

Balázsiné Farkas Katalin

# A diplomás pályakezdő pénzügyi, számviteli és controlling szakemberek kompetenciái (II. rész)

A szerző jelen cikkében a *ControllerInfo 2017. II. negyedéves számában* bemutatott kutatómunkájának szerves folytatásaként, amely a nemzetközi források feldolgozását követően a magyar diplomás pályakezdő pénzügyi, számviteli és controlling szakemberek kompetencia vizsgálatára irányult, az empirikus kutatásainak összevetését publikálja. Alapvetően a munkaerőpiac képviselőinek, valamint a pályakezdő fiatalok önértékelésének összevetésén keresztül a kutatómunka fő hipotézisét bizonyítja, azaz a diplomás pályakezdő szakemberek túlértékelik a meglévő kompetenciáikat a munkaerő-piaci megítéléshez képest.

## BEVEZETÉS

A kutatás célkitűzése illeszkedik az „Európa 2020” stratégiában megfogalmazottakhoz, mely szerint modernizálni kell a munkaerőpiacot, lehetővé kell tenni az emberek készségeinek egész életen át történő fejlesztését, növelni kell a foglalkoztatást és közelíteni egymáshoz a munkaerőpiaci kínálatot és a keresletet. („Európa 2020”, 2010)

A Kormány Fokozatváltás a felsőoktatásban 2030-ig terjedő célkitűzései közé tartozik a képzési programok korszerűsítése annak érdekében, hogy minden hallgató a munkaerőpiacon értékes, képességeinek és lehetőségeinek megfelelő tudásra tegyen szert.

A Magyar Rektori Konferencia Gazdaságtudományi Bizottsága elnöke szerint, az amerikai és az EU fejlett tagállamainál a globalizációs hatások igényeire válaszoló gazdaságtudományi innováció eredményei már beépültek a gyakorlatba, de hazánkban még szemléletváltásra van szükség mind az oktatásban, mind a gyakorlatban. A képzést és annak munkaerőpiaci hasznosítását össze kell hangolni, hogy a munkaadók által igényelt kompetenciák birtokába kerüljenek tanulmányuk során a hallgatók. A kompetenciákat csak úgy lehet elsajátítani, ha megteremtjük hozzá azt az alapot, a gyakorlati (például interaktív képzési programokat) vagy akár duális hátteret valamint a megfelelő módszertant, amelynek segítségével a hallgatók ezek birtokába kerülhetnek. Az oktatás területén is innovatív gondolkodásra van szükség. A tudomány – oktatás – gyakorlat – módszertan – innovatív tudománypolitikai gondolkodás egységes szemlélete komoly előrelépést jelenthet a minőségi felsőoktatásban. Szakítani kell a „hagyományos” oktatási formákkal. A jövő tudásfejlesztésének egyik mozgatórugója ezen egységek összhangja lesz. (Zéman, 2016.)

A pályakezdő számviteli szakemberek és a munkaadók véleménye, illetve ezen vélemények összehasonlítása ismeretében körvonalazódhatnak a felsőoktatás teendői.

## A MUNKAERŐPIAC KÉPVISELŐINEK A PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁS SZÁMVITELESEKRE VONATKOZÓ ÉS A PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁS SZÁMVITELESEK ÖNÉRTÉKELŐ KOMPETENCIA MEGÍTÉLÉSÉNEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan a szükséges és egyben hiányzó kompetenciák *munkaerőpiaci és a számvitel specializáción végzett pályakezdő diplomások megítélésének összehasonlítása során* a H2-es hipotézis megállapítását vizsgáltam: *H2: A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik a meglévő kompetenciáikat a munkaerő-piaci megítéléshez képest.*

A diplomás pályakezdők 2,34-es átlaguk szerint saját kompetenciáik megítélésében kritikusabbak a munkaadók megítéléséhez képest, akik 2,04-es átlaggal értékelték a pályakezdő diplomások kompetenciáit. Az **1. számú táblázat** eredményeit elemezve megállapítást nyert, hogy biztos a tudásuk a *számviteli ismeretek, a csoportmunka, együttműködés készségek* területén a diplomás pályakezdő számviteli szakembereknek mind a munkaadók, mind a pályakezdő diplomások szerint. A stabil számviteli tudás a csoportban történő munkavégzés, a számviteli tevékenység bővülése, változása mellett jelentős szerepet kap, így a számviteli képzés értékeként jellemezhető az eredmények, és e két kompetencia megítélésében a diplomások pozitívabban értékelték tudásukat, de elhanyagolható mértékben. Az *etikus magatartás és az emberekkel kapcsolatos készségek kompetenciát* a pályakezdő diplomások is és a munkaadók is pozitívan értékelték, de a pályakezdők kicsit jobbnak érezték magukat a munkaadói megítélésnél mindkét kompetencia esetében (lásd **1. számú ábra**). A vizsgált 16 kompetencia közül 12 esetben szignifikáns eltérés mutatkozik a munkaadók és a diplomások önértékelése között (9 kompetencia esetében  $p < 0,001$ ; 3 esetben  $p < 0,05$ ).

Míg a munkaadók egyetlen kompetenciát sem jelöltek hiányzóknak, addig a számvitel szakirányon végzett diplomás pályakezdők a *könyvelő programok ismerete (2,82), az adózási is-*

**1. számú táblázat: A munkaadók pályakezdő diplomásokra vonatkozó értékelésének és a diplomás számvitel szakirányon végzett pályakezdők kompetenciáikra vonatkozó önértékelésének összehasonlítása**

Kompetenciák	Válaszadók értékelése		F	Sig.
	A munkaadók pályakezdő diplomásokra vonatkozó értékelése	Diplomás, számvitel specializáción végzett pályakezdők önértékelése		
Számviteli ismeretek	1.84	1,81	3.006	0.083
Könyvelő programok ismerete	2.44	2.82	20.338	0
Informatikai ismeretek	1.99	2.18	5.103	0.024
Adózási ismeretek	2.07	2.77	55.636	0
Adózási kérdések megválaszolása	2.21	2.99	58.868	0
Az üzleti környezet megértése	2.18	2.36	7.294	0.007
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	2.31	2.98	42.098	0
Menedzsment ismeretek	2.21	2.96	65.831	0
Elemző gondolkodás	2.03	2.39	18.96	0
Írásbeli kommunikációs készség	1.87	1.97	5.251	0.022
Szóbeli kommunikációs készség	1.88	2.32	29.325	0
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2.01	2.39	25.024	0
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1.97	1.79	0.004	0.953
Csoportmunka, együttműködés	1.97	1.96	0.466	0.495
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2.02	1.92	0.45	0.503
Folyamatos tanulás képessége	1.66	1.85	12.566	0
<i>Főátlag</i>	<i>2.04</i>	<i>2.34</i>		

*Forrás: Saját szerkesztésű táblázat*

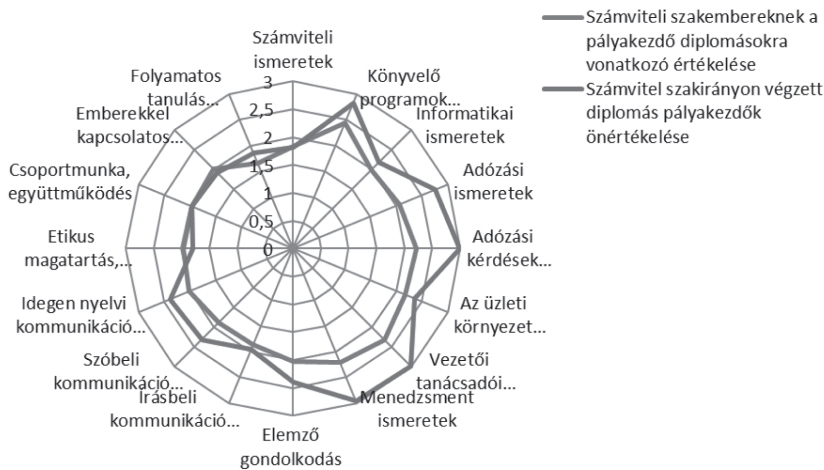
meretek (2,77), az adózási kérdések megválaszolása (2,99), a vezetői tanácsadás (2,98) és a menedzsment ismeretek (2,96) kompetenciát 2,5 feletti átlaggal, inkább hiányzó kompetenciának jelölték.

Az informatikai ismeretek, az üzleti környezet megértése, az elemző gondolkodás, az írásbeli kommunikációs készség, a szóbeli kommunikációs készség, az idegen nyelvi kommunikációs készség és a folyamatos tanulás képessége megítélésében ugyan szignifikáns az eltérés, de ezeket a válaszadók mindkét csoportja meglévő kompetenciáknak ítélte. Jelentős különbség tapasztalható az átlagos értékeket tekintve, a pályakezdő diplomások gyengébbnek ítélték a meglévőnek értékelt kompetenciáikat is szinte minden esetben, ami a vezető könyvelő és tanácsadó cégek ezen a területen jellemző, a KKV szektorhoz képest magasabb elvárásaival magyarázható.

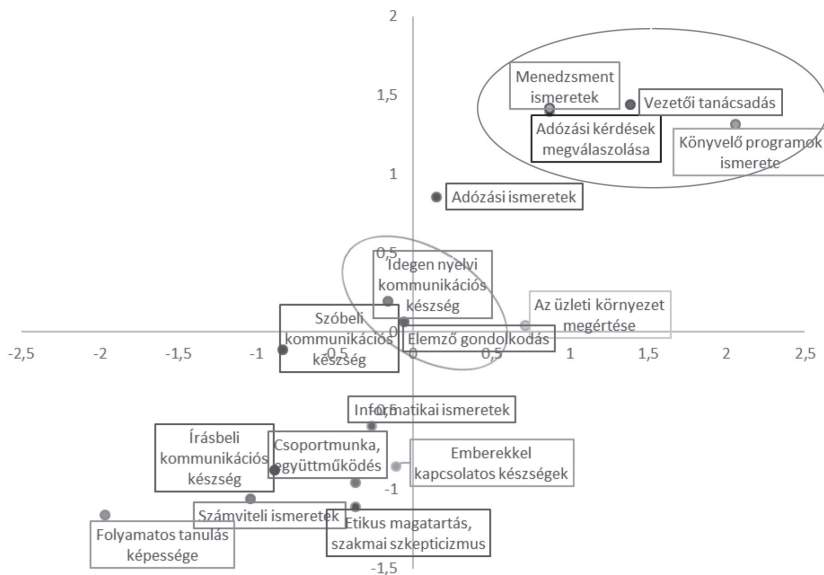
Az 1. számú táblázatban szereplő adatok alapján az összehasonlítást elvégezve elmondható, hogy a diplomás pályakezdők véleménye a saját kompetenciáikról a főátlagot tekintve, és szinte minden területen alatta marad a munkaerőpiac róluk alkotott véleményének. A pályakezdő fiatalok, inkább hiányzóknak ítélik meg *könyvelő programok ismerete, az adózási ismeretek, az adózási kérdések megválaszolása, a vezetői tanácsadás és a menedzsment ismeretek kompetenciákat*, míg a munkáltatói oldal minden vizsgált kompetenciát meglévőnek ítélt. Csupán négy, mindkét válaszadói csoport által meglévőnek értékelt kompetencia esetében – a *számviteli ismeretek, a csoportmunka, együttműködés készségek, az etikus magatartás és az emberekkel kapcsolatos készségek* – mondható el, hogy a pályakezdő számvitel specializáción végzett diplomások a munkaadói értékeléshez képest pozitívabban értékelték meglévő kompetenciájukat, de az eltérés mind a négy esetben minimális, vagyis a túlértékelés is csak minimális mértékű. Ennek ismeretében az H2 hipotézis csak részben igazolható, mely szerint a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik

a meglévő kompetenciáikat a munkaerő-piaci elvárásokhoz képest. Van 4 olyan kompetencia, ahol ugyan csak minimális mértékben, de valóban pozitívabban ítélik meg a tudásukat, mint a munkaadók. A fennmaradó 12 kompetencia esetében viszont sokkal kritikusabbak önmagukkal szemben a pályakezdő diplomások. A vizsgálatban részt vevő, számvitel specializáción végzett diplomások többsége, 86,0%-a a kötelező szakmai gyakorlaton túl is rendelkezik szakmai tapasztalattal, így a munkaadói elvárásokkal saját kompetenciájukat össze tudták mérni, sokkal reálisabbak a vártnál tudásuk megítélésében. A diplomások alulértékelték kompetenciáik nagy részét a munkaadói megítéléshez képest, aminek oka lehet, hogy a munkaadók jellemzően a KKV szektorban végzik tevékenységüket, ahol nincs akkora jelentősége a kompetenciák egy részének, mint a BIG4-nál.

Közös koordinátarendszerben ábrázoltam a válaszadói csoportoknál az egyes kompetenciákra adott átlag és a főátlag különbségének és a szórásnak a hányadosát, úgy hogy a vízszintes tengelyen a munkaadók véleménye, a függőleges tengelyen a diplomás számvitel szakirányon végzett pályakezdők értékelése szerepel (lásd 2. számú ábra). Megállapítható, hogy ezzel a megközelítéssel is a kompetenciák többségében megegyezik a két csoport megítélése. Fejlesztendő területként jelenik meg mindkét válaszadói csoportnál a *menedzsment ismeret, vezetői tanácsadói ismeretek, adózási kérdések megválaszolása és a könyvelő programok ismerete kompetencia*. Ugyanakkor nem azonos mértékben, de mindkét válaszadó csoportnál fejlesztendő területként jelenik meg az *üzleti környezet ismerete* (a munkaadók jobban hiányzóknak ítélik), és az *adózási ismeretek kompetencia* (a diplomás pályakezdők ítélik jobban hiányzó kompetenciának). *A jövőben a képzésfejlesztés során nagyobb hangsúlyt kell kapnia az adózással kapcsolatos ismeretkörnek, ezen belül is az alapismereteken túlmutató adózási kérdések megválaszolása kompetenciának az elsajá-*



**1. számú ábra: A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciák munkaadói megítélésének és a számvitel specializáción végzett pályakezdő diplomások önértékelésének összehasonlítása**  
 Forrás: saját szerkesztésű ábra



**2. számú ábra: A diplomás pályakezdőkre vonatkozó munkaadói megítélésnek és a pályakezdő diplomások önértékelő kompetencia megítélésének összehasonlítása**  
 Forrás: saját szerkesztésű ábra

títását segítő ismereteknek. A számviteli szolgáltatás bővülése következtében előtérbe kell kerülnie a vezetői tanácsadói és menedzsment ismereteknek a szakképzés során, melyek a későbbi gyakorlatban mélyítendő kompetenciának a stabil alapjait kell tartalmaznia. A könyvelő programok ismerete a könyvelő iroda működését szimuláló gyakorlati órán sajátítható el, amelyet a jövőben a jelenleginél nagyobb óraszámmal javasolt indítani a specializáción belül. Az elemző készséget és az idegen nyelvtudást a hallgatók inkább fejlesztendő területnek ítélik, míg a munkaadók meglévő kompetenciaként értékelik. Ennek oka, hogy a hallgatók 40%-a a Big4-nál töltötte szakmai gyakorlatát, ahol az idegen nyelven történő folyékony kommunikáció, valamint a magas szintű elemző képesség alapelvárás. Mindkét kompetencia a szakmai tárgyak többségének oktatása során megfelelő módszerek alkalmazásával jól fejleszthető. Az alkalmazott statisztikai megközelítéssel a negyedik negyedben egyetlen kompetencia sem található, vagyis nincs olyan kompetencia, amelyet a számvitel specializáción végzett diplomás pályakezdő meglévő kompetenciának ítélt,

a munkaadók viszont hiányzó kompetenciának ítélték. Ebben a megközelítésben egyértelműen elutasításra kerül a H2 hipotézis, mely szerint a diplomás pályakezdők túlértékelnék saját kompetenciáikat.

A hallgatói önértékelés tökéletesen egybeesik a BIG4 képviselőivel készített mélyinterjú eredményeivel, melyben a vezető tanácsadó cégek számára a pályakezdő diplomásokkal szembeni elvárás a folyamatos tanulás képessége és a motiváltság mellett a biztos szóbeli és idegen nyelven történő kommunikáció, az elemző készség, adózási területen stabil tudás és az üzleti környezet ismerete.

Összességként a munkaadók és a pályakezdő diplomások önértékelése nagyon hasonló a leggyengébbnek ítélt kompetenciák esetében. A rangsorban az első öt leggyengébbnek ítélt kompetenciából négy mindkét értékelésben szerepel (vezetői tanácsadói ismeretek, menedzsment ismeretek, adózási kérdések megválaszolása és a könyvelő programok ismerete). A BGE hallgatói által alkotott vélemények alapján az intézményen belül mindenképpen szükséges a hiányzó kompetenciákhoz kapcsolódó tantárgyak tananyagtartalmának, a tananyaghoz kapcsolódó módszereknek a felülvizsgálata, lehetőség szerint a munkaerőpiac bevonásával. Továbbá kiindulva abból, hogy HEFOP pályázat keretében a tantervek egymáshoz igazítása a pénzügy és számvitel alapképzést szervező felsőoktatási intézmények közreműködésével megvalósult a bolognai rendszer bevezetése után (Kardos et al., 2013), azon felsőoktatási intézmények számára, ahol jelenleg folyik számviteli szakemberképzés (pénzügy és számvitel alapképzés, számvitel mesterképzés) javasolt a hallgatói vélemények figyelembevételével hasonló jellegű képzésfejlesztés végrehajtása.

**ÖSSZEGZÉS**

A kérdésre, hogy összhangban van-e a munkaadók elvárása és a képzéstartalom, megállapítást nyert a kérdőíves felmérés során, hogy a diplomás számviteli szakemberek, a munkaadói válaszok eredményei alapján az összes vizsgált kompetenciával rendelkeznek. Ezek közül is kiemelkedik a folyamatos tanulás képessége, a biztos számviteli szakmai tudás, és a stabil írásbeli és szóbeli kommunikációs készség. A szakemberek véleménye szerint a diplomás pályakezdők biztos informatikai ismeretekkel rendelkeznek, jellemzőjük az etikus magatartás és alkalmasak a csapatmunkára. Ezzel szemben a BIG4 képviselői nem hiányzó, de fejlesztendő területként jelölték meg az idegen nyelvi kommunikációt, az elemző készséget, a szóbeli kommunikációs készséget, az adózási készségeket valamint az üzleti környezet ismerete kompetenciát, ami egybeesik a Képzési Kimeneti Követelmények, 2016-ban megjelent, kompetenciák fejlesztésére fókuszáló módosításának tartalmával. (18/2016. (VIII. 5.) EMMI rendelet)

**Javaslat:** A diplomás pályakezdőket érintő, a számviteli szakemberekre vonatkozó megváltozott szerepkör, a vezetői partnerré válás integrált gondolkodókat igényel, akik a számviteli tudáson felül képesek a

döntéshozásban, stratégiaalkotásban is részt venni. Erre a szakképzésnek reagálnia kell olyan stabil integrált kompetencia alapokat adva, amely fejleszhető lesz a munkavégzés során. Ez az integrált tudás véleményem szerint a tárgyak közötti koncentráció mélyítésével érhető el, amely szituációk, esettanulmányok tartalmának különböző aspektusból történő vizsgálatával valósulhat meg.

A nemzetközi forrásfeldolgozás eredményei ismeretében arra kerestem a választ, hogy mennyiben térnek el az amerikai és hongkongi kutatási eredmények a hazai számviteli szakembereknél tapasztaltaktól? Az eltérő gazdasági jellemzőkkel, és eltérő kultúrával rendelkező amerikai és kínai kutatás szinte minden pontjában azonos eredményt hozott, így erre alapozva azt feltételeztem, hogy a magyarországi empirikus vizsgálatok is hasonló eredményre fognak vezetni. *H1: A hazai kutatások várhatóan hasonló eredményre vezetnek, mint az ismert nemzetközi (amerikai és hongkongi) eredmények.*

A nemzetközi eredményekkel összehasonlítható 9 kompetencia mindegyike 2,5 alatti értékelést kapott a hazai munkaerőpiaci értékelés szerint.

A hazai felmérés eredményének a nemzetközi eredményektől való eltérésére magyarázatul szolgálhatnak az eltérő kulturális jellemzők, a hazánkra még napjainkban is jellemző sajátos szervezeti kultúra. A hazai szakképzés „kész”, szakmailag jól felkészült munkaerőt képez a munkaerőpiac elvárásának megfelelően. Kérdés, hogy vajon rugalmas-e a tudása? A munkaerő felvételnél a kiválasztási idő hosszú, több körös, a továbbképzés nehezen oldható meg. A munkaadó még most is gyakran végrehajtott szerepet vár el a munkaerőtől. A munkavállalóknál inkább dominálnak az anyagi igények, mint az önmegvalósítási vágy. Alacsony munkahelyi autonómia jellemzi a magyarországi munkavállalókat (Csepeli-Prazsák, 2010), a munkaerőpiac nem a kreatív munkaerőt keresi, így a KKV szektor számára a pályakezdőknek meglévő személyes kompetenciái megfelelően bizonyulnak. Ezzel szemben az amerikai oktatás szakmailag alacsonyabb színvonalú tudást ad, és inkább a személyes kompetenciákra fókuszál, amit a munkaerőpiac is határozott elvárásként fogalmaz meg, és ezen a területen igény szintje magasabb az oktatás által biztosított kínálatnál. Az amerikai munkavállaló a liberális gazdasági környezetben könnyen helyezkedik el és könnyebben vált munkahelyet, melynek során a szakmai és egyéb kompetenciái folyamatosan fejlődnek.

A nemzetközi eredményektől való eltérés egy másik magyarázata, hogy a megkérdezettek körébe felmérésem során célzottan a KKV szektor számviteli szakemberei tartoztak, és nem merítettem a BIG4 képviselőinek véleményéből, szemben az USA-beli és a hongkongi felmérésben szereplő megkérdezettek körével. Az empirikus felmérést a vezető könyvelő és tanácsadó cégek, valamint a számviteli szakmai szervezetek képviselőivel készült interjúkkal egészítettem ki. A nemzetközi eredményekhez az interjúk alapján kialakult kép sokkal jobban hasonlít: a diplomások esetében a szakemberek szerint a képzés során hangsúlyosabb szerepet kell, hogy kapjon az elemző készség fejlesztése, az üzleti környezet és a könyvelő programok ismerete. Friss, naprakész gyakorlatias adózási, informatikai ismeretekre van szüksége a pályakezdő diplomásnak, és a menedzsment valamint a vezetői tanácsadói ismeretek kompetencia mélyebb alapozását várják el a vezető könyvelő és tanácsadó cégek.

Általánosan, minden szintre vonatkozóan a személyes kompetenciák meglétét fontosabbnak értékelték a BIG4 képviselői, mint a szakmai tudást. Az idegen nyelven történő kommunikáció alapelvárásként fogalmazódott meg, lehetőség szerint még az ügyintézők esetében is.

**Javaslat:** a számviteli szakember képzés eltömegesedése miatt a szóbeli vizsgáztatás háttérbe szorult. A projekt munkák szóbeli prezentációja nagy létszámok mellett időigényes. A munkaerőpiaci igényeknek való megfelelés érdekében a szóbeli számonkérési módszert ismét alkalmazni kellene, valamint meg kell teremteni a helyét, módját és idejét a szóbeli kommunikáció fejlesztésének nem egy ilyen elnevezésű tárgy keretében csupán, hanem az egyes szakmai tárgyak szervezéseként. Az idegen nyelven történő kommunikáció elsajátítását segítené, ha bizonyos kreditmennyiségű szabadon választható tárgyat idegen nyelven lenne kötelees hallgatni a képzés során a hallgató, melynek vizsgakövetelménye is a kommunikáció fejlesztését szolgálja.

A H1 hipotézis nem igazolható, elvetésre kerül. Mind az Egyesült Államokban, mind Hongkongban a vizsgált kompetenciák fontos és egyben hiányzó kompetenciának minősültek a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Ezzel ellentétben a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozó átlagok alapján, Magyarországon egyetlen vizsgált kompetencia sem minősül hiányzó kompetenciának, és a személyes interjúk alapján sem jelenik meg hiányzó kompetenciaként egyetlen vizsgált készség sem.

Mivel eltér a válaszadók köre, részben ezzel magyarázható a nemzetközi és hazai eredményektől való eltérés. A KKV szektor más feladatot lát el (pénzügyi biztonság, stabil számviteli pénzügyi háttér biztosítása), ami a kompetenciák más szintjét igénylik, míg a vezető könyvelő és tanácsadó cégek stratégiaalkotást, cégfejlesztésben való részvételt várnak el az alkalmazottaiktól.

Az eltérő válaszadási kultúra is vezethet eltérő eredményekre. Magyarország zárt nemzet. Történelmét, nyelvét, gondolkodását tekintve lassan reagál az új felfogásokra, a hazai gazdaság elégedett a pályakezdők szakmai színvonalával. A pályakezdőkből hiányzik a motiváció a „gondolkozz, alkoss véleményt” viselkedéshez, általában nem az önmegvalósítási vágy, hanem anyagi megfontolások motiválják döntéseikben.

A pályakezdő diplomásokra vonatkozóan primer kutatás keretein belül a munkaerőpiac jelzésének és a pénzügy és számvitel alapszakon végzett pályakezdő számviteli szakemberek önértékelésének az összehasonlításakor arra kerestem a választ, hogy van-e különbség a szükséges, meglévő és hiányzó kompetenciák körében és rangsorában. A pályakezdő diplomásoknak még nincs elég tapasztalata abban, hogy reálisan felmérjék, mit vár el tőlük a munkaerőpiac, ezért azt feltételeztem, hogy a pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik tudásukat, meglévő kompetenciáikat a munkáltatói megítéléséhez képest. Feltevésem az volt, hogy a pályakezdő diplomás szakemberek véleménye alapján sem lesz hiányzó kompetencia egyetlen vizsgált terület sem. *H2: A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik a meglévő kompetenciáikat a munkaerőpiaci megítéléshez képest.*

Az összehasonlítást elvégezve megállapítottam, hogy a diplomás pályakezdők véleménye a saját kompetenciáikról a főátlagot tekintve, és szinte minden területen alatta marad a munkaerőpiacról alkotott véleményéhez képest. A vizsgálatban részt vevő számvitel specializáción végzett diplomások többsége, 86,0%-a, a

kötelező szakmai gyakorlaton túl is rendelkezik szakmai tapasztalattal, így a munkaadói elvárásokkal saját kompetenciájukat össze tudták mérni, sokkal reálisabbak a vártnál tudásuk megítélésében. A diplomások alulértékelték kompetenciáik nagy részét a munkaadói megítéléshez képest, aminek oka lehet, hogy a munkaadók jellemezően a KKV szektorban végzik tevékenységüket, ahol nincs akkora jelentősége néhány kompetenciának, mint a BIG4-nál, ahol a hallgatók 40%-a szerezte szakmai tapasztalatát. A pályakezdő fiatalok, inkább hiányzóknak ítélik meg könyvelő programok ismerete, az adózási ismeretek, az adózási kérdések megválaszolása, a vezetői tanácsadás és a menedzsment ismeretek kompetenciákat, míg a munkáltatói oldal minden vizsgált kompetenciát meglévőnek ítél. Csupán négy, mindkét válaszadói csoport által meglévőnek (2,00 alatti értékek) értékelt kompetencia esetében – a számviteli ismeretek, a csoportmunka, együttműködés készségek, az etikus magatartás és az emberekkel kapcsolatos készségek – mondható el, hogy a pályakezdő számvitel specializáción végzett diplomások a munkaadói értékeléshez képest pozitívabban értékelték meglévő kompetenciájukat, de az eltérés mind a négy esetben minimális, vagyis a túlértékelés is csak minimális mértékű.

Ennek ismeretében az H2 hipotézis csak részben igazolható, van 4 olyan kompetencia, ahol minimális mértékben, de valóban pozitívabban ítélik meg a tudásukat, mint a munkaadók. A fennmaradó 12 kompetencia esetében viszont sokkal kritikusabbak önmagukkal szemben a pályakezdő diplomások. A H2 hipotézisre kapott válasz alapján megállapítható, hogy a gazdasági és kulturális hagyományaikból eredően *Magyarország gazdálkodó szervezeteinek többségére még mindig a zártság jellemző. A KKV-knek a munkaerővel szemben még mindig hagyományos elvárásai vannak, első helyen a szakmai tudással. Az oktatás hagyományosan erre rendezkedett be, és a KKV szektor munkáltatói zömmel elégedettek ezzel. A KKV-k területén a könyvelő szolgáltató tevékenység kevésbé sokszínű, a „soft skills”-ekre vonatkozóan megjelenő nagyvállalati igények a mikro-, kis- és középvállalkozásokra kevésbé jellemzőek. A nemzetközi könyvelő és tanácsadó cégeknek sokkal gyorsabban kell reagálni a környezeti, technológiai változásokra. Sürgető oktatásfejlesztési igényük fogalmazódik meg a hallgatói önértékelés eredményeiben.*

A számviteli specializációra végzett részletes vizsgálat eredményei alapján is az állapítható meg, hogy a szakmai tapasztalat hossza befolyással van kompetenciáik megítélésére, a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók pozitívabban értékelték kompetenciáikat. A képzési idő alatt pénzügyi számviteli területen szerzett gyakorlatnak a szerzett ismeretek, készségek elmélyítésében óriási szerepe van. *A jelenlegi, inkább elméletre fókuszáló számviteli szakképzést gyakorlatiasabbá kell tenni, ami tartalmi és módszertani fejlesztéssel érhető el. Az igény határozottan megfogalmazódik a hallgatók válaszaiban is.*

**Javaslat:** az oktatás gyakorlatiasabbá tételének számtalan módja lehet, néhány lehetőség:

- ✓ Cégek bevonása a tananyagfejlesztésbe, esettanulmányok készítésével
- ✓ Cégek bevonása az oktatásba
- ✓ Oktatóknak céges továbbképzés szervezése
- ✓ Céget szimuláló taniroda működtetése, ahol az egyes tárgyak elméleti ismereteit a gyakorlatba át lehet ültetni (számvitel, pénzügy, adó, stb)

- ✓ Hallgatókat bekapcsolni valós vállalati projektekbe,
- ✓ Tanszéki kutatásokba bevonni hallgatókat,
- ✓ Duális képzés lehetőségeit kiaknázni,
- ✓ Rendszeres visszajelzést kérni a munkaerőpiactól
- ✓ Rugalmasabb iskolaévvvel a gyakorlati lehetőségek kivitelezhetővé lennének
- ✓ A tudásgazdaság fejlődését nyomon követve szakirányú továbbképzések szervezése a munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése érdekében.

Tipikussá vált a számviteli szakképzésben, hogy a hallgatók nappali képzésük mellett is munkát vállalnak. Ezt felismerve, érdemes kihasználni hogy a felsőoktatási intézmények azonnal információhoz tudnak jutni a képzés tartalmának munkaerőpiaci megítélésével kapcsolatban a még a képzésben bent lévő hallgatók megkérdezésével.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Accounting Education Change Commission (AECC). (1990) Objectives of Education for Accountants: Position; Statement Number One (Bainbridge Island, WA: AECC).
- Barakonyi Károly (2003): Javaslat a hazai felsőoktatási intézményvezetési modellre II. rész. *Vezetéstudomány*, 2003/9.
- Bélyácz Iván (2008): Hivatás-e még a számvitel szakma gyakorlása? *Számvitel – Adó – Könyvvizsgálat*, 2008./12
- Bíró Krisztina, Csányi Zsuzsanna, Vincze Szilvia (2007): A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata; készült a Regionális Operatív Program keretében a BDF megbízásából. [https://www.felvi.hu/pub\\_bin/dload/rangsor2007/070710\\_bdf\\_kompetenciakutatas\\_jelentes.pdf](https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/rangsor2007/070710_bdf_kompetenciakutatas_jelentes.pdf) (letöltés 2016.01. 20.)
- Bolt-Lee, C., Foster, S. D. (2003): The Core Competency Framework: a new element in the continuing call for accounting education change in the United States, *Accounting Education* 12 (1), pp. 33-47 <http://dx.doi.org/10.1080/096392803100074486>
- Brewer, Peter C., James E. Sorensen, and David E. Stout (2014): „The future of accounting education: addressing the competency crisis.” *Strategic Finance* Aug. 2014: 29+. Academic OneFile. Web. 16 Oct. 2016.
- Brubaker, T. F.(2004): Measurement Of Quality Attributes In Accounting Education Programs: Perceptions Of Certified Public Accountants *Journal of College Teaching & Learning* Volume 1, Number 1
- Czinkóczi Sándor (2011) Kompetencia menedzsment, mint a diplomás munkaerő minőségének egyik biztosítóka *Minőség és Megbízhatóság XLV. évfolyam* 2011/1 Az Európai Minőségügyi Szervezet Magyar Nemzeti Bizottság (EOQ MNB) nemzeti minőségpolitikai szakfolyóirata (p.36-38)
- Chen, Theodore T. Y. (2013): A Comparative Study of What Accounting Employers in the United States and Hong Kong Expect: Implications For Curriculum And Pedagogical Design, *Global Perspectives on Accounting Education*, Volume 10, 2013, 123-134.o
- Csehné Papp Imola (2013): A munkaerőpiac igényeinek megfelelő oktatási rendszer? *Vzdelávanie, výskum a metodológia*, ISBN 978-80-971251-1-0 P 650-656 <http://www.irisro.org/pedagogia2013januar/0708CsehnePappImola.pdf>. (letöltés dátuma 2015. 06. 12.)

- Csepeli György – Prazsák Gergő (2011): Az el nem múltó feudalizmus. Társadalmi Konfliktusok Kutatóközpont In:Társadalomkutatás. Vol. XXIX. No. 1. pp. 16  
[http://konfliktuskutato.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=261%3AAz-el-nem-mulo-feudalizmus](http://konfliktuskutato.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=261%3AAz-el-nem-mulo-feudalizmus) (letöltés 2016)
- Csermely Péter (2009): Szárny és teher – A magyar oktatás helyzetének elemzése. (Háttéranyag a Bölcsék Tanácsa Oktatási Szakértői Bizottságának és a Bizottság által felkért szakértőknek az elemzése) Budapest. 65. oldal.  
[http://mek.oszk.hu/07900/07999/pdf/szarny\\_es\\_teher.pdf](http://mek.oszk.hu/07900/07999/pdf/szarny_es_teher.pdf) (letöltés:2016)
- Dearing, R. (1997) Higher Education in the Learning Society. Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education (London: Department for Education and Employment)
- Dunbar, Kirsty; Laing, Gregory; Wynder, Monte (2016): A Content Analysis of Accounting Job Advertisements: Skill Requirements for Graduates The E – Journal of Business Education & Scholarship of Teaching 10.1 (2016): 58-72  
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign\\_language\\_skills\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_language_skills_statistics)
- Gordon, R.A., Howell. J.E. (1959): Higher Education for Business. New York: Columbia University Press <http://dx.doi.org/10.1080/08832323.1959.10116245>
- Harangi László (2004): Az élethosszig tartó tanulás minőségi követelményei az európai oktatásban. Új Pedagógiai Szemle, 6. sz. 77–82.
- Kane, E. (2004). Continuing Dangers of Disinformation in Corporate Accounting Reports'. Review of Financial Economics , 13 (1/2), 149-164.
- Kardos Barbara – Szijártó Boglárka – Török Martina Zsófia – Verness Attila (2013): A számviteloktatás jelene és jövője a hazai felsőoktatási intézményekben. Gazdálkodás és Menedzsment Tudományos Konferencia: Környezettudatos gazdálkodás és menedzsment. 1079 p. Konferencia Kecskemét: Kecskeméti Főiskola, 2013. pp. 790-794. I-II. kötet
- Karoliny Mártonné, Poór József (2010): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv Rendszerek és alkalmazások 5. átdolgozott kiadás, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest, 2010 ISBN 978 963 295 108 9 (165-193.o)
- Kavanagh, M. H. and Drennan, L. (2008), What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. Accounting & Finance, 48: 279–300. doi:10.1111/j.1467-629X.2007.00245.x
- Kennedy, F. A., Dull, R. B. (2008): Transferable Team Skills for Accounting Students, RESEARCH NOTE, Accounting Education: an international journal Vol. 17, No. 2, 213–224 <http://dx.doi.org/10.1080/09639280600826166>
- Klein Balázs – Klein Sándor (2012): A szervezet lelke, EDGE 2000 Kiadó, ISBN 978 963 9760 22 6
- Kiss, P. 2010. Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 2010. Budapest [https://issuu.com/paszalkiss/docs/dpr3\\_kompetencia-kotet](https://issuu.com/paszalkiss/docs/dpr3_kompetencia-kotet).
- Lawson, R.A., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Morris, J. T., Stocks, K. D., Sorensen, J. E., Stout, D. E. és Wouters M. J. F. (2015) Thoughts on Competency Integration in Accounting Education. Issues in Accounting Education: August 2015, Vol. 30, No. 3, pp. 149-171.  
 doi: <http://dx.doi.org/10.2308/iace-51021>
- Myers, R. (2005). Accounting Education Changes Course. Journal of Accountancy (Vol. 200, No. 4) 108-110.
- M. Vás István (2009): Munkaerő-piaci kompetenciaigény-felmérés az Egri kistérségben (Beszámoló a kutatás megszervezéséről és az adatgyűjtés folyamatáról) Periodica Oeconomica, II. évf. 2009. május (90–100. o.)
- Naser, K. H. (1993). Creative Financial Accounting: Its Nature And Use. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Óhidy Andrea (2006): Az élethosszig tartó tanulás és az iskola, Új Pedagógiai Szemle, 2006. szeptember  
<http://epa.oszk.hu/00000/00035/00106/2006-09-31-Ohidy-Elethosszig.html> (letöltés:2016. 08)
- Pénzes Ibolya Rózsa (2010): A „Munkaerő-piaci igényekhez alkalmazkodó integrált hallgatói és intézményi szolgáltatásfejlesztés a Szolnoki Főiskolán” TÁMOP-4.1.1/A-10/1/KONV-2010-0019  
<http://munkaeropiac.szolportal.hu/content/index/id/518/m/384>
- Richards, J. D. (1992): Trends in Education: A Conflict of Objectives? Management Accounting (Vol.73, No. 11) 14-15.
- Schüttler Tamás (2001): Folyamatos tantárgyfejlesztés nélkül nem létezhet korszerű szellemiségű tanügy. A kerettantervről beszélget Horváth Zsuzsával Schüttler Tamás. Új Pedagógiai Szemle.  
[http://www.oki.hu/cikk.asp?Kod=2000-07-ta-Schuttler-Folyamatos.html\(2001.04.12.\)](http://www.oki.hu/cikk.asp?Kod=2000-07-ta-Schuttler-Folyamatos.html(2001.04.12.)) (letöltés: 2016)
- Simmons, Susan A., Williams, Angela W. (1996): What do accounting practitioners want? How do entry-level accountants measure up?, Arkansas Business and Economic Review; Spring 1996; 29, 1; ABI/INFORM Complete pg. 1
- Stowers, R. H., White, G. T. (1999): Connecting Accounting and Communication: A Survey of Public Accounting Firms. Business Communication Quarterly (Vol. 62, No. 2) 23-40. <http://dx.doi.org/10.1177/108056999906200204>
- Szabóné Berki Éva (2006): A gazdaság szakképzéssel, oktatással szembeni elvárásai Budapesti Corvinus Egyetem Magatartástudományi és Kommunikációelméleti Intézet Neveléstudományi Központ Budapest, 2006.
- Szabó Szilvia (2014): Kompetencia alapú emberi erőforrás gazdálkodás, [http://vtki.uni-nke.hu/uploads/media\\_items/kompetencia-alapu-emberi-eroforras-gazdalkodas.original.pdf](http://vtki.uni-nke.hu/uploads/media_items/kompetencia-alapu-emberi-eroforras-gazdalkodas.original.pdf),
- Szász, E. (2008). Bizalom és számvitel. Köz-gazdaság , 241-247.
- Szász, E. (2007). Lojalitás és bizalom. Partiumi Egyetemi Szemle, 2, 81-88.
- Szتانó Imre (2008): A számvitel oktatása 50 év távlatában, Számvitel – Adó – Könyvvizsgálat, 2008. Jubileumi szám
- Szتانó Imre (2015): A számvitel oktatás fél évszázada, Gazdaság & Társadalom Journal of Economy & Society, 2015. 7. évfolyam Különszám <http://dx.doi.org/10.21637/gt.2015.00.01>.

Tóth András (2010): Az Észak-magyarországi régió munkaadói körében végzett kompetencia-igényfelmérés, készült az Eszterházy Károly Főiskola megbízásából a TÁMOP-4.1.1/08/1-2009-0013 projekthez 2010.

Tóthné Téglás Tünde – Hlédik Erika (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdektől? Vállalkozásfejlesztés a XXI. században Budapest, 2014.

file:///F:/%C3%B6sszes\_szakirodalom/magyar\_szakirodalmak/meropiac\_oktatas\_kapcsolata22\_TohtneTeglasTunde\_HledikErika.pdf

Trotman, M. (1993). Comptabilité britannique, mod d'emploi. Paris: Economica.

Udvardi-Lakos Endre (2007): A kompetencia-kártya, avagy paradigmaváltás a gyakorlatban Felnőttképzési Szemle – 1. évf. 1. sz. (2007. október) 27.o.

Winkler Mónika – Nagy Gilda- Kalmár Dóra (2007): A kompetenciákról, Mi lesz velük diploma után, Készült a ROP 3.3.1. pályázat keretein belül Zsigmond Király Főiskola, 7. fejezet, 99.o.-119.o. [http://www.zskf.hu/uploaded\\_bookshelf/540361d5232654f9.pdf](http://www.zskf.hu/uploaded_bookshelf/540361d5232654f9.pdf) (letöltés 2015.07. 20.)

Zéman Zoltán (2016): Új lendületben a gazdaságtudományi szakok Universitas, XVIII. évfolyam 4. (214.) szám 2016. április [http://ujtag.szie.hu/files/2016\\_aprilis.pdf](http://ujtag.szie.hu/files/2016_aprilis.pdf)

A Diplomás Pályakövetési Rendszer kialakítása és megvalósítása a Budapesti Gazdasági Főiskola TÁMOP-4.1.1-08/2/KMR-2009-0012 azonosítószámú „TETT – A TE jövőd a Te kezébe

Téve! Korszerű szolgáltatásokkal az elhelyezkedést, pályakezdeést, sikeres karriert segítő esélyekért a BGF-en”(2010)

<https://www.ksh.hu>

<http://www.kormany.hu/download/d/90/30000/fels%C5%91-oktat%C3%A1si%20koncept%C3%B3.pdf>

Európa 2020 stratégia <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=hu>(letöltés 2017.)

18/2016. (VIII. 5.) EMMI rendelet a felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések képzési és kimeneti követelményeiről, valamint a tanári felkészítés közös követelményeiről és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet módosításáról

37/2003. (XII. 27.) OM rendelet – az Országos Képzési Jegyzékről

Az egész életen át tartó tanulással kapcsolatos fontosabb fogalmak; a Magyar Kormány egész életen át tartó tanulásról szóló stratégiájának III.sz melléklete, 2008. január

[www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz-eleten-at-tarto/III-3-mell-fogalmak](http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz-eleten-at-tarto/III-3-mell-fogalmak) (letöltés 2015)

18/2016 (VIII. 5.) EMMI rendelet a felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések

képzési és kimeneti követelményeiről, valamint a tanári felkészítés közös követelményeiről

és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet módosításáról

**Megjegyzés: a teljesség igényét figyelembe véve az I. részben ismertetett irodalomjegyzéket újból közöljük.**