

Balázsiné Farkas Katalin

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

A szerző a munkaerőpiac képviselői körében végzett empirikus kutatás keretében bemutatja a nemzetközi forrásfeldolgozást követően a magyar diplomás pályakezdő pénzügyi, számviteli és a controlling szakemberek (továbbiakban számviteli szakemberek) kompetenciavizsgálatát. Empirikus kutatás keretében a pályakezdő diplomás számvitelek kompetenciáinak megítélése a munkaerőpiac képviselőinek válasza alapján, valamint a frissen végzett diplomás pályakezdők önértékelése alapján történt.

A KUTATÁS CÉLJA

Kutatás célja a felsőoktatásban folyó számviteli képzés tartalmi és módszertani továbbfejlesztése érdekében a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciák feltérképezése, és a hiányzó kompetenciák feltárása.

A felállított hipotézisek értékelése alapján a hazai felsőoktatásban folyó számviteli szakemberképzés erősségei és fejlesztési irányai kerülnek megfogalmazásra.

Kompetencia fogalma

Kompetencia Szabó (2014) megfogalmazásában készségek, képességek, jártasságok összessége. A fogalom magában foglalja az illető tudását, tapasztalatait éppúgy, mint személyes adottságait. A kompetencia jelentése összetett, egyrészt a tanult ismeretek gyakorlati alkalmazása és felhasználásának képessége, valamint veleszületett adottságok, élettapasztalat és egyéb tényezők, ösztönös mechanizmusok összetett működése. A kompetenciának a tudáson és jártasságokon kívül a személyes értékek, attitűd, személyiségvonások és motivációk is meghatározó részei, kiegészítve Karoliny és Poór, (2010) definíciójával, mely szerint a kompetencia szót a szakirodalom a munkavállaló munkavégzése közbeni viselkedésével, magatartásával, és ennek a teljesítményre gyakorolt hatásával definiálja.

Az elvárt kompetenciák nem statikusak, a gazdasági, társadalmi változások következtében folyamatosan változnak, így a szakképzésnek is folyamatosan igazodnia kell az elvárásokhoz, aktualizálnia kell tartalmi és módszertani szempontból a tananyagot. Kiss (2010) meglátása szerint a humán erőforrás-gazdálkodásban hagyományosan használt kompetencia fogalom mára megújult, dinamikusabb kapcsolatot feltételez a munkaerő felkészültsége és a munkaerőpiaci elvárások között.

A 2016-ban módosított Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK) szerint a felsőoktatásban, az alapképzésben diplomát az szerezhethet, aki rendelkezik a tudás, képesség, attitűd, illetve autonómia és felelősség kompetenciákkal. A tudás átfogó szakmai tudást, a szakterülethez kapcsolódó összefüggések ismeretét,

probléma-megoldási módszereket, etikai és jogszabályi norma ismeretét jelent. A szerzett képességei alapján ellátja a szakképzettségének megfelelő munkakört, képes szakterületén analízisre, és az összefüggések szintetikus megfogalmazására, azok értékelésére. Szakirodalomban jártas, önálló tanulásra alkalmas. Attitűdje alapján nyitottság jellemzi a szakmai innovációra, az önképzésre, a csapatmunkára. Autonómiája és felelőssége szerint váratlan döntési helyzetekben önállóan képes dönteni és szakterülete megalapozó nézeteit felelősséggel vállalja, önálló tanulással meglévő készségeit fejleszti és olyan új kompetenciákat sajátít el, amelyek felelősségteljes munkakör vállalására alkalmassá teszi.

Hazai és nemzetközi forrásokról

A számviteloktatás tartalmi és módszertani fejlesztésére vonatkozóan lassan 70 éve folynak kutatások (Gordon és Howell, 1959), de a fejlesztési irányok pontos tartalmát illetően még jelenleg sem született konszenzus (Bolt-Lee és Foster, 2003; Sztanó, 2008). Hazánkban is megfogalmazásra került, hogy a piaccgazdaság építésével, a globalizációs hatások következtében, és nem utolsó sorban az információs technológiai fejlődés eredményeként összetett, széles tudású, magasan kvalifikált pénzügyi-számviteli szakemberekre van szükség, és Sztanó (2015) megállapítása szerint nem lehet egyértelműen állítani, hogy a pénzügyi-számviteli szakma magas minőségi követelményeinek mindenben megfelel a szakoktatás. A környezeti változások következtében a számviteli szolgáltató tevékenység tartalma is bővült, megváltozott, melyet a képzés tartalmának is követnie kell (Bélyácz, 2008). A számviteli szakember szerepköre vezetőségi partnerré, döntéshozóvá alakult át (a menedzsment része lett), Brewer Sorensen és Stout (2014) véleménye szerint azonban a számviteloktatás nem követte ezt a változást, az oktatás nem fókuszál kellőképpen az integrált kompetencia alapú képzésre. A számviteli szakemberek számára feladott álláshirdetések 4 éves periódusát (2006-2009) vizsgáló ausztrál kutatás (Dunbar-Laing-Wynder, 2016) eredményei szerint a munkáltatók a hangsúlyt az emberi tényezőkre (soft skills) he-

lyezik a szakmaiakkal szemben. Dunbar-Laing-Wynder, (2016) és Kavanagh, és Drennan (2008) szerint, bár a személyes és társas kompetenciák erősítése szerepel a tantervekben, mégis a *képzés jelenleg is csak a munkaadók szakmai követelményekkel kapcsolatos igényeit elégítik ki*. A munkáltatók által a „soft skills”-re helyeződő igénynek a jövőbeli tantervekben és a képzésben hangsúlyosabban meg kell jelennie. Az oktatás és a munkaadói elvárás között az önmotiváció, szakmai attitűd, szóbeli kommunikáció és a folyamatos tanulás képessége területén van a legnagyobb rés, de a számviteli és a kutatási készségen kívül minden más területen az egyetemi oktatást hiányosnak ítéli meg a munkaerőpiac.

M Vas (2009) megállapítása szerint felsőoktatási intézményekben folyó képzés akkor lehet sikeres és hatékony, ha folyamatosan követi a munkaerőpiac elvárásait és ezt konvertálja az oktatás nyelvére. Klein (2012) szerint a munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelő szakképzés elősegíti az önálló gondolkodást, felelős viselkedést, a hatékony munkavégzést és az élet fontos helyzeteiben a döntési képességet. A hazai oktatási rendszer teljesítményét értékelő elemzések (Bíró, 2007; Csermely, 2009; Csehné, 2012; Tóth–Hlédik, 2014) bizonyítják, hogy az oktatási rendszer csak részlegesen tud alkalmazkodni a munkaerőpiaci elvárásokhoz.

Az elvárt kompetenciák egy részét a munkavállaló a képzés során sajátíthatja el (Berki, 2006), egy részét a munkába állás után a gyakorlatban szerezheti meg. A munkaadók számára fontos információ lehet, hogy a pályakezdő szakember milyen kompetenciák birtokában áll munkába, melyekre építhet a munkáltató már a számviteli szakember foglalkoztatásának kezdetén. Melyek azok a kompetenciák, amelyeket majd a gyakorlatban szerez meg a munkavállaló, melyek azok az ismeretek, amelyeknek megszerzéséhez a munkaadónak kell hozzásegítenie a munkavállalót esetleg vállalaton belül szervezett tanfolyamokkal, tréningekkel.

A képzés tartalmi és módszertani továbbfejlesztése érdekében jelen tanulmányban a diplomás pályakezdőkkel szemben támasztott kompetencia követelményeket vizsgáltam. A kutatási eredmények implikációja lehet a feltárt szükséges és hiányzó kompetenciák ismerete alapján a felsőfokú szakmai képzés tartalmi és módszertani fejlesztése, illetve a szakembereket foglalkoztatók körének informálása a pályakezdőkről alkotott általános képről, ami alapja lehet a specializált továbbképzések megszervezésének.

A viszonylag rövid történelmi múlttal rendelkező számvitel- oktatás fejlődése az Amerikai Egyesült Államokban, nagyon intenzív volt, és jelenleg a hazai viszonyokhoz hasonló dilemmák és fejlesztési feladatok jellemzik az USA számviteli szakoktatását is. A 90-es évektől előtérbe került a szakmai tudás mellett az írásbeli és szóbeli kommunikáció, elemzőképesség kompetenciák fontossága. (Richards, 1992; Stowers és White, 1999; Meyers, 2005) Az USA-ban az Amerikai Számviteli Társaság (AAA) által alapított, 1989-től 1996-ig működő Számvitel Oktatási Változás Bizottság (Accounting Education Change Commission, AECC) a számviteloktatás megváltoztatására vonatkozó javaslatait a Bedford Bizottság beszámolójának ajánlásaira alapozva megállapította, hogy a változások legfőbb ösztönzőjének az okta-

tóknak kell lenniük. „Képesség-profiljukban” nyolc készség és tudásterület szerepelt, amelyek arra készítik fel a hallgatókat, hogy miként *váljanak* professzionális könyvelőkké, nem pedig azzá *teszi* őket a szakmába való belépésük pillanatában. Bolt-Lee és Foster (2003) tanulmányában megállapítja, hogy a jövőbeli *professzionális könyvelőnek élethosszig tartó tanulásra való készségekre, kritikai gondolkodásra, kapcsolatteremtő képességeire, a számviteli információs rendszerek ismeretére, valamint az általános üzleti, történelmi, politikai és etikai ismeretekre van szüksége*. A Kennedy-Dull (2008) által folytatott kutatás eredményei azt mutatták, hogy a cégek Amerikában olyan számviteli képzettségű munkavállalókat akarnak, akiknek jók az interperszonális készségeik (együttműködés készsége, csapatszellem, rugalmasság, alkalmazási készség, mások motiválása), és tudnak együttműködésre épülő környezetben dolgozni. Az Amerikai Számviteli Szövetség (AAA) és a Menedzsment Számviteli Intézet (IMA) 2010-ben a számviteli oktatáshoz új tantervi ajánlások kidolgozásához kezdett. A munkacsoport első jelentése (2014) egy *integrált kompetencia-alapú keretrendszert tartalmazott a számviteli oktatás számára*, mely szerint a számviteli oktatásnak a hosszú távú karrierkövetelményekre kell fókuszálnia, *a számvitel értékeit ki kell szélesíteni, hogy tartalmazza a stratégiaformálást, analízist, tervezést és végrehajtást (vállalati teljesítmény menedzsment) a számviteli kompetenciákat integrált nevelési pedagógiát használva kell tanítani*. (Lawson et al., 2015) tanulmányukban részletes példákön keresztül mutatják be, hogy a kompetencia integráció hogyan hajtható végre a számvitel oktatás területén.

Á HAZAI EMPIRIKUS KUTATÁS KONKRÉT AMERIKAI ÉS KÍNAI ELŐZMÉNYEI

Simmons és Williams (1996) kutatásai központjában az állt, hogy miként értékeli az állami és az ipari szakértők a pályakezdő számviteli szakemberek teljesítményét, mely képességeiket tartják fontosnak. Hat tanulmány feldolgozása alapján arra a következtetésre jutottak, hogy a *pályakezdő számviteli szakembereknek nincs meg a kellő tudása az új technológiák megértéséhez, kommunikációs képességekből, üzleti etikából, üzleti globalizációból nem elég képzetek, és az üzleti döntéshozáshoz a többirányú megközelítéshez sincs megfelelő képzettségük*. A tanulmányok alapján azonosították azt a 9 területet, ahol a hallgatók alul-képzettek: *írásbeli kommunikációs készség, általános adózási ismeretek, szóbeli kommunikációs készség (nyelvi kommunikáció), sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége, az üzleti környezet ismerete, könyvelő programok ismerete (számviteli szoftverek használata, vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) (menedzsment tanácsadói szolgáltatás), informatikai ismeretek (számítógépes ismeretek, menedzsment ismeretek*.

Kutatási eredményük alapján az USA-ban a hiányos területék fontossági sorrendje: *kommunikációs készség (beszéd, írás), vezetői tanácsadói szolgáltatások, könyvelő programok ismerete*.

Simmons és Williams (1996) kutatási eredményeiből kiindulva Chen (2013) azt vizsgálta, hogy van-e különbség az amerikai és a hongkongi számviteli szakemberek kompetenciái, illetve a velük szemben támasztott kompetencia követelmények között. Chen Hongkongban a felméréshez megkérdezte a hongkongi ICPA (Hongkongi Számviteli Szakemberek Egyesülete) szak-

1. számú táblázat: A hazai empirikus felmérés során alkalmazott kompetencia lista

Nemzetközi empirikus kutatásban vizsgált kompetenciák		Hazai kutatást kibővítő kompetenciák	
1.	Írásbeli kommunikációs készség	10.	Idegen nyelvi kommunikációs készség
2.	Általános adózási ismeretek	11.	Elemző gondolkodás
3.	Szóbeli kommunikációs készség (nyelvi kommunikáció)	12.	Számviteli ismeretek
4.	Sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége	13.	Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus
5.	Üzleti környezet ismerete	14.	Csoportmunka, együttműködés
6.	Könyvelő programok ismerete (számviteli szoftverek használata)	15.	Emberekkel kapcsolatos készségek
7.	Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	16.	Folyamatos tanulás képessége
8.	Informatikai ismeretek (számítógépes ismeretek)		
9.	Menedzsment ismeretek		

Forrás: saját szerkesztésű táblázat Chen (2013) alapján

embereit, a 9 hongkongi egyetemet a pályakezdőkről és a tananyagról és megkérdezte a BIG-4 helyi vezetőit.

Chen egy Likert-skálás kérdőívet állított össze, amelyben az USA-beli kutatók szerint a pályakezdő számviteli szakemberek számára szükségesnek ítélt kilenc terület szerepelt (1. tábla 1-9 kompetenciák). Chen összességében arra a következtetésre jutott, hogy alapvetően nagyon hasonlóak a pályakezdőkkel szembeni követelmények és a hiányosságok is. *Mindkét országban mind a 9 vizsgált kompetenciára megállapítást nyert, hogy szükséges és egyben hiányzó kompetencia a pályakezdő diplomás számviteli szakemberek esetében.* A három leghangsúlyosabb elvárás és egyben hiányosság a szóbeli és írásbeli kommunikáció, illetve a vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés).

HAZAI EMPIRIKUS KUTATÁS

Chen által összeállított kérdőíves felmérés alapján hazánkban is megkérdezésre kerültek a munkaerőpiac képviselői a pályakezdő számviteles diplomások kompetenciáit illetően. A munkaadói megítélést a végzős pályakezdő diplomások önértékelésének eredményeivel vettem össze.

A kutatás célja megállapítani, hogy melyek a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott munkaerőpiaci kompetencia követelmények. *Mely kompetenciák szükségesek, ezen belül melyek azok a kompetenciák, amelyek a szakképzés során megszerezhetőek, és a szakképzés mely kompetenciák megszerzésére vonatkozóan szorul fejlesztésre tartalmi vagy módszertani szempontból. Választ kívánok kapni arra a kérdésre, hogy a tananyag-tartalmat és a képzés során megszerzendő kompetenciákat felügyelő hatósági elképzelés összhangban van-e a munkaadók elvárásaival. A nemzetközi szakirodalmi feldolgozás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáira vonatkozó tapasztalatai a magyarországi pályakezdő számviteli szakemberekre is érvényesek-e, vagy speciális kompetencia igények jellemzők a hazai munkaerőpiacra.*

A KUTATÁS MÓDSZERTANA

Ma már az üzleti globalizáció eredményeként a számviteli pályakezdők nem feltétlen a saját országukban kezdenek el dolgozni. Így a különböző földrajzi területekről származó munkáltatói elvárások összegyűjtése segíthet a szakképző intézményeknek abban, hogy olyan tantervet alakítsanak ki, amely segíti a pályakezdők szakmai karrierjét, bárhol kezdjenek is dolgozni (Chen, 2013).

A különböző piaci szereplőktől, eltérő kulturális környezetben történt (egyesült államokbeli és hongkongi) lekérdezés és össze-

hasonlító elemzés véleményem szerint megfelelő alapot jelent egy hasonló jellegű hazai empirikus kutatás lefolytatására.

A vizsgálat középpontjában szereplő kompetencia listát, amely összesen 16 kompetenciát tartalmaz, az egyesült államokbeli kutatási eredmények, valamint Chen empirikus, 9 kompetenciára kiterjedő kutatása alapján állítottam össze. Szükségeselem éreztem a már lefolytatott *kínai* empirikus kutatásban alkalmazott 9 kompetenciát további 7 kompetenciával kiegészíteni (1. számú táblázat, 10-16. számú kompetenciák) a feldolgozott hazai és nemzetközi források eredményeinek elemzése alapján.

A vizsgált kompetenciakör bővítésére az indokaim a következők: választ szerettem volna kapni arra, hogy a szűken vett szakmai kompetenciákkal (számviteli ismeretek, elemző gondolkodás) mennyiben rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberek, az oktatás mennyiben készíti fel a képzésben résztvevőket ezekre a szakmai készségekre, mennyiben elégedettek a munkaadók a számviteli szakmai képzés színvonalával, vagy mennyiben tartják szükséges kompetenciának. Barakonyi (2003) szerint „...a mobil munkaerő megteremtése a Bologna-folyamat végső célja, ennek elmulasztása stratégiai hátrányt jelent az országnak.” Schüttler (2001) megfogalmazta, hogy az elmúlt években felértékelődött a stabil idegen nyelvtudás, ami a gazdasági kapcsolatok szélesedésének, az ország nyitottabbá válásának eredménye. Bár a most felnövő korosztályok egyre nagyobb aránya kezd rendelkezni jó színvonalú idegen nyelvtudással, a hazánkban Barakonyi által megfogalmazott cél eléréséhez elengedhetetlenül szükséges idegen nyelvtudás a népesség jelentős hányadánál még mindig hiányzó, vagy fejlesztésre váró kompetencia. Ezt támasztja alá az EUROSTAT 2011-es jelentése is az európai tagállamok állampolgárainak idegen nyelvtudásáról, mely szerint a magyar népesség 63,2%-a nem beszél egyetlen idegen nyelvet sem, 25,9%-a a lakosságnak egy idegen nyelvet beszél, 9,2%-a két idegen nyelven, és csak 1,7% az aránya a három vagy több nyelven beszélőknek. Választ szerettem volna kapni arra a kérdésre, hogy a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek esetében is erre az eredményre jutunk-e, szerepel-e a hiányzó, fejlesztendő kompetenciák között az idegen nyelvtudás. Elképzelésem szerint a globalizációs hatások és a számviteli szolgáltatás tartalmának bővülése a számviteli területen dolgozók esetében is a szakmát nyelvigenyessé tette. Az *élethosszig tartó tanulásra való készség*, mint a munkaerő fejlesztendő kompetenciája, mind a hazai, mind a nemzetközi forrásokban rendre megjelenik (Dearing,

1997; Harangi, 2004; Óhidy, 2006; Udvardi-Lakos, 2007; Kormánystratégia, 2008; Kvanagh et al., 2008). Ennek alapján meglátásom szerint a számviteli szakma folyamatosan változó szabályozási környezete, a technológiai változások, a szolgáltatások bővülése alapján kimondható, hogy a számvitel területén dolgozók esetében kiemelten fontos és vizsgálandó kompetenciának minősül. Az *etikus viselkedés készsége* a bróker botrányok következtében kapott még nagyobb hangsúlyt. A több ezer amerikai nagyvállalat bukását kiváltó okok között olyan számviteli szabálytalanságok (szándékosan elkövetett pontatlanságok) található, mint a torzított beszámolók, hamis profit kimutatások, az árbevétel meghamisítása, a vállalati adósságok elrejtése, vagy a kreatív számvitelnek nevezett félvezető elszámolás. A számvitel a tájékoztatás sajátos eszköze, mely a vállalkozás vagyoni, jövedelmi, pénzügyi helyzetéről ad képet, és ezeknek a számviteli kimutatásoknak kulcsszerepe van a befektetői bizalom megteremtésében és megtartásában (Kane, 2004). A kreatív számvitel a menedzsment irányából érkező beszámoló hamisítási nyomásnak engedve a hamis informálás egyik változata, mely ugyan betartja a törvény betűit, de a törvényesség szelleme nem hatja át a gyakorlatát (Szász, 2007). A legitimitás határát súroló gyakorlat célja Trotman (1993) szerint a vállalati pénzügyi pozíció, a gazdasági, pénzügyi információk szépítése, melyet Naser (1993) megfogalmazásában úgy ér el a könyvelő, hogy a szabályokban lévő réseket kihasználva manipulálja az információkat, vagyis a tranzakciókat úgy strukturálja, hogy a kívánt számviteli eredményre jussanak. A globális gazdaság a gyors technikai, technológiai változások páratlan gazdasági lehetőségeket nyújtanak Szász (2004; 2008) szerint a számviteli szakmának, de egyben szakmai etikai szempontból a számviteli hivatást gyakorlók felelőssége óriási a közzel szembeni, hiszen gyökeresen megváltozott a vállalatvezetés és vállalatstruktúra rendszere, ugrásszerűen megnőtt a részvénytulajdonosok száma, az egyének megtakarításainak, nyugdíjbiztosításuknak az értéke függ a vállalati részvények értékétől.

A hazai piacot jellemzően a kis- és középvállalkozások (KKV) uralják, (2016-ban a KSH adatszolgáltatása szerint a vállalkozások 99,9 %-a kis és középvállalkozás, és csak a 0,1%-a nagyvállalkozás) ennek megfelelően a kutatás fókuszában a hazai KKV szektor véleményének feltérképezése állt. A kutatási cél megvalósítása érdekében olyan fórumot kerestem, ami köztudottan és megfelelően reprezentálja ezt a szektort, és ahol a válaszadók megfelelő száma is valószínűsíthető. A pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáit feltérképező kérdőívet 2015. november 25-én az Adónavigátor Kft-nek a gyakorló számviteli szakemberek számára szervezett „Adó 2016” konferenciáján 525 fő töltötte ki a résztvevő 1000 főből, amely 52,5%-os kitöltési arányt jelent. *Mivel az Adónavigátor Kft küldetése, működésének célja a kis és középvállalkozásokban dolgozó könyvelőknek, illetve a KKV-knek könyvelő cégek számviteli szakembereinek a szakmai továbbképzése, így a megkérdezettek teljes egészében a KKV szektort képviselik, így válaszaikat relevánsnak tekintem.* A mintában könyvvizsgálók, adótanácsadók, mérlegképes könyvelők és pénzügyi-számviteli ügyintézők is szerepeltek.

A válaszadóknak a saját képzettségi szintjük, illetve annál magasabb képzettségi szinten végzett pályakezdők hiányzó

kompetenciáról is véleményt kellett mondaniuk. A véleménynyilvánítás minden esetben szubjektív, és az azonos végzettségi szintről mondott vélemény lehet kevésbé önkritikus, mint más végzettségi szintekről alkotott vélemény, így az adatok feldolgozása során erre kiemelt figyelmet fordítottam.

A válaszadók területi illetékességét nem vizsgáltam, bár a konferencia helyszíne Budapest volt, azonban ez egy országosan meghirdetett szakmai esemény, és jellemzően a résztvevők az ország számos városából érkeztek. Erre vonatkozó adatok hiányában területi lefedettség szempontjából ugyan nem tekinthető reprezentatívnak a minta, de a felsőfokú szakmai képzésben Kormányrendeletben előírt képzési és kimeneti követelmények vannak, ezért nem láttam indokoltnak a területi eltérések vizsgálatát. A fentiekkel összhangban arra a következtetésre jutottam, hogy az adatok kellően reprezentatívak egy kvantitatív elemzés kivitelezéséhez.

A diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó munkaadói értékelést a forrásfeldolgozás során olvasott javaslatokra alapozva (Tóthné-Hlédik 2014; Czinkóczi, 2011; Tóth, 2010; Péntes, 2010; BGF DPR, 2010; Winkler et al., 2007; Brubaker 2004) kiegészítettem és összevettem a munkába állt friss diplomások tapasztalataival. Munkahelyi lehetőségeimet kihasználva a számviteli szakembereknek a pályakezdő diplomásokra vonatkozó válaszait összevettem egy 162 fős, a Budapesti Gazdasági Egyetemen (BGE) pénzügy és számvitel alapszakon államvizsgát tett pályakezdőktől kapott önértékelő kérdőív eredményeivel. 2016. januárban a BGE Pénzügyi és Számviteli Kar pénzügy-számvitel alapszakán az államvizsgára bejelentkezett hallgatók közül a komplex záróvizsga keretében sikeres vizsgát tett hallgatókat, 172 főt kérdeztem meg kérdőíves formában a véleményüket kérve szükséges, meglévő és hiányzó kompetenciáikról. A pályakezdő pénzügy és számvitel alapszakon diplomát szerzett hallgatók körében is a számviteli szakembereknél alkalmazott, 16 kompetenciát tartalmazó kérdőíves felmérést végeztem el. A kérdőívet 162 fő töltötte ki, így a válaszadási arány 94,18 %. A megkérdezettek kétféle specializáció valamelyikén végeztek, pénzügy specializáción a válaszadók negyede, míg számvitel specializációt a válaszadók háromnegyede végzett. A válaszadók különböznek szakmai tapasztalatuk hosszát és tartalmát tekintve, de minden megkérdezett mögött minimum egy összefüggő 6 hetes kötelező nyári szakmai gyakorlat és egy fél-éves összefüggő szakmai gyakorlat áll.

A két lekérdezés összehasonlításának korlátja, hogy a munkaerőpiaci vélemények a munkaerőpiac szereplőinek széles köréből kerültek lekérdezésre, míg a pályakezdők véleménye egyetlen intézmény diplomás pályakezdőinek véleményét tartalmazza. További korlátnak tekinthető, hogy a válaszadó hallgatók 40,0%-a vezető könyvelő és tanácsadó cégnél töltötte szakmai gyakorlatát, amely cégeknek a kompetencia elvárásai nem feltétlen egyeznek meg a KKV szektort kiszolgáló számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompetenciákra vonatkozó véleményével. Így a kétfajta empirikus felmérés eredményeinek összehasonlítása csak fenntartásokkal, a fenti korlátok figyelembe vételével értelmezhető. Ennek ellenére a pályakezdő diplomás szakemberek véleménye fontos információt ad a megszerzett és hiányzó kompetenciák megítélésére vo-

natkozóan, megmutatva a felsőoktatási intézményekben folyó oktatás fejlesztendő területeit. A primer kutatás korlátait megfogalmazva, és szem előtt tartva a számviteli pályakezdő szakemberek kompetencia megítélésével kapcsolatosan az elemzést vezető számviteli szakemberek és a Big4 hazai vezetőivel végzett mélyinterjúk során kapott válaszokkal tettem árnyaltabbá. Az így kapott eredmények alapján vontam le következtetéseimet, állapítottam meg, hogy a megfogalmazott hipotéziseim beigazolódtak vagy elvetésre kerültek.

HIPOTÉZISEK

A nemzetközi források feldolgozása után a kérdőíves felmérés során 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 az a feltevés, hogy a magyarországi empirikus vizsgálatok is hasonló eredményre fognak vezetni.

H1: A hazai kutatások várhatóan hasonló eredményre vezetnek, mint az ismert nemzetközi (amerikai és a hongkongi) eredmények.

A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekkel kapcsolatos munkaerőpiaci elvárásokat a végzős pénzügy és számvitel szakon friss diplomások önértékelésének eredményeivel összevetve 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 feltételezem, hogy a pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik tudásukat, meglévő kompetenciáikat a munkáltatói megítéléséhez képest. Feltevés, 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.

Felmérés

A pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáit feltérképező kérdőív első része a válaszadók statisztikai jellemzőit tartalmazza, második része pedig a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciák értékelését tartalmazza.

Az alkalmazott ötfokozatú Likert-skála segítségével azt értékelték a válaszadók, hogy a pályakezdő számviteli szakembereket illetően, a 16 kompetenciát milyen mértékben tartják szükséges és egyben hiányzó kompetenciának. A Chen (2013) által alkalmazott kérdőív logikája szerint 1-es számmal jelölték, ha rendelkezik az adott kompetenciával és 5-ös számmal, ha hiányzik az adott kompetencia a pályakezdő számviteli szakembernek. Külön jelölték, ha valamely kompetenciát az adott képzési szinten szükségtelennek ítélték. A kapott válaszok feldolgozásához az SPSS statisztikai programot alkalmaztam.

(Az értékelés részletes magyarázata: 1: rendelkezik a kompetenciával; 2: inkább rendelkezik a kompetenciával; 3: közepes szintű kompetencia; 4: inkább hiányzó kompetencia; 5: teljesen hiányzó kompetencia)

A munkaadói minta jellemzése

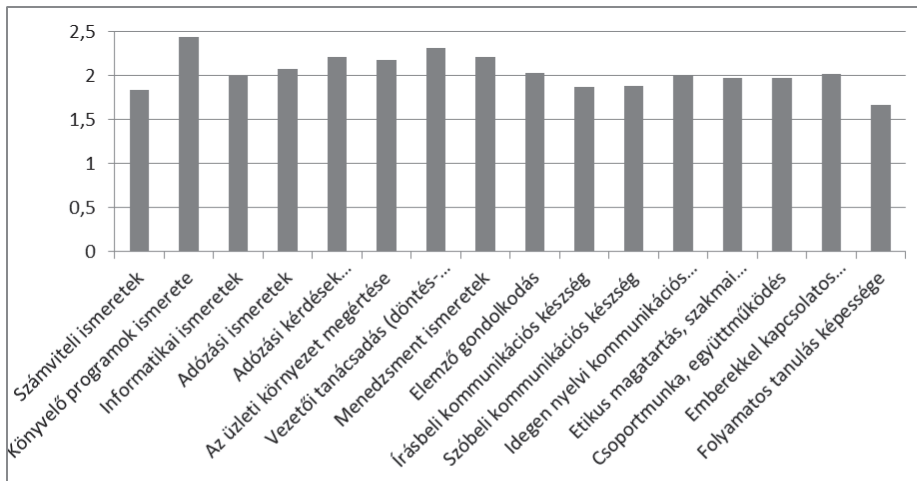
A válaszadók munkakör szerinti megoszlása szerint a megkérdezett szakemberek többsége – 73%-a – külső könyvelő (könyvelőiroda vezetője és alkalmazottja) és mindössze 27%-a dolgozik belső számviteli munkatársként (főkönyvelő, könyvelő). Más szempontú vizsgálat alapján elmondható, hogy a válaszadók közel kétharmada (65%-a) vezető beosztású számviteli szakember függetlenül attól, hogy gazdálkodó szervezetben belül, vagy külső könyvelő irodában végzi felelős vezetői tevékenységét.

A válaszadók szakmai végzettség szerinti összetétele alapján elmondható, hogy a válaszadó számviteli szakemberek 8%-a a legalacsonyabb számviteli szakmai (ügyintézői) végzettséggel, 76% mérlegképes könyvelői képesítéssel rendelkezik (17%-nak egyben adótanácsadói képesítése is van), az adótanácsadói végzettséggel rendelkezők aránya 9%, és 7% könyvvizsgáló.

A továbbiakban azt is vizsgáltam, hogy a különböző beosztású válaszadók jellemzően milyen végzettséggel rendelkeznek. A keresztvizsgálati eredmények a következők: A munkakörök és a szakmai végzettségek kapcsolatának vizsgálata során az derült ki, hogy a belső számviteli munkatársak (könyvelők) 11%-a ügyintézői végzettségű, 72%-a mérlegképes könyvelő végzettséggel rendelkezik (ezen belül 4% adótanácsadó is egyben), 11% csak adótanácsadó, míg 6%-a könyvvizsgáló. A könyvelőirodai alkalmazottak között már jelentősebb, 26% az ügyintézők aránya, és mindössze 3% rendelkezik könyvvizsgálói képesítéssel. A válaszadók között a könyvelő iroda vezetői (önfoglalkoztató is) kategóriában már 10% a könyvvizsgálók aránya, 10% adótanácsadói végzettségű, 78% mérlegképes könyvelő, ebből 25% adótanácsadó is, míg elvétve (2%) előfordul ügyintézői végzettségű is. A belső számviteli munkatársak (főkönyvelők) 0%-a ügyintézői végzettségű, nagy többsége, 89% mérlegképes könyvelő végzettséggel rendelkezik (ezen belül 14% adótanácsadó is egyben), 5% csak adótanácsadó, míg 6%-a könyvvizsgáló. Az ügyintézői végzettség tehát rendeltetésének megfelelően jellemzően „beosztotti”, „irányított” munkakörhöz kapcsolódik, míg a könyvvizsgálói végzettség főkönyvelői vagy könyvelő iroda vezetői pozícióhoz, azaz „irányító” szerephez kapcsolódik. A válaszadók szakmai tapasztalat szerinti összetétele szerint a válaszadók 77%-a több mint tíz éve gyakorolja a szakmát, de meglepő módon az oktatáshoz még időben közel álló „pályakezdők” is közel 10%-os arányban vettek részt a konferencián. A minta nemek szerinti összetétele jól tükrözi a számviteli szakemberek nemek szerinti összetételét. Csupán 9%-a volt férfi, azaz elsősorban volt a női válaszadók aránya. (A 40 000 fő regisztrált mérlegképes könyvelő 11,6%-a férfi.)

A munkaerőpiac képviselőinek véleménye

A diplomás számviteli szakembereknél az összes vizsgált kompetencia 2,5 alatti átlaggal rendelkeznek (**1. számú ábra**), vagyis nem tekinthető hiányzó kompetenciának egyetlen egy sem. 2,00 egész alatti átlagot (vagyis nagyon jó a megítélésük) mutatnak az eredmények 7 kompetencia esetében. Ezek közül is kiemelkedik a folyamatos tanulás képessége, a biztos számviteli technikai tudás, és a stabil írásbeli és szóbeli kommunikációs készség. A munkaerőpiac képviselőinek véleménye szerint a dip-



1. számú ábra: A munkaerőpiac diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia megítélése

Forrás: saját szerkesztésű ábra

ségük, szakmai tapasztalatuk, beosztásuk, illetve életkoruk befolyással van a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak megítélésére.

A hazai, a kínai valamint amerikai kutatási eredmények összehasonlítása

Az amerikai és a kínai kutatási eredmények összehasonlításával a H1 hipotézis megállapítását vizsgáltam: *H1: A hazai kutatások várhatóan hasonló eredményre vezetnek, mint az ismert nemzetközi (amerikai és a hongkongi) eredmények.*

Mind az Egyesült Államokban, mind Hongkongban a vizsgált 9 kompetencia fontos és egyben hiányzó kompetenciának minősül a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Ezzel ellentétben a

lomás pályakezdők biztos informatikai ismeretekkel rendelkeznek, jellemzőjük az etikus magatartás és alkalmasak a csapatmunkára. (lásd 2. számú táblázat)

2. számú táblázat: A munkaerőpiac diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia megítélése

Kompetenciák	Diplomás pályakezdők
Számviteli ismeretek	1.84
Könyvelő programok ismerete	2.44
Informatikai ismeretek	1.99
Adózási ismeretek	2.07
Adózási kérdések megválaszolása	2.21
Az üzleti környezet megértése	2.18
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	2.31
Menedzsment ismeretek	2.21
Elemző gondolkodás	2.03
Írásbeli kommunikációs készség	1.87
Szóbeli kommunikációs készség	1.88
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2.01
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1.97
Csoportmunka, együttműködés	1.97
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2.02
Folyamatos tanulás képessége	1.66
Főátlag	2.04

Forrás: saját szerkesztésű táblázat

A munkaadók szocio-demográfiai jellemzőinek hatása a diplomás pályakezdők kompetencia megítélésében

A jelen tanulmányban nem részletezett vizsgálat eredménye alapján összefoglalva megállapítást nyert, hogy a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek meglévő kompetenciáit a munkaerőpiac képviselői közül a legalacsonyabb képzettségű, 30 év alattiak és a legkisebb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók értékelték a legpozitívabban, akik maguk is akár még pályakezdőnek minősülnek. A könyvelőirodák vezetői az etikus magatartás és a csoportmunka, együttműködés kompetenciákat értékelték legkevésbé meglévőnek, felmerül a kérdés, hogy a saját szakmai tapasztalatukat várják el az etikus magatartás kompetencia tekintetében a pályakezdőtől. A válaszadók szocio-demográfiai jellemzői: végzett-

dipomás számviteli szakemberekre vonatkozó átlagok alapján, Magyarországon egyetlen vizsgált kompetencia sem minősül hiányzó kompetenciának.

Ennek alapján a H1 hipotézis, mely szerint a hazai kutatások várhatóan hasonló eredményre vezetnek, mint az ismert nemzetközi (amerikai és a hongkongi) eredmények elvetésre kerül. A nemzetközi eredményektől való eltérés okát abban látom, hogy a megkérdezettek köre felmérésem során célzottan a KKV szektor számviteli szakemberei voltak, és nem merítettem a BIG4 képviselőinek az értékeléséből, szemben az USA-beli és a hongkongi felmérésben szereplő megkérdezettek körével. Az empirikus felmérést a vezető könyvelő és tanácsadó cégek képviselőivel, valamint számviteli szakmai szervezetek vezetőségi tagjaival készült interjúkkal egészítettem ki. Az interjú eredményei szerint a felsorolt 16 kompetenciát szükséges kompetenciának ítélték, hangsúlyozva a személyes kompetenciáknak, az attitűdnek a fontosságát. Az interjúk összegzéseként elmondható, hogy a KKV-k a vizsgált kompetenciáknak más szintjét igénylik, mint a BIG4. A cél, hogy a mikro-, kis-, és közepes vállalkozások vezetőit a várható változásokról tájékoztassa a könyvelő, a könyvelő cég biztonságot, stabil pénzügyi hátteret adjon, ismerje a KKV jellemzőit, széles körű tudásra nincs szükség. Ehhez kész, végrehajtó szerepű számviteli szakemberekre van szükség, és kevésbé kerülnek előtérbe az egyéb személyes és társas kompetenciák. Ezzel szemben a BIG4 a számviteli pályakezdőtől elvárja, hogy proaktív legyen, hozza az ötleteket, ismerje fel a partneri igényeket, nyitottság jellemezze. Az eltérő igények magyarázzák az eltérő eredményeket. Az interjúk alapján fejlesztendő területeként jelennek meg a pályakezdő diplomásoknál az adózási kompetenciák, az üzleti környezet ismerete, a menedzsment és a vezetői tanácsadói ismeret, és sokkal gyakorlatiasabb informatikai és könyvelő programismeretre van szükség. (Az eredményeket ennek megfelelően vettem össze a 3. táblázatban.) Ezek a kompetenciák a környezeti változások következtében egyre nagyobb szerepet kapnak a munkavégzés során, és a folyamatosan változó igényekhez igazodva a felsőoktatásnak is fejlesztenie kell a képzés tartalmát és módszereit a BIG4 képviselői szerint. A szakképzés leginkább gyakorlatiasabbá tétele a BIG4 legnagyobb igénye. A vállalatok nyitottak a képzésben való

2. számú táblázat: A hiányzó* kompetenciákra vonatkozó nemzetközi összehasonlítás a diplomás pályakezdőkre vonatkozóan:

Hiányzó kompetenciák	USA Állami és ipari szakértők (Simmons és Williams, 1996) Igen/Nem	Hongkong Egyetem/ HK ICPA/BIG4 képviselői Igen/Nem	Magyar felmérés Számviteli szakemberek/ Big4 Igen/Nem
Írásbeli kommunikáció	Igen	Igen (mindhárom)	Nem
Szóbeli kommunikáció	Igen	Igen(mindhárom)	Nem
<i>Az üzleti környezet ismerete</i>	<i>Igen</i>	<i>Igen(mindhárom)</i>	<i>Igen (csak a BIG4)</i>
<i>Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)</i>	<i>Igen</i>	<i>Igen(mindhárom) BIG4 alaptudást kér</i>	<i>Igen (csak a BIG4)</i>
<i>Menedzsment</i>	<i>Igen</i>	<i>Igen (csak HK ICPA/BIG4)</i>	<i>Igen (csak a BIG4)</i>
<i>Adózási alapismeretek</i>	<i>Igen, csak állami szakértők</i>	<i>Igen (csak HK ICPA)</i>	<i>Igen (csak a BIG4)</i>
<i>Sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége</i>	<i>Igen, csak állami szakértők</i>	<i>Igen (csak HK ICPA)</i>	<i>Igen (csak a BIG4)</i>
<i>Könyvelő programok ismerete (számviteli szoftverek használata)</i>	<i>Igen</i>	<i>Igen (csak HK ICPA)</i>	<i>Igen (csak a BIG4)</i>
<i>Informatikai ismeretek</i>	<i>Igen</i>	<i>Igen (csak az egyetem)</i>	<i>Igen (csak a BIG4)</i>

* A BIG4 képviselői nem hiányzó, hanem fejlesztendő területként értékelték a jelölt kompetenciákat

Forrás: saját szerkesztésű táblázat Chen, 2013 alapján

szerepvállalásra. Ebben a kontextusban már sokkal jobban közelít a három kutatási eredmény egymáshoz, hiszen a 9 vizsgált kompetencia közül 7 kompetencia esetében a számviteli szakképzés fejlesztését javasolják.

A hazánkétől eltérő kultúrájú munkaerőpiacot is ismerő BIG4 hazai képviselőivel készített mélyinterjú eredményei szerint a magyar diplomás pályakezdők egy bizonyos hányadára attitűdbeli hiányosságok jellemzők: anyagi érdekek motiválják az önmegvalósítás igénye helyett. Napjainkban felkapott lett az SCC-kben jó fizetésért folytatott szakmai finomságok nélküli betanított munka, ami szakmai számkutca. Hiányzik a felelősségteljes munkavégzés, az elkötelezettség, a lojalitás, a tekintélytisztelet a vezető menedzsmenttel szemben. Az oktatásnak kellene, de nem fókuszál a párhuzamosan kapott feladatok prioritizálására, a hatékony munkaszervezés, a time-menedzsment kifejlesztésére. A pályakezdő diplomás számvitelek a mának élnek, sok pénzt kevés munkával akarnak keresni. A felsőoktatás képzési tartalmát szabályozó, idén módosított Képzési és Kimeneti Követelmények éppen a BIG4 képviselői által megfogalmazott kompetenciák, attitűdök és készségek fejlesztését írják elő (lásd **3. számú táblázat**).

A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek önértékelése.

A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáit feltérképező önértékelő kérdőív első része a válaszadók statisztikai jellemzőit, második része pedig a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciák értékelését tartalmazza a munkaerőpiac képviselőire vonatkozó felmérésre analóg.

A minta jellemzése

A 162 értékelhető kérdőív feldolgozása alapján megállapítható, hogy a válaszadók 74,7 %-a számvitel specializáción végzett, a pénzügy specializáción végzett hallgatók aránya a 25,3 %. A válaszadókat megkérdeztem arról, hogy a kötelező szakmai gyakorlaton kívül dolgoztak-e a tanulmányaik mellett, és ha igen, akkor szakmájuknak megfelelő, vagy attól eltérő területen. A megkérdezettek 58,0%-a a kötelező szakmai gyakorlaton kívül vállalt munkát, 40,7% pénzügy-számvitel szakterületen, 17,3% pedig

egyéb, nem a tanulmányaikhoz szorosan kapcsolódó területen dolgozott tanulmányai mellett. A válaszadók 42,0%-a a kötelező féléves és a nyári 6 hetes szakmai gyakorlaton kívül nem volt munkaviszonyban. A szakma elnökesedésében a közeljövőben sem várható változás a válaszadók nemek szerinti összetételét mutató adat alapján, mely korrelál a munkaerő-piacon dolgozó, számviteli szakemberek nemek szerinti összetételéhez. A válaszadók 66,7 %-a nő, és csak a 33.3%-a férfi.

A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáikra vonatkozó önértékelésének részletes vizsgálata a válaszadók különböző tulajdonságai alapján.

A jelen tanulmányban nem részletezett vizsgálat eredménye alapján összefoglalóan elmondható, hogy a számvitel szakirányon végzett diplomások kevésbé kritikusak kompetenciáik megítélésében, amely alól az adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása kompetenciák a kivételek. Míg a pénzügy szakirányon végzett diplomások minden kompetenciát 2,00 feletti átlaggal értékelték, ezen belül a számviteli kompetenciát és az idegen nyelvi kompetenciát inkább hiányzónak (2,5 feletti átlaggal), addig a számvitel szakirányon diplomát szerzett válaszadók a hat szignifikáns eltérést mutató kompetenciát 2,00 alatti átlaggal értékelték az idegen nyelvi kompetencia kivételével, mely a leggyengébb, 2,39 átlagos értékű. A vizsgált kompetenciákat a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkezők pozitívabban ítélték meg, mint a csak kötelező szakmai gyakorlati tapasztalattal rendelkezők.

A diplomás pályakezdők önértékelése

A **4. számú táblázat** eredményei szerint elmondható, hogy a leginkább hiányzó kompetenciának minősített a *vezetői tanácsadói ismeret és a menedzsment ismeret*. A jelzések alapján mindenképpen javasolt átgondolni a két jelzett ismeret oktatásbeli helyét, szerepét. A képzésben részt vevők szerint is ezek a kompetenciák a munka világában, a karrierépítés éve alatt a gyakorlatban jobban elsajátíthatók (erre enged következtetni az a tény, hogy a munkaadók nem jelölték hiányzó kompetenciáknak), és csak az alapelemeivel kell a képzés során megismertetni a hallgatókat. Fejlesztendő területként jelenik meg az *adózási ismeretekkel* foglalkozó tárgykör és a *könyvelő programok ismerete* kompeten-

cia. Ez utóbbi kompetencia elsősorban a pénzügy specializáción diplomát szerzett hallgatói válaszok miatt jelenik meg hiányzó kompetenciaként, mivel esetükben csak alapozó ismeretként szerepel a tananyagban. *A hallgatói értékelés alapján fejlesztendő területként jelenik meg az idegen nyelvtudás, ami a vezető könyvelő és tanácsadó cégek esetében a felvételnél alapkövetelmény. A hallgatók jelentős hányada elégedetlen munkahelyi tapasztalatai alapján az idegen nyelvtudásával, míg a KKV szektort kiszolgáló számviteli szakemberek esetében sokkal kevésbé tekinthető fontos és elengedhetetlen ismeretnek a biztos, tárgyalóképes idegen nyelvtudás. Az elemző gondolkodásra nevelés és az üzleti környezet ismerete kompetencia viszonylag magas átlaga a képzés módszertani fejlesztési igényét jelzi hallgatói oldalról. Megnyugtató, és a munkaadók értékelésével egybecseng, hogy a pályakezdő diplomás szakemberek rendelkeznek a folyamatos tanulás, az etikus magatartás képességével, és biztos a számviteli technikai tudásuk.*

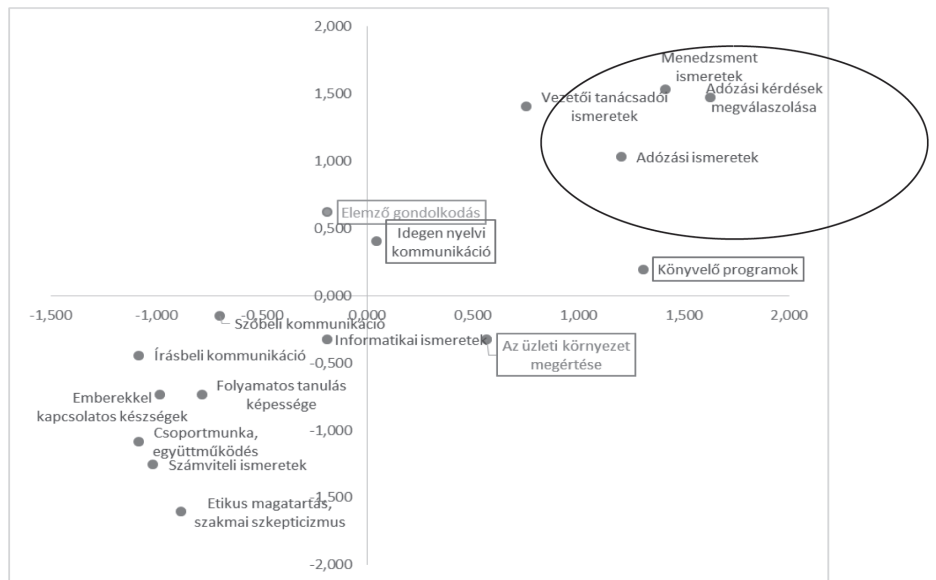
4. számú táblázat: A diplomás pályakezdők önértékelése alapján a kompetenciákra vonatkozó átlagok

Kompetenciák	Önértékelés átlaga
Számviteli ismeretek	2.00
Könyvelő programok ismerete	2.93
Informatikai ismeretek	2.18
Adózási ismeretek	2.75
Adózási kérdések megválaszolása	2.96
Az üzleti környezet megértése	2.43
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	2.98
Menedzsment ismeretek	2.97
Elemző gondolkodás	2.44
Írásbeli kommunikációs készség	2.07
Szóbeli kommunikációs készség	2.37
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2.49
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1.98
Csoportmunka, együttműködés	2.04
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2.08
Folyamatos tanulás képessége	1.96

Forrás: saját szerkesztésű táblázat

A számvitel specializáción végzett pályakezdők önértékelése

A szűken vett diplomás számviteli szakemberképzésre, vagyis a számvitel specializáción végzett hallgatók körére leszűkítve megvizsgáltam, hogy a válaszadók önértékelő kompetencia megítélését a szakmai gyakorlati idő hossza mennyiben befolyásolja. Az eredményeket a **2. számú ábra** mutatja szemléletesen, ahol az *X tengelyen csak a kötelező szakmai gyakorlatot teljesítők véleménye található, az Y tengelyen pedig a hosszabb, szakmai területen szerzett tapasztalattal rendelkezők értékelése szerepel. Az első negyedben azok a kompetenciák szerepelnek, amelyeket mindkét részsokaság fejlesztendő kompetenciának ítélt. A grafikon jól mutatja, hogy*



2. számú ábra: A pályakezdő, számvitel specializáción végzett diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók szakmai tapasztalata szerint

Forrás: Saját szerkesztésű ábra

a vezetői ismeretek, a menedzsment ismeretek, és az adózással kapcsolatos kompetenciákat a szakmai tapasztalat hosszától függetlenül egyöntetűen fejlesztendő területként értékelték a válaszadók. A könyvelő program ismerete és az idegen nyelvi kommunikáció kompetencia is az első negyedben helyezkedik el, azonban a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkezők sokkal inkább hiányzó kompetenciának ítélik a könyvelő programbeli tudásukat, és sokkal pozitívabban értékelik az idegen nyelvi kommunikációs készségüket, mint akiknek csak minimális a szakmai gyakorlatuk. Ennek a magyarázata lehet, hogy a számviteli szakterületen dolgozók nagy arányban a Big4-hoz mennek szakmai tapasztalatot szerezni már a tanulmányi idejük alatt, és a felvételiükhöz az idegen nyelven történő folyékony kommunikáció alapfeltétel, viszont az adott cégnél használt speciális könyvelő programokat munkavégzésük során kellett megtanulni. Az elemző gondolkodás területén jól látható a különbség, hiszen a hosszabb szakmai gyakorlattal rendelkezők pozitívan értékelték magukat, míg azok, akik csak a kötelező gyakorlati időt töltötték ki, fejlesztendő kompetenciának értékelik. Az elemző gondolkodásra felkészítés a képzésfejlesztés fontos feladata a jövőben, mely véleményem szerint a szakmai tárgyak módszertani színésítésével érhető el. Mindkét csoport egyetértett abban, hogy a vizsgált kompetenciák többségével rendelkeznek, de a készség szint megítélésében láthatóan van különbség. A szóbeli és írásbeli kommunikációt illetve az emberekkel kapcsolatos készségeket sokkal biztosabb tudásnak értékelik a hosszabb szakmai gyakorlattal rendelkezők, akik a napi munkájuk során már alkalmazzák is ezeket a kompetenciákat a gyakorlatban. Az etikus viselkedést jobban magukénak érzik a rövid szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók, talán mert a gyakorlatban nem találkoztak még olyan kihívásokkal, amelyek próbára tették volna őket. Az üzleti környezet ismeretének megítélésében lényeges különbség mutatkozik a válaszadók között. Míg a rövid gyakorlati tapasztalatú válaszadók pozitívan ítélik meg tudásukat, addig a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkezők hiányzó kompetenciaként ítélik meg.

ÖSSZEGZÉS

Összefoglalva, a két vizsgált csoport válaszai közötti különbség magyarázata, hogy a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkező végzős diákok a munkavégzés során tapasztalták meg a képzés hiányosságait, gyakorlatban szereztek meg, vagy erősítették meg azokat a kompetenciákat, amelyek a képzés gyengeségei, amelyekre a képzésfejlesztés során fókuszálni szükséges. Ezek a kompetenciák az elemző gondolkodás, könyvelő programok és az üzleti környezet ismerete, valamint a szóbeli, írásbeli és az idegen nyelvi kommunikációs készségek. A számviteli specializáción (a pénzügyi, a számviteli és a controlling) végzett részletes vizsgálat eredményei alapján elmondható, hogy a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók pozitívabban értékelték kompetenciáikat.

A cikket a következő számunkban folytatjuk!

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 (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/10.1080/0963928031000074486>
- 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 biztosítója *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? Vzdélévanie, 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 (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 (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
- 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 – Veress Attila* (2013): A számvitelektatás 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_kompetenciakotet.
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 kompetenciaigényfelmérés 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.
- Óhidya 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,
- Szász, E. (2008). Bizalom és számvitel. *Köz-gazdaság*, 241-247.
- Szász, E. (2007). Lojalitás és bizalom. *Partiumi Egyetemi Szemle*, 2, 81-88.
- Sztanó Imre (2008): A számvitel oktatása 50 év távlatában, *Számvitel – Adó – Könyvvizsgálat*, 2008. Jubileumi szám
- Sztanó 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 munkaerő 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 pályakezdőktől? *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században* Budapest, 2014.
file:///F:/%C3%B6sszes_szakirodalom/magyar_szakirodalom/meropiac_oktatas_kapcsolata22_TothneTeglasTunde_HledikErika.pdf
- Trotman, M. (1993). *Comptabilité britannique, mod d'emploi*. Paris: Economica.
- Udvardi-Lakos Endre (2007): A kompetencia-kártya, avagy paradigmaváltás a gyakorlatban Felnttktképzési 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 (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
- 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, pályakezdet, sikeres karriert segítő esélyekért a BGF-en”(2010)
<https://www.ksh.hu>
<http://www.kormany.hu/download/d/90/30000/fels%C5%91oktat%C3%A1si%20konceptci%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 tanúlással 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-tartol/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