

# Doktori Értekezés

Balázsiné Farkas Katalin  
2017

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM  
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR  
GAZDÁLKODÁSTANI DOKTORI ISKOLA

Balázsiné Farkas Katalin

A munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakemberekkel  
szemben támasztott kompetencia követelménye

DOKTORI ÉRTEKEZÉS

Témavezető: dr. Bélyácz Iván

Pécs, 2017

# Tartalomjegyzék

<i>Táblázatok jegyzéke</i>	vii
<i>Ábrák jegyzéke</i>	ix
<b>1. Bevezetés</b>	1
1.1. A kutatás célja . . . . .	3
1.2. A téma azonosítása, létjogosultsága, relevanciája . . . . .	4
1.3. Várható fejezetek és azok rövid tartalma . . . . .	6
1.4. A kutatási terület behatárolása . . . . .	7
1.5. Kutatási kérdések . . . . .	9
1.5.1. Első kutatási kérdés . . . . .	9
1.5.2. Második kutatási kérdés . . . . .	9
1.5.3. Harmadik kutatási kérdés . . . . .	9
1.5.4. Negyedik kutatási kérdés . . . . .	10
1.6. Hipotézisek . . . . .	10
1.7. Kutatás folyamata . . . . .	13
<b>2. Szakirodalmi áttekintés</b>	16
2.1. A kompetenciák fejlesztéséhez kapcsolódó fogalmak, módszerek és környezet bemutatása . . . . .	16
2.1.1. A hazai számviteloktatás története . . . . .	16
2.1.2. Az ismeretközpontú oktatástól a kompetenciaközpontú oktatásig . . . . .	22
2.1.3. Kompetencia fogalmak . . . . .	27
2.1.4. A modulrendszer . . . . .	33
2.1.5. Tananyagfejlesztés . . . . .	35
2.2. A kompetenciakutatás hazai és nemzetközi eredményei . . . . .	46
2.2.1. A magyar munkaerőpiac pályakezdőkkel szembeni kompetencia elvárásának fejlődése. Az elmúlt 15 év magyar kutatási eredményeinek rövid bemutatása . . . . .	46
2.2.2. „A felsőoktatás minőségének mérése a munkaerőpiac kompetenciaelvárásai alapján” témában folytatott nemzetközi projektekről röviden . . . . .	55

2.2.3.	Milyen kompetenciákat vár el a számviteli szakemberektől a hazai munkaerőpiac? Munkakörelemzések és álláshirdetések összehasonlítása . . . . .	59
2.2.4.	A könyvviteli tevékenység bővülése, avagy megváltozott elvárások a számviteli szolgáltatást illetően . . . . .	63
2.2.5.	Egy új nagyvállalati menedzsment filozófia a számviteli szakemberektől milyen számviteli kompetenciákat igényel? . . . . .	67
2.2.6.	A számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciaelvárásokra vonatkozó nemzetközi kutatási eredmények . . . . .	69
<b>3.</b>	<b>Primer kutatási eredmények, önálló elemzések</b>	<b>82</b>
3.1.	Az empirikus kutatás célja, módszertana, felállított hipotézisek . . . . .	82
3.1.1.	Primer kutatásom célja . . . . .	82
3.1.2.	Primer kutatásom módszertana . . . . .	83
3.1.3.	Mintavétel és reprezentativitás . . . . .	87
3.1.4.	Hipotézisek . . . . .	91
3.2.	A munkaerőpiac véleménye a pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáiról. A végzett primer kutatás eredményei. . . . .	94
3.2.1.	A minta jellemzése . . . . .	95
3.2.2.	Szükségtelennek ítélt kompetenciák . . . . .	98
3.2.3.	A szükséges és egyben hiányzó kompetenciák képzettségi szintek szerinti összehasonlítása . . . . .	102
3.2.4.	A képzési tartalom és a munkaerőpiaci elvárás összhangjának vizsgálata . . . . .	111
3.2.5.	A hazai, a kínai valamint amerikai kutatási eredmények összehasonlítása . . . . .	113
3.2.6.	Az eredmények értékelése a válaszadók különböző tulajdonságainak figyelembe vételével . . . . .	116
3.3.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek önértékelése. A végzett primer kutatás eredményei . . . . .	131
3.3.1.	A minta jellemzése . . . . .	131
3.3.2.	Szükségtelennek ítélt kompetenciák . . . . .	133
3.3.3.	A szükséges és egyben hiányzó kompetenciák vizsgálata a pályakezdő diplomások önértékelése szerint . . . . .	135
3.3.4.	A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáikra vonatkozó önértékelésének részletes vizsgálata a válaszadók különböző tulajdonságai alapján . . . . .	137
3.4.	A két empirikus kutatás eredményeinek összehasonlítása . . . . .	142
3.5.	A primer kutatás korlátainak összefoglalása . . . . .	150
<b>4.</b>	<b>Következtetések és a hipotézisekre adott válaszok összefoglalása</b>	<b>153</b>
4.1.	H1 hipotézis . . . . .	155
4.2.	H2 hipotézis . . . . .	157

4.2.1. Kutatási kérdés: összhangban van-e a munkaadók elvárása és a képzési tartalom az egyes szinteken? . . . . .	161
4.2.2. Kutatási kérdés: a számviteli szakma jelez-e speciális igényt a hazai, más szakmai területen végzett pályakezdőkhöz képest? . . . . .	164
4.3. H3 hipotézis . . . . .	165
4.4. H4 hipotézis . . . . .	167
4.5. H5 hipotézis . . . . .	171
4.6. H6 hipotézis . . . . .	174
4.7. Nyitott kérdések, további kutatási irányok . . . . .	177
<i>Függelék</i> . . . . .	187
Hivatkozott törvények, rendeletek . . . . .	187
Webcímek . . . . .	187
1. melléklet . . . . .	189
1. melléklet A . . . . .	189
1. melléklet B . . . . .	189
1. melléklet C . . . . .	190
1. melléklet D . . . . .	191
1. melléklet E . . . . .	191
1. melléklet F/1 . . . . .	192
1. melléklet F/2 . . . . .	193
1. melléklet F/3 . . . . .	194
1. melléklet F/4 . . . . .	195
1. melléklet G . . . . .	197
1. melléklet H . . . . .	198
2. melléklet . . . . .	201
3. melléklet . . . . .	202
4. melléklet . . . . .	205
5. melléklet . . . . .	207
6. melléklet . . . . .	209
7. melléklet . . . . .	211
7. melléklet A . . . . .	211
7. melléklet B . . . . .	214
7. melléklet C . . . . .	215
8. melléklet . . . . .	217
9. melléklet . . . . .	218
10. melléklet . . . . .	219
11. melléklet . . . . .	220
12. melléklet . . . . .	221
13. melléklet . . . . .	222
14. melléklet . . . . .	223
15. melléklet . . . . .	224
16. melléklet . . . . .	225

17. melléklet . . . . .	226
18. melléklet . . . . .	227
19. melléklet . . . . .	228
20. melléklet . . . . .	229
21. melléklet . . . . .	230
22. melléklet . . . . .	231
23. melléklet . . . . .	232

## Táblázatok jegyzéke

2.1.	A pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés kilépési és ráépülési lehetőségei	20
2.2.	A kompetencia összetevői és értelmezésük	28
2.3.	A tudás, készség és kompetencia fogalmak hivatalos definíciója	30
2.4.	A tulajdonság kompetenciaprofil tartalma	37
2.5.	A lean számvitelt gyakorló szakemberek feladatai és a feladatok magas szintű elvégzéséhez szükséges kompetenciák	70
3.1.	A hazai empirikus felmérés során alkalmazott kompetencialista	84
3.2.	A minta reprezentativitására vonatkozó számszerű adatok	88
3.3.	Szükségtelennek ítélt kompetenciák a válaszadók arányában (%)	99
3.4.	A hiányzó kompetenciákra vonatkozó átlagok végzettségi szintenként	103
3.5.	Meglévő kompetenciák – ügyintézők	105
3.6.	Miben tekinthető átlagosnak a tudás – ügyintézők	106
3.7.	Mi tekinthető inkább hiányzó kompetenciának – ügyintézők	106
3.8.	Meglévő kompetenciák – mérlegképes könyvelők	108
3.9.	Miben tekinthető átlagosnak a tudás – mérlegképes könyvelők	108
3.10.	Mi tekinthető inkább hiányzó kompetenciának – mérlegképes könyvelők	109
3.11.	Az első öt hiányzónak vagy a leggyengébbnek értékelt kompetencia rangsora az egyes végzettségi szinteken	110
3.12.	A hiányzó kompetenciák átlagos értéke szakmai és személyes/társas/módszer kompetenciák szerinti csoportosításban	114
3.13.	A hiányzó kompetenciákra vonatkozó nemzetközi összehasonlítás	117
3.14.	A munkaerőpiac diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciamegítélése	128
3.15.	A pályakezdő számviteli szakemberek önértékelése alapján szükségtelennek ítélt kompetenciák a válaszadók arányában	133
3.16.	A hiányzó kompetenciák rangsora a pályakezdő szakemberek önértékelése alapján	136
3.17.	Miben tekinthető átlagosnak a tudás önértékelés szerint – diplomás pályakezdők	137
3.18.	A legkevésbé hiányzó kompetenciák rangsora önértékelés alapján – diplomás pályakezdők	137
3.19.	A diplomás pályakezdő szakemberek esetében szükségtelennek ítélt kompetenciák összehasonlítása a munkaerőpiac értékelése és a diplomások önértékelése alapján a válaszadók arányában (%)	144

3.20.	A munkaadók pályakezdő diplomásokra vonatkozó értékelésének és a diplomás számvitel szakirányon végzett pályakezdők kompetenciáikra vonatkozó önértékelésének összehasonlítása	147
4.1.	A kompetenciák együttes értékelését mutató főátlagok összehasonlítása	156
5.1.	Közgazdaság szakmacsoport: 52 3432 04 Pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés (2003.)	189
5.2.	A fejlécben megnevezett szakképesítés munkakörének értékelési táblázata (séma)	193
5.3.	A feladatcsoport: Szállítói számlák kezelése. Az A feladatcsoport feladatainak statisztikai adatai	193
5.4.	A feladat fontosságának a feladatvégzés gyakoriságának és megtanulásának nehézsége	195
5.5.	Listák validálási eredményei/I-IV.	197
5.6.	Néhány kiemelt, releváns hazai kutatás főbb jellemzői és következtetései	201
5.7.	A szükségtelennek ítélt kompetenciák gyakorisága a pályakezdők három vizsgált képzési szintjére vonatkozóan	217
5.8.	A válaszadók ügyintézőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók munkakör szerinti csoportosításában	218
5.9.	A válaszadók ügyintézőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai végzettsége szerinti csoportosításában	219
5.10.	A válaszadók ügyintézőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosításában	220
5.11.	Az ügyintézők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók életkora szerint	221
5.12.	A válaszadók mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók munkakör szerinti csoportosításában	222
5.13.	A válaszadók mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai végzettsége szerinti csoportosításában	223
5.14.	A válaszadók mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosításában	224
5.15.	A válaszadók mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók életkora szerinti csoportosításában	225
5.16.	A válaszadók diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók munkaköre szerinti csoportosításában	226
5.17.	A válaszadók diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai végzettsége szerinti csoportosításában	227
5.18.	A válaszadók diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosításában	228
5.19.	A válaszadók diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosításában	229
5.20.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükségtelennek ítélt kompetenciái a diplomás pályakezdők önértékelése szerint	230
5.21.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók specializációja szerint	231
5.22.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók szakmai tapasztalata szerint	232

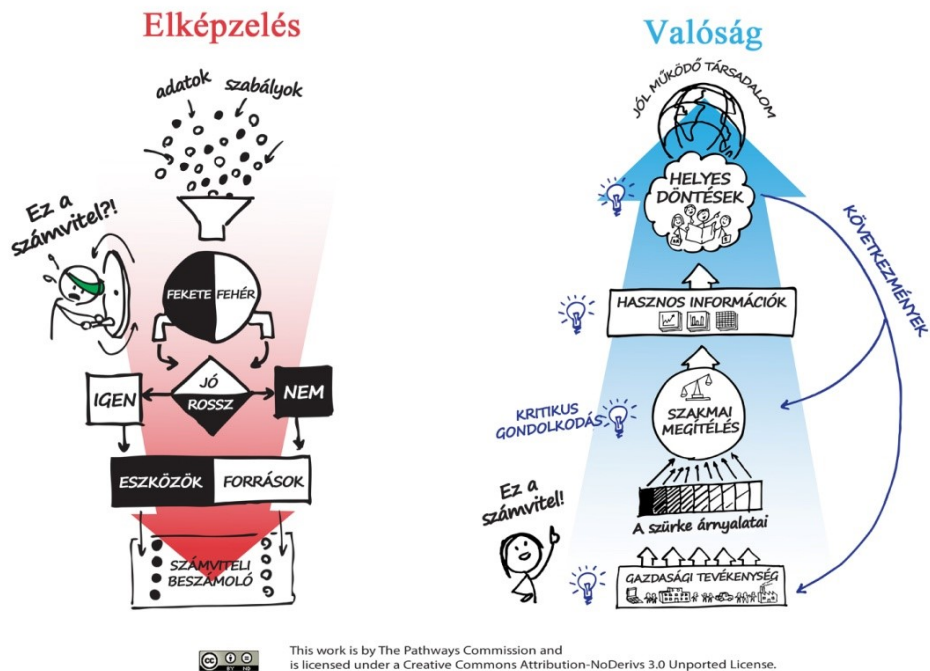


## Ábrák jegyzéke

1.1.	A kutatás folyamatábrája	14
3.1.	A válaszadók munkakörök szerinti megoszlása	95
3.2.	A válaszadók szakmai végzettség szerinti megoszlása	96
3.3.	A válaszadók munkakörének és végzettségének együttes vizsgálata	97
3.4.	A válaszadók szakmai tapasztalat szerinti megoszlása	98
3.5.	Szükségtelennek ítélt kompetenciák a válaszadók arányában	101
3.6.	Szükséges és egyben hiányzó kompetenciák értékelése	104
3.7.	Kompetenciamegítélések összehasonlítása a válaszadók munkaköre szerint	121
3.8.	Szükséges kompetenciák megítélése a válaszadók végzettsége szerint	122
3.9.	Szükséges kompetenciák megítélése a válaszadók szakmai tapasztalata szerint	123
3.10.	Szükséges kompetenciák megítélése a válaszadók életkora szerint	124
3.11.	A diplomás pályakezdő válaszadók specializáció szerinti összetétele	132
3.12.	A diplomás válaszadók munkatapasztalat szerinti összetétele	132
3.13.	A diplomás pályakezdők önértékelése szerint szükségtelen kompetencia a válaszadók százalékában	134
3.14.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelése a válaszadók specializációja szerint	138
3.15.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók szakmai tapasztalata szerint	140
3.16.	A pályakezdő, számvitel specializáción végzett diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók szakmai tapasztalata szerint	142
3.17.	A munkaerőpiac megítélésének és a számvitel szakirányon végzett pályakezdő diplomások önértékelésének összehasonlítása a szükségtelennek ítélt kompetenciák körére vonatkozóan	143
3.18.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciák munkaadói megítélésének és a számvitel specializáción végzett pályakezdő diplomások önértékelésének összehasonlítása	146
3.19.	A diplomás pályakezdőkre vonatkozó munkaadói megítélésnek és a pályakezdő diplomások önértékelő kompetenciamegítélésének összehasonlítása	149
5.1.	Az ügymintézők kompetenciáinak megítélése a válaszadók munkaköre szerint	218

5.2.	Az ügyintézők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók végzettsége szerint	219
5.3.	Az ügyintézők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók szakmai tapasztalata szerint	220
5.4.	Az ügyintézők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók életkora szerint	221
5.5.	A mérlegképes könyvelők kompetenciáinak megítélése a válaszadók munkaköre szerint	222
5.6.	A mérlegképes könyvelők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók végzettsége szerint	223
5.7.	A mérlegképes könyvelők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók szakmai tapasztalata szerint	224
5.8.	A mérlegképes könyvelők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók életkora szerint	225
5.9.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók munkaköre szerint	226
5.10.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók végzettsége szerint	227
5.11.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók szakmai tapasztalata szerint	228
5.12.	A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók életkora szerint	229
5.13.	Kompetenciatérkép	233

# Mi a számvitel?



A számvitel gyakorlásának a képen jól illusztrált elképzelt és valóságos verziójában egyaránt a stabil szakmai tudás képezi a megbízható, hiteles tevékenységnek az alapját. A mai számviteli szakembertől a környezeti változások, a számviteli szolgáltatás tartalmának bővülése következtében a szűken vett szakmai tudáson kívül egyéb kompetenciákat is elvár a gazdaság. Az igényelt kompetenciák nagy része képzés során szerezhető, fejleszhető. Dolgozatomban a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat gyűjtöttem össze, egyben arra is választ kaptam, hogy az elvárt kompetenciák közül melyek a hiányzó kompetenciái a pályakezdő számviteli szakembereknek. Az eredmények értékelése alapján javaslatot tudtam tenni a számviteli szakképzés fejlesztendő területeire.



# 1

## Bevezetés

A rendszerváltás előtt csupán néhány ezer gazdálkodó szervezettel működött a magyar gazdaság, a számviteli szakma szűk körű és nagy tekintélyű volt, a számviteli szakemberek kizárólagos tudásmonopóliummal rendelkeztek. 1995-re a regisztrált gazdasági szervezetek száma 1 millió fölé emelkedett, amely mára meghaladta 1,8 milliót. A számviteli szakmának óriási mennyiségi igényt kellett és kell kielégíteni. Ez az eltömegesedés törvényszerűen a számviteli szakemberképzés követelményeinek lazulásával járt, érintve a képzések be- és kimeneti követelményeit, a tananyagtartalmat, a képzési idő rövidülését, vagy éppen a képzést szervezők körét. A mennyiségi igény kielégítése nehezen megoldható feladat, hiszen a szakmaiság sérülhet, nagyon könnyen keletkezhetnek, és keletkeztek is etikai, morális problémák. Fontos kérdés, hogy a felelősségvállalás elve, az intaktság elve, a bizalom, az elfogulatlanság elve érvényesül-e a mai számviteli tevékenység során.

A morális, etikai probléma jelenlétére bizonyíték a 2000-es évek elején a számviteli világot megrázó Enron-jelenségként ismert vállalati krízis, amely több ezer amerikai nagyvállalat bukását okozta. A bukás kiváltó okai között olyan számviteli szabálytalanságok találhatók, mint a torzított beszámolók, hamis profitkimutatások, az árbevétel meghamisítása, a vállalati adósságok elrejtése, vagy a kreatív számvitelnek nevezett félrevezető elszámolás. A kreatív számvitel leg-

inkább használt definíciója szerint, a hamis informálás egyik változata, olyan legitimitás határát súroló gyakorlat, melynek lényege a pénzügyi információk szépítése, úgy, hogy a szabályokban lévő kiskapukat kihasználva manipulálja az információkat, vagyis a tranzakciókat úgy strukturalja, hogy a kívánt számviteli eredményre jusson (Naser, 1993; Trotman, 1993; Szász, 2007).

A pénzügyi eszközök, az új pénzügyi termékek megjelenése komoly kihívások elé állítja a számviteli szakembereket. Az ügyletek számviteli szempontból elképzelhető buktatóit kevesen értik. Komoly veszélyeket rejt, hogy az új finanszírozási instrumentumok tömeges megjelenésével a szabályozás nem tud lépést tartani. A számviteli szakemberek, auditorok, pénzügyi elemzők, menedzserek ezeknek az üzleti tranzakcióknak a tartalmával nincsenek tisztában, működését nem látják át, és így hibás beszámolót hagynak jóvá. A pénzügyi eszközök terén berobbant forradalom a számviteli szakemberek folyamatos továbbképzését igényli.

A technika fejlődésével a könyvelőprogramok, a számviteli munkát segítő szoftverek elvégzik a feladatot a szakemberek helyett. Ezt a feladatot már nemcsak a számviteli szakember tudja ellátni, tanfolyamokon viszonylag egyszerűen elsajátíthatók a programok alkalmazói szinten, az eljárások rutinszerűvé váltak. Az eddig túlnyomó részben könyvelői szolgáltatást végző cégeknél tevékenységében a súlypont áthelyeződik a tanácsadói szolgáltatói feladatokra.

Ma már a legtöbb számviteli szakember szolgáltató tevékenységébe beletartozik a könyvizsgálat, adótanácsadás, munkaerőt érintő kérdésekre vonatkozó tanácsadás, jogi-, és pénzügyi tanácsadás, környezetvédelmi jelentések készítése, üzletviteli tanácsadás, ami egészen más, összetettebb tudást igényel a számviteli szakemberektől. Az etika kérdése itt is felmerül, annak kapcsán, hogy a szolgáltató tevékenységével kiket szolgál ki a számviteli szakember: a részvényeseket, vagy a vállalati menedzsmentet? Képes lesz-e a menedzsment irányából esetleg érkező beszámoló hamisítási nyomásnak ellenállni? Kárt okozhat az olyan etikai kultúra, amelyben előtérbe kerül a vezetésnek való feltétel nélküli engedelmesség.

Az üzleti környezet változása, a globalizációs hatások a számvitel területén is nagy változásokat eredményeztek az elmúlt években. A nemzetközi sztenderdek, az IFRS további ismereteket követel meg a szakemberektől. A külföldi érdekeltségű vállalatok szaporodása az idegen nyelven történő kommunikáció iránti igény felerősödésével jár.

Mindezek a számviteli tevékenységet érintő jogszabályok folyamatos változását vonják maguk után, melyek nyomon követése és értelmezése egyre bonyolultabb feladat.

Az eddig felsorolt makroszintű tényezőknek a hatását a disszertációmban egy szűk szempont szerint vizsgálom, azt kutatom, hogy a munkaerőpiac jelenleg milyen tudással, készségekkel, attitűddel felruházott számviteli szakembert igényel, és a hazai számviteli szakemberképzés meg tud-e felelni ennek az elvárásnak. Választásom azért esett a számviteli szakképzés során megszerzett kompetenciák és a munkaerőpiac elvárásainak összehasonlítására, mert pedagógusként és oktatóként a számviteli szakképzés minden szintjén tanítási gyakorlatot, szakmai tapasztalatot szereztem. 1998-ban egy OKJ-s képzés alapítójaként részt vettem a teljes tananyag fejlesztési és akkreditációs folyamatában. 2008-ban a Budapesti Gazdasági Főiskola Felsőfokú Szakképzési Központjának vezetőjeként közreműködtem a Pénzügyminisztérium által felügyelt üzleti szakügyintéző és államháztartási szakügyintéző OKJ felsőfokú szakképesítések szakmai és vizsgáztatási követelményeinek kidolgozásában, az országos szintre javasolt mintatantervek összeállításában. Szakértőként és vizsgálóként folyamatosan részt veszek ügyintézői és mérlegképes OKJ vizsgákon valamint államvizsgákon, így a pályakezdő számviteli szakembereknek a képzés során szerzett kompetenciáiról naprakész információval rendelkezem.

## 1.1 A kutatás célja

Kutatásom célja volt, hogy a munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakembereivel szemben támasztott kompetenciakövetelményeket feltérképezzem, a hiányzó kompetenciákat összegyűjtsem, és az általam elvégzett elemzés alapján javaslatot fogalmazzak meg a számviteli szakemberképzés tartalmi elemeinek, fejlesztésére, bővítésére. Ez a célkitűzés 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).

Kutatásom célja részletesebben kifejtve azt megállapítani, hogy melyek a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott munkaerőpiaci kompetenciakövetelmények. Mely

kompetenciák szükségesek, ezen belül melyek azok a kompetenciák, amelyek a szakképzés során megszerzhetőek, és a szakképzés mely kompetenciák megszerzésére vonatkozóan szorul fejlesztésre tartalmi vagy módszertani szempontból. Tudni szeretném, hogy a tananyagtartal- mat és a képzés során megszerzendő kompetenciákat felügyelő hatósági elképzelés összhangban van-e a munkaadók elvárásaival. Van-e speciális igény a hazai szekunder kutatásomban gyűjtött, más szakmában végzett pályakezdő szakemberekre vonatkozó kompetenciaelvárásokhoz képest. A nemzetközi szakirodalmi feldolgozás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáira vo- natkozó tapasztalatai a magyarországi pályakezdő számviteli szakemberekre is érvényesek-e, vagy speciális kompetenciaigények jellemzik a hazai számviteli szakembereket foglalkoztató munkaerőpiacot.

## **1.2 A téma azonosítása, létjogosultsága, relevanciája**

Ha a kompetenciákat a munkaerőpiac által igényelt olyan személyes tulajdonságokként fogjuk fel, Jákó (2004) gondolatmenetét követve, melyek jellemzően az oktatásban eltöltött idő során alakulnak ki az egyéneknél, akkor a kompetenciáknak ebben az értelmezésében az egyik oldalán az egyén áll a maga munkavégző képességével (tudástőkével), a másikon a munkaadó a maga elvárásaival. A két fél sikeres, hatékonyság növelő találkozásának alapfeltétele, hogy az egyén azt tudja, amit a munka során elvárnak tőle (kompetenciaszintje az elvárásoknak megfelelő le- gyen). Ebben az összefüggésben az oktatás reflektorfénybe kerül. Az oktatási rendszer teljesít- ményét értékelő elemzések (Csermely, 2009; Csehné Papp, 2013; Tóthné Téglás–Hlédik, 2014) azt igazolják, hogy az oktatási rendszer csak részlegesen tud alkalmazkodni a munkaerőpiaci elvárásokhoz. Az oktatás késve követi a gazdaság viszonyaiban és értékrendjében bekövetkező változásokat, pedig az oktatásnak igen fontos minősítő paramétere, hogy milyen fáziseltolódás- sal illeszkedik a munkaerőpiaci elvárásokhoz.

A fiatal pályakezdők egyre több nehézséggel szembesülnek a munkaerőpiacra történő belé- péskor. Elhelyezkedést akadályozó szempontként azonosította a Kormány (Boncsér, 2015) az oktatási rendszerben képzett emberi erőforrás (azaz a munkaerő-kínálat) és a munkaerőpiaci kereslet összetételében, szerkezetében tapasztalható eltérést. A hatékonyság javításában fontos



szerep jut a képzettségi szint növelésére vonatkozó nemzeti vállaláshoz kapcsolódó intézkedéseknek, továbbá kiemelt hangsúlyt kap a szakképzés és a munkaerőpiaci igények összehangolása.

Az elmúlt két évtizedben számos hazai kutatás foglalkozott a pályakezdőkkel szemben támasztott munkaerőpiaci igényfelméréssel, melynek célja a szakemberképzés tartalmi és módszertani fejlesztési irányának meghatározása. A hazai kutatási eredmények egybehangzóan jelzik (Bíró et al., 2007; Komor, 2001; M. Vas, 2009; Szabóné Berki, 2006; Winkler et al., 2007; Pénzes, 2010; Csehné Papp, 2013), hogy a szakképzésben a szűken vett szakmai (technikai) tudás mellett egyéb személyes kompetenciákat is egyre hangsúlyosabban megkövetel a munkaerőpiac a pályakezdőktől. Sőt a munkaerő kiválasztása során már nem feltétlenül a szakmai tudás az elsődleges, meghatározó szempont (Hutchins, 1960; Richards, 1992; Chia, 2005; Udvardi-Lakos, 2007; Chen, 2013; Dunbar et al., 2016). A feldolgozott szakirodalom alapján egyértelműen megfogalmazható, hogy a pályakezdő munkaerőtől a munkaadók kiemelten elvárják a szóbeli és írásbeli kommunikációs készség, az idegen nyelvi kompetencia, a szakspecifikus szoftver ismeret meglétét, az informatikai tudást, valamint a csapatmunkára való alkalmasságot.

Míg a hazai kutatások tágabban, tudományterülettől függetlenül vizsgálták a pályakezdőkkel szembeni munkaadói elvárásokat, addig jelentős számú nemzetközi szakirodalmi forrás foglalkozott szűken véve a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben megfogalmazott kompetenciakövetelményekkel. A változtatás igénye a számviteloktatás területén nem új. A téma több mint ötven évvel ezelőtt is előkerült már (Gordon–Howell, 1959; Hutchins, 1960). Akkor sem volt, mint ahogy most, a 21. század elején sincs konszenzus abban, hogy milyen változás lenne szükséges (Bolt-Lee–Foster, 2003).

Hazánkban Sztanó (2008) által megfogalmazásra került, hogy a piacgazdaság építésével, a globalizációs hatások következtében és nem utolsósorban az információs technológiai fejlődés eredményeként összetett széles tudású, magasan kvalifikált pénzügyi-számviteli szakemberre van szükség. Különösen az utóbbi időben több brókerbotrány is rávilágított arra, hogy a felelősség erősítésére, mint alapvető kompetenciára a jövőben az oktatás területén is nagy hangsúlyt kell fektetni. (A felelősség erősödését jelzi a pénzügyi hatósági képzés felügyeletében történt

változás: a 40/2015. NGM rendelet alapján a hatósági képzés és vizsgáztatás hatósági felügyeletét a Magyar Nemzeti Bank látja el.) A környezeti változások következtében a számviteli tevékenység, mint szolgáltatás tartalma is bővült, megváltozott, melyet a képzés tartalmának is követnie kell (Bélyácz, 2008).

A kérdés az, hogy a mai számviteli szakoktatás e követelménynek eleget tud-e tenni. Sztanó (2015) megállapítása szerint ma már alapvetően nincs mennyiségi hiány számvitel szakképzés területén, de azt már nem lehet egyértelműen állítani, hogy a pénzügyi-számviteli szakma magas minőségi követelményeinek mindenben megfelel a szakoktatás (Sztanó, 2008, 2015). A számviteli szakember támogató, információszolgáltató szerepköre vezetőségi partnerré döntéshozóvá alakult át (a menedzsment része lett). Brewer et al. (2014) véleménye szerint a mai könyvelők integrált gondolkodók, akik a számviteli tudáson felül képesek a döntéshozásban, stratégiaalkotásban részt venni, de a számviteloktatás nem követte ezt a változást, az oktatás nem fókuszál kellőképpen az integrált kompetenciaalapú képzésre.

A képzés tartalmi és módszertani továbbfejlesztése érdekében kutatásom során alapvetően a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciakövetelményekre fókuszáltam, melyeket jellemzően iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli OKJ-s képzés során, valamint a felsőoktatásban folytatott képzés keretében szereznek meg, és csak érintőlegesen foglalkoztam a szakma által igényelt élethosszig tartó tanulás során elsajátítható készségekkel és attitűddel.

### **1.3 Várható fejezetek és azok rövid tartalma**

Dolgozatomat a kutatási terület azonosításával kezdem. Ezt követően a hazai számviteloktatás történetének legfontosabb állomásait foglalom össze, majd a kompetencia és a modulrendszer fogalmi meghatározása után bemutatom a kompetenciaalapú számviteli szakemberképzés, oktatás és tananyagfejlesztés magyarországi jellemzőit, a számviteli szakemberképzés jelenlegi szintjeit.

Kitérek a tágran vett (nem csak számviteli végzettségű) pályakezdőkkel szembeni munkaerőpiaci kompetenciaelvárásokra vonatkozó hazai kutatások bemutatására, melyek a tananyagfej-

lesztés irányához adtak támpontokat a képző intézményeknek. A számviteli szakemberek kompetenciáinak vizsgálatánál a bőségesen rendelkezésre álló nemzetközi forrásokra támaszkodtam. A megváltozott munkaadói igény egyik lehetséges magyarázata a számviteli szakemberek tevékenységi körének megváltozása, melyre vonatkozó forrásokat, kutatási eredményeket is összefoglalom.

A nemzetközi tanulmányok közül elsősorban a pályakezdő számviteli szakemberek munkaerőpiac által megfogalmazott kompetenciaigényeire vonatkozó megállapításokra fókuszálok. Nemzetközi tanulmányok empirikus eredményei alapján megfogalmazom a kutatási kérdéseimet. A külföldi kutatási eredmények alapján, felhasználva a külföldi forrásokban fellelhető módszereket a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges, meglévő és hiányzó kompetenciáit vizsgálom a hazai munkaerőpiac visszajelzései alapján.

Hazai primer kutatásom módszertani bemutatása után az eredmények feldolgozását, elemzését és értékelését végzem el. A nemzetközi eredményekkel történő összehasonlítás mellett a megfogalmazott hipotéziseimet is értékelem.

Összefoglalásként a következtetéseim megfogalmazása mellett a kutatás korlátainak leírását végzem el, javaslatot teszek a számviteli képzés fejlesztésének irányaira, és végül disszertációm befejezéseként a további kutatási lehetőségeket foglalom össze.

#### **1.4 A kutatási terület behatárolása**

M. Vas (2009) megállapításával egyetértve a szakképzés és a felsőoktatási intézményekben folyó képzés akkor lehet igazán sikeres és hatékony, ha folyamatosan követi, vizsgálja és figyeli a munkaerőpiac elvárásait, ezt konvertálja az oktatás nyelvére. A szakképzés „kompetenciatermelő” folyamatnak tekinthető, melynek eredményeként alakulnak ki a hallgatókban azok a kompetenciák, képességek, amelyek lehetővé teszik, hogy leendő munkahelyükön kiváló teljesítményt nyújtsanak majd.

A kutatás középpontjában a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott munkaerőpiaci elvárások elemzése áll. A számviteli szakképzés tartalma és módszerei, valamint a munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben megfogalmazott elvárásai kö-

zötti rés tartalmának és okainak feltárása érdekében szekunder kutatást folytattam mind hazai, mind külföldi forrásokból merítve. A kutatási eredmények elemzése alapján fogalmaztam meg kutatási kérdéseimet a magyar viszonyokra vonatkozóan.

A nemzetközi empirikus kutatások módszereit felhasználva kérdőíves felméréssel megvizsgáltam a hazai munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakembereivel szemben támasztott kompetenciakövetelményeit.

Vizsgáltam, hogy mely kompetenciákat tartanak a munkaadók szükséges képességnek a pályakezdő számviteli szakemberek esetében. Véleményük szerint ezek közül melyekkel rendelkeznek a képzés befejeztével, és melyek a fejlesztendő területek. Vizsgálatomat a számviteli szakképzés három szintjére végeztem el: pályakezdő ügyintézőkre, mérlegképes könyvelőkre és diplomás számviteli szakemberekre. A megkérdezettek körét kérdőíves felmérés útján az Adónavigátor 2016. országos számviteli konferencián részt vevő, elsősorban a kis- és középvállalati (továbbiakban: KKV) szektorban működő, vagy a KKV szektor számára számviteli szolgáltatást végző számviteli szakemberek alkották. Az 525 fős mintából kapott eredmények feldolgozása során a felmerülő kérdéseimre mélyinterjú során kaptam választ. A hazai és nemzetközi eredmények közötti különbségek okainak feltárása érdekében mélyinterjú módszerét alkalmazva kérdeztem meg a BIG4 hazai képviseletének HR vezetőit, és a Könyvvizsgáló Kamara szakértőit.

Tóthné Téglás–Hlédik (2014) megállapítása szerint a pályakezdőkkel szemben támasztott munkaerőpiaci elvárások a munkaadók véleménye vagy a munkába állt friss diplomások tapasztalatai alapján vizsgálhatók. Brubaker (2004) a gyakorló amerikai könyvelők véleményét kérdezte a számviteloktatás minőségéről, a tanulmányban a könyvelők aggodalmukat fejezték ki a számviteloktatással kapcsolatban, és a felsőoktatás minőségének javítása érdekében javaslatuk szerint rendszeresen meg kell kérdezni a végzett szakemberek véleményét. Ennek megfelelően a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó munkaadói értékelést kiegészítettem a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Kar pénzügy és számvitel szakon végzős 162 fő pályakezdő diplomás önértékelő felmérésének eredményével. A szekunder és primer

kutatási eredményeket felhasználva választ adok a felállított hipotéziseimre, és javaslatot teszek a számviteli szakképzés fejlesztési irányaira vonatkozóan.

## 1.5 Kutatási kérdések

### 1.5.1 Első kutatási kérdés

Az elmúlt negyedszázad hazai kompetencia kutatásainak eredményeit áttekintve megállapítható, hogy a pályakezdő diplomásokkal szemben mit vár el a munkaerőpiac, miben erősek, és mely kompetenciák szorulnak fejlesztésre. A kutatásom során egy szakmában végzettekre leszűkítve, a számviteli szakemberekre vonatkozóan arra kerestem a választ, hogy a hazai szekunder kutatásom eredményeitől eltérnek-e a primer kutatásom eredményei, vagyis az igényelt, (szükséges), és ezen belül a hiányzó kompetenciák körében van-e eltérés? **A számvitel szakma jelez-e speciális igényeket a más területen diplomát szerzett pályakezdőkkel szemben megfogalmazott követelményekhez képest?**

### 1.5.2 Második kutatási kérdés

A hazai primer kutatások elsősorban a diplomás pályakezdők kompetenciáit vizsgálták. Dolgozatomban a számviteli szakemberképzés három meghatározó szintjére vonatkozóan, az ügyintézőkre, a mérlegképes könyvelőkre és a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan végeztem empirikus kutatást. **A háromszintű vizsgálat során arra keresem a választ, hogy az egyes szinteken a munkaerőpiac által elvárt készségek összhangban vannak-e az oktatásban a képzés fejlesztőinek és a hatóságnak az elképzeléseivel?**

### 1.5.3 Harmadik kutatási kérdés

A szekunder kutatásom során széles nemzetközi forrást találtam, amely a számviteli szakemberektől elvárt, meglévő vagy hiányzó kompetenciákat vizsgálta. A nemzetközi szakirodalmi források feldolgozása után primer kutatásom során arra kerestem a választ, **hogy mennyiben**

**térnek el az amerikai és hongkongi kutatási eredmények a hazai számviteli szakembereknél tapasztaltaktól?**

#### *1.5.4 Negyedik kutatási kérdés*

A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekkel kapcsolatos munkaerőpiaci elvárásokat a végzős pénzügy és számvitel szakon friss diplomát szerzett hallgatók önértékelésének eredményeivel összevetve arra kerestem a választ, hogy **van-e különbség a szükséges, meglévő és hiányzó kompetenciák körében és rangsorában?**

### **1.6 Hipotézisek**

A számviteli szakképzés egyes szintjein a képzés szakmai tartalma közel azonos, azonban az elsajátítandó tananyagtartalom mélységében jelentősen különbözik az egyes szinteken. Ezt bizonyítják a számviteli szakképzés egyes szintjeihez tartozóan a képzési idő különbözősége és a kimeneti követelményekben megfogalmazott eltérő színvonalú elvárások. Feltevésem szerint a pályakezdő diplomás számviteli szakember összetettebb tudással rendelkezik, mint az alacsonyabb végzettségi szintű pályakezdő mérlegképes könyvelő és a legkevésbé az ügyintézői szinten végzett pályakezdők rendelkeznek a vizsgált kompetenciákkal, mely az egyes szinteken tanulók attitűdbeli különbözőségével: a motivációjában, a munkához, vagy a kihívásokhoz való viszonyukban, a szakmai fejlődő képességükben megmutatkozó különbséggel magyarázható. A felsőoktatásban a szükséges készségek megszerzésére nagyobb lehetőség nyílik, az egyetem jobban felkészíti már az alapképzésben is a számviteli szakembereket a munkaerőpiac elvárásaira. Ennek megfelelően fogalmaztam meg az első hipotézist:

**Hipotézis (H1)** *A minél magasabb végzettségű pályakezdők esetében egyre kevésbé hiányzó a munkaerőpiac képviselői szerint az adott kompetencia. Várakozásom szerint ez minden vizsgált kompetencia esetén teljesül.*

A számviteli szakemberképzés közel 300 éves múltra tekint vissza. A számviteli szakmai tananyagtartalom összeállítása tradicionálisan a munkaerőpiac bevonásával történt és történik

napjainkban is. Ennek eredményeként véleményem szerint a számviteli tevékenység elvégzéséhez szükséges alapvető szakmai ismerettel és az ehhez közvetlenül kapcsolódó kompetenciákkal a szakképzés minden szintjén a munkaadói megítélés szerint megfelelő módon rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberek. A képzési szinteknél eltérő módon, de a személyes kompetenciákra vonatkozóan feltételezésem szerint lesz rés a képzési tartalom és a munkaerőpiaci elvárás között. A 4 éven keresztül folytatott, álláshirdetések elemzésére vonatkozó ausztrál kutatás is hasonló következtetésre jutott: még mindig a szakmai kompetenciákra koncentrál a számvitel szakképzés, és nem, vagy csak nagyon lassan reagál a munkaerőpiac személyes és társas kompetenciaelvárására (Dunbar et al., 2016).

A számviteli szolgáltató tevékenység bővülésével igényként felmerülő kompetenciák tekintetében azt feltételezem, hogy lesz a képzésnek hiányossága. Ezek a készségek a vezetői ismeretek, menedzsment ismeretek, üzleti környezet ismerete, valamint az adózási kérdések megválaszolása, melyek elsősorban a mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdők esetében fontosak. Brewer et al. (2014) megállapítása szerint is a számviteli szakember szerepe megváltozott, vezetői partnerre döntéshozóvá alakult át, ennek megfelelően a mai könyvelők már integrált gondolkodók, akik a számviteli tudáson felül képesek a döntéshozásban, stratégiaalkotásban részt venni. Azonban a számviteloktatás nem követte ezt a változást, az oktatás nem fókuszál kellőképpen az integrált kompetenciaalapú képzésre.

**Hipotézis (H2)** *A munkaerőpiaci megítélés szerint a pályakezdő számviteli szakemberek a képzettségi szintjük szerint elvárt szakmai tudással és az ehhez közvetlenül kapcsolódó kompetenciákkal rendelkeznek, fejlesztendő területként feltételezésem szerint a személyes kompetenciák fognak megjelenni minden képzettségi szinten, valamint a mérlegképes és diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan a szolgáltatás bővülésével igényként felmerülő menedzsment ismeretek, vezetői kompetencia, az üzleti környezet ismerete, valamint az adózási kérdések megválaszolása kompetencia.*

A hazai empirikus felmérést megelőzően az USA és Hongkong területén vizsgálták a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompetenciáit. A két eltérő gazdasági helyzetű, eltérő kultúrával rendelkező országban végzett kutatás szinte minden pontjában azonos

eredményt hozott. Feltevésem szerint a magyarországi empirikus vizsgálatok hasonló eredményre fognak vezetni. Ebből a feltevésből eredően fogalmaztam meg a harmadik hipotézist:

**Hipotézis (H3)** *A hazai kutatások várhatóan olyan eredményre vezetnek, mint az ismert nemzetközi (amerikai és a hongkongi) eredmények.*

A mintában a válaszadók szakmai végzettségük szerint ügyintézők, mérlegképes könyvelők, adótanácsadók, illetve könyvvizsgálók voltak. A gazdasági élet eltérő területein dolgoznak, eltérő igényszinttel rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Feltevésem szerint, mivel az adótanácsadói végzettségű szakemberek közép- vagy nagyvállalatoknál tevékenykednek, összetettebb, mélyebb tudást várnak el a pályakezdő számviteli szakemberektől. A mérlegképes könyvelők jellemzően mikro-, kisvállalkozásoknál végeznek kevésbé összetett könyvelő tevékenységet, így feltételezésem szerint más a kompetenciaelvárásuk a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben. A környezeti, technológiai, gazdasági változások következtében a számviteli szakemberképzés már az elmúlt 20 évben is – más gazdasági szakemberképzéshez hasonlóan – folyamatosan változott, megpróbálva alkalmazkodni az egyre bővülő munkaerőpiaci igényekhez. Feltevésem szerint a válaszadók véleményét befolyásolja, hogy milyen régen vannak a pályán. Az, hogy a válaszadó milyen régen végezte tanulmányait, befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompetenciáinak megítélésére. A fenti feltevésekből ered a negyedik hipotézis:

**Hipotézis (H4)** *A válaszadók szocio-demográfiai jellemzői: végzettségük, szakmai tapasztalatuk, beosztásuk, illetve életkoruk befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak megítélésére.*

A pályakezdő diplomás válaszadók jelentős hányada a kötelező szakmai gyakorlaton túl rendelkezik szakmai tapasztalattal. Az elméleti ismeretek gyakorlatba történő átültetése eredményeként azt feltételezem, hogy a vizsgált kompetenciákat inkább meglévő kompetenciaként értékelik a félévnél nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkező pályakezdő diplomás szakemberek. Ennek értelmében fogalmaztam meg a feltételezést:

**Hipotézis (H5)** *A szakmai gyakorlaton túl, további szakmai tapasztalattal rendelkező diplomás*



*pályakezdő a vizsgált kompetenciákat kevésbé értékeli hiányzó kompetenciáknak, mint aki csak a kötelező szakmai gyakorlati tapasztalattal rendelkezik.*

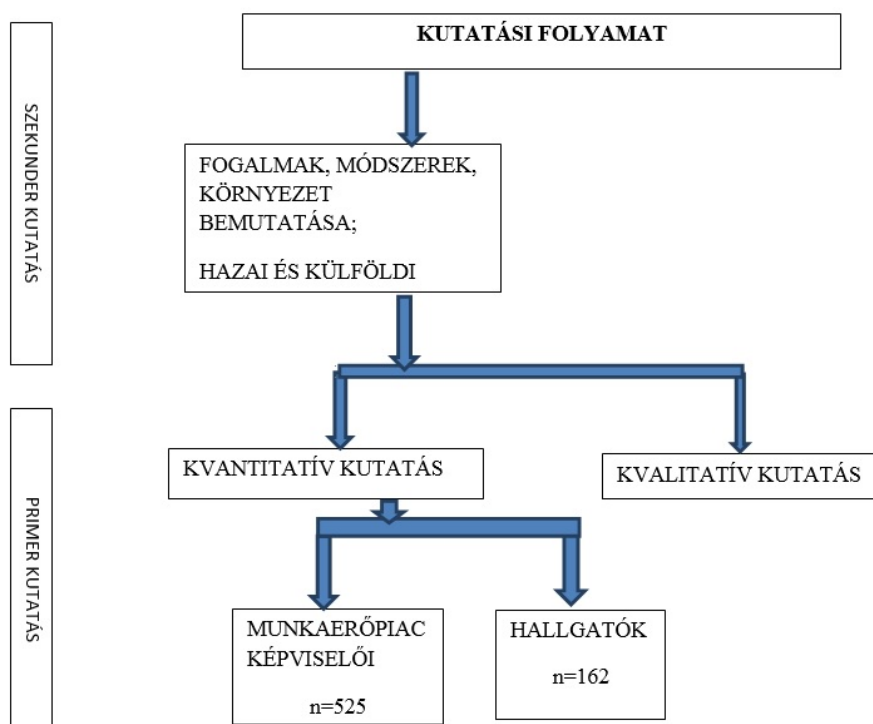
A pályakezdő diplomásokra vonatkozóan primer kutatás keretein belül lehetőség nyílt a munkaerőpiac jelzésének és a pénzügy és számvitel alapszakon végzett pályakezdő számviteli szakemberek önértékelésének az összehasonlítására. A pályakezdő diplomásoknak még nincs elég tapasztalata abban, hogy reálisan felmérjék, mit vár el tőlük a munkaerőpiac, ezért azt feltételezem, hogy a pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik tudásukat, meglévő kompetenciáikat a munkáltatói megítéléséhez képest. Feltevésem, hogy a pályakezdő diplomás szakemberek véleménye alapján sem lesz hiányzó kompetencia egyetlen vizsgált terület sem.

**Hipotézis (H6)** *A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik a meglévő kompetenciáikat a munkaerőpiaci megítéléshez képest.*

## 1.7 Kutatás folyamata

Dolgozatomban **a munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciakövetelményeinek** megismerése érdekében hazai és nemzetközi források gyűjtésével, feldolgozásával **szekunder kutatást** folytattam, valamint a szakirodalmi források eredményeinek értékelése, rendszerezése alapján a hazai számviteli szakemberek megkérdezésével **primer kutatást** végeztem. A kutatási folyamatot az alábbi 1.1. ábra szemlélteti.

A források feldolgozása során a fellelhető hazai források áttanulmányozásának eredményeként megismertem a számviteloktatás hazai történetét (Ungvári, 1978; Halkovics, 1999; Budai, 2009; Sztanó, 2008, 2015), képet kaptam a kompetenciaalapú oktatás lényegéről, az erre történő áttérés okairól (Csapó, 2002; Udvardi-Lakos, 2005; Csehné Papp, 2013). Információt gyűjtöttem a számviteli szakma tananyagfejlesztésének az Egyesült Államokból átvett módszeréről. Képet kaptam azokról a magyarországi minisztériumi, kamarai, felsőoktatási törekvések eredményeiről (Bíró et al., 2007; Komor, 2001; Szabóné Berki, 2006; Winkler et al., 2007; M. Vas, 2009; Péntes, 2010; Csehné Papp, 2013), amelyek a pályakezdőkre vonatkozóan a hazai munkaerőpi-



1.1. ábra A kutatás folyamatábrája. Forrás: Saját szerkesztés.

aci elvárásokat térképezték fel, annak érdekében, hogy versenyképes munkaerőt bocsássanak a munkapiacra.

A hazai forrásfeldolgozással párhuzamosan felkutattam a témával közvetlenül foglalkozó releváns nemzetközi szakirodalmi forrásokat, kutatási eredményeket (Boyatzis, 1982; Richards, 1992; Siegel–Sorensen, 1994; Simmons–Williams, 1996; Stowers–White, 1999; Bolt–Lee–Foster, 2003; Myers, 2005; Kavanagh–Drennan, 2008; Chen, 2013; Brewer et al., 2014; Lawson et al., 2015; Dunbar et al., 2016).

A szakirodalmi források feldolgozása biztosította dolgozatom elméleti megalapozottságát.

A pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáira vonatkozó munkaerőpiaci vélemények megismerése céljából primer kutatási módszert alkalmaztam. A nemzetközi (amerikai és hongkongi) kutatási módszerekre és eredményekre alapozva kérdőíves felmérést végeztem. A nemzetközi primer kutatás során vizsgált kompetenciák körét a magyar kulturális sajátosságok figye-

lembevételével további hét kompetenciával kibővítettem, illetve nemcsak a diplomás pályakezdekre vonatkozóan végeztem el a kérdőíves felmérést, hanem a magyar számviteli szakemberképzés három jellemző szintjére is: ügyintéző, mérlegképes könyvelő és diplomás pályakezdő számviteli szakember szintre.

A megkérdezettek körét kérdőíves felmérés útján az Adónavigátor 2016. országos számviteli konferencián részt vevő, elsősorban a kis- és középvállalati (továbbiakban: KKV) szektorban működő, vagy a KKV szektor számára számviteli szolgáltatást végző számviteli szakemberek alkották. Az 525 fős mintából kapott eredmények feldolgozása során a felmerülő kérdéseimre félig strukturált során kaptam választ. A nemzetközi eredményekkel való összehasonlíthatóság érdekében kiegészítésként a BIG4 számviteli szakembereit és a Könyvvizsgálói Kamara szakembereit is megkérdeztem a pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáival kapcsolatban interjú keretében.

Munkahelyi lehetőségeimet kihasználva a számviteli szakembereknek a pályakezdő diplomásokra vonatkozó válaszait összevettem egy 162 fős, a Budapesti Gazdasági Egyetemen pénzügy és számvitel alapszakon államvizsgát tett pályakezdők által kitöltött önértékelő kérdőív eredményeivel, amelynek lekérdezését 2016. januárban végeztem.

A primer kutatás korlátait megfogalmazva és szem előtt tartva készítettem el az eredmények elemzését. Az interjúk során kapott válaszok segítségével árnyaltabb képet kaptam a számviteli pályakezdő szakemberek kompetencia megítélésével kapcsolatosan, melyek alapján vontam le következtetéseimet, állapítottam meg, hogy a megfogalmazott hipotéziseim beigazolódtak vagy elvetésre kerültek. Végezetül a kutatási eredmények ismeretében tettem javaslatot a számviteli szakképzés fejlesztendő területeire.

## 2

### Szakirodalmi áttekintés

#### **2.1 A kompetenciák fejlesztéséhez kapcsolódó fogalmak, módszerek és környezet bemutatása**

Szakirodalmi áttekintésemet a hazai számviteloktatás történeti áttekintésével kezdem. Bőséges és nagyon érdekes forrás állt a rendelkezésemre. A sokféle megközelítés közül dolgozatomban a számviteloktatás szerkezeti változásának bemutatására, a képzés felügyeletének alakulására, a képzés minőségének biztosítására vonatkozó törekvésekre, a számviteli ismeretek szakképzésben betöltött szerepére és a szakma elismertségére fókuszálok.

##### *2.1.1 A hazai számviteloktatás története*

Magyarországon több mint háromszáz éves múltra tekint vissza a könyvvitel szervezett képzése. Hazánkban már a XV. század közepén tanítottak könyvvitelt a hazai bányavárosok német iskoláiban.

Szempcen (Pozsony megye) 1763-ban Valero Jakab piarista tanár nyitotta meg a Collegium Oeconomicumot. A tanított tárgyak között az államszámvitel és a közgazdaságtan is szerepelt. Az intézet három évfolyamos volt. A kiváló eredménnyel végzett tanulók névsorát közölte az intézet a királyi kamarával, az Erdélyi Kincstárral és a Temesvári Országos Igazgatósággal,

hogy üresedés esetén elsősorban velük töltsék be az állásokat. A szempci iskola (teljes nevén: Collegium Scientiarum Politico Oeconomico Cameralium) Európa első számviteli főiskolája volt (Halkovics, 1999).

Az első számviteloktatást érintő országos reform Mária Terézia 1777-ben kiadott Ratio Educationis rendeletéhez fűződik, melynek 138.§(2) pontja kimondja, hogy a gimnáziumi számtan tanítása keretében helyet kap a könyvvitel.

A modern kereskedelmi szakoktatás (mintegy 100 évvel megelőzve az Egyesült Államok gyakorlatát) 1830-ban indult, melynek tantervében a könyvvitel tárgya, a tudás elmélyítését biztosítva magas óraszámokban került oktatásra. A kiegyezés után az ipar és kereskedelem fejlődése a szakoktatásra is kedvezően hatott. 1884 és 1895 között 26 kereskedelmi iskola nyílt meg hazánkban. A három évfolyamos egységes felsőkereskedelmi iskolákban II. és III. évfolyamon heti 3-3 órában tanítottak könyvvitelt. 1919/20 tanévtől négy évfolyamos felsőkereskedelmi iskolákban, már II. évfolyamtól folyt könyvviteloktatás, heti 3-3-4 órában (Ungvári, 1978). A kereskedelmi szakoktatás felügyelete 1920-tól kikerült az Országos Közoktatási Tanács ügyköréből, és a kereskedelmi osztállyal bővített Iparoktatási Tanács alá rendelődt, mely a szakképzésre igyekezett nagyobb hangsúlyt helyezni (Nagy, 2014).

A II. világháborút követően, a számviteli szakoktatás áttekintése és értékelése szempontjából kiinduló pontnak tekinthető 1959. év. Pénzügyminiszteri utasítás szerint a könyvviteli képesítés fokozatai a következők voltak:

- képesített könyvelő,
- mérlegképes könyvelő,
- okleveles könyvvizsgáló és
- államháztartási könyvelő

Ebben az időszakban a képesített könyvelői minősítés jellemzően a közgazdasági technikum elvégzésével volt megszerezhető. A pénzügyminiszteri utasítás meghatározta a képzések időtartamát is. (Az államháztartási könyvelői oktatás időtartama két félév, a mérlegképes könyvelői és az okleveles könyvvizsgálói oktatás időtartama négy félév volt.) A vizsgákat a Számviteli Képesítő Bizottság előtt kellett letenni. A bizottság működésével kapcsolatos ügyviteli teen-

dóket a Pénzügyminisztérium Könyvviteli Tanulmányi Felügyelősége látta el. A képzés magas színvonalú volt, az egyes képesítések szakmai elismerése, elfogadása ekkor alapozódott meg. **Mérlegképes könyvelői előkészítőre csak az volt bocsátható, aki a 24. életévét betöltötte, és aki képesített könyvelői végzettséggel rendelkezett, legalább ötéves számviteli, pénzügyi vagy revizori gyakorlatot igazolt, vagy aki valamely hazai egyetemen, főiskolán szerzett oklevelet és hároméves számviteli, pénzügyi vagy revizori gyakorlatot igazolt.) A feltételek egyrészt szakmai előképzettséget, másrészt szakmai gyakorlatot kívántak meg. E kettősség alapot adott az igényes oktatásra, a megfelelő követelményszintre és a gyakorlatorientált-ságra is (Sztanó, 2008, im. 8. oldal).**

**A 14/1977-es PM rendelet az egyes képzési szinteken nem változtatott, de a bemene-ti követelményeit szigorította, hosszabb gyakorlati időt írt elő,** az okleveles könyvvizsgálói képzés felsőfokú végzettséghez kötötté vált. A képesített könyvelői végzettség négy éves szak-középiskolai tanulással volt megszerezhető. (Gimnáziumi érettségi esetén két éves kiegészítő képzéssel volt a képesítés megszerezhető.) A mérlegképes könyvelői képzés időtartama 6 félév-re, az okleveles könyvvizsgálói oktatás ideje 8 félévre nőtt. A bekövetkezett jogszabályi változá-sok az igényes képzést, és magas szakmai tudást biztosították a számviteli szakemberek számára (Sztanó, 2015).

A szakképzést érintő, következő nagy horderejű változás akkor következett be, amikor az 1993-ban bevezetett, és többször módosított Országos Képzési Jegyzékkel összhangban, a pénz-ügyminiszter kiadta a pénzügyminiszter ágazatába tartozó szakképzések szakmai követelménye-iről szóló rendeletet, mely szerint a számviteli szakképesítések a következők:

- számviteli ügyintéző,
- számviteli szakügyintéző, (csak az 1998-as OKJ módosítás után indult a képzés)
- mérlegképes könyvelő államháztartási, pénzügyintézeti, vállalkozási szakon és
- okleveles könyvvizsgáló.

Sztanó (2015) megállapítása szerint a rendeletek „végtermék-szabályozásnak” minősíthetők, mi-vel alapvetően a vizsgakövetelményeket fogalmazzák meg, és sajnos a képzésbe történő belé-pést semmiféle szakmai előképzettséghez, illetve szakmai gyakorlathoz nem kötötték. A ko-

rábbi évekkel összehasonlítva, ez egyértelműen visszalépésnek tekinthető. **A jogszabály nem rögzítette a képzési időket, így gyakran üzleti megfontolásból a képzést szervezők minimális óraszámokban határozták meg a képzési időt, amely a követelmények fellazulását hozta magával, és felszínes szakmai ismeretekkel kibocsátott szakembereket adott a munkaerőpiacnak.**

Pozitív jogszabályi változást jelentett a 1997. évi LV törvény, mely alapján az okleveles könyvvizsgálói képzés kikerült az OKJ hatásköre alól, és a képzés minőségét biztosítva szigorodott a képzésbe történő belépés és a végzettség megszerzésének feltétele is.

A középfokú számviteli szakember utánpótlás bázisát adó szakközépiskolai érettségi képesítő vizsgarendszer az OKJ bevezetésével megszűnt, az érettségi lett az OKJ képzésbe a belépés feltétele. Az OKJ bevezetésével az önálló könyvvitel tárgy oktatása a középiskolákban megszűnt. Újdonságként hatott, hogy az iskolarendszerű, diplomát nem adó szakképzésbe 1998-tól bekapcsolódtak a felsőoktatási intézmények is a szakközépiskolák mellett, így próbálva megfelelni a felsőoktatási intézményekben végzetek számára vonatkozó uniós elvárásoknak. A szakközépiskolák kevés kivétellel a felsőoktatási intézményekkel folytatott versenyben alul maradtak, a felsőoktatási intézmények elszívó ereje lassan kiürítette a szakközépiskolákat.

A következő mérföldköve a számvitel szakképzésnek a 2006-ban kidolgozott moduláris szerkezetű OKJ eredményeit felhasználó, kompetenciaalapú, modulrendszerű szakképzés kidolgozása, mely 2009-ben (23/2008. PM rendeletben megfogalmazott szakmai és vizsgakövetelmények szerint) került bevezetésre. A modulrendszer lehetővé tette, hogy alap-szakképesítés; rész-szakképesítés; szakképesítés-elágazás és szakképesítés-ráépülés hierarchiába soroljuk az OKJ képzéseket. Az üzleti szakügyintéző szakképesítés hat szakképesítés-elágazása közül a számviteli szakügyintéző képzés bocsájtott ki számviteli szakembereket.

A mérlegképes könyvelői szakképesítés a vállalkozói szféra speciális igényeit a ráépülésekkel biztosította (Sztanó, 2015, im. 9. oldal).

2012-ben az új, módosított OKJ bevezetésével (27/2012. (VIII. 27.) NGM rendelet) a szakképesítések szerkezete ismét finomodott, a moduláris felépítésű, komplex rendszerű szakképesítések egymásra épülésével. A képzések óraszámára vonatkozóan már előírásokat tartalmaz a

rendelet. A képzési feltételeket teljesítő vizsgázó egyes vizsgarészek teljesítésével már rész-szakképesítéshez juthat, ami a foglalkoztathatóságát növeli.

Az 2.1. táblázatban a pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítésből a kilépési és a ráépülési lehetőségeket mutatom be.

2.1. táblázat *A pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés kilépési és ráépülési lehetőségei*

Szakképzési szint <sup>a</sup>	Számviteli képzés megnevezés	Szakmai belépési feltétel
62. Szakképesítés	Okleveles adóellenőrzési szakértő Okleveles forgalmi adó szakértő Okleveles jövedelemadó szakértő Okleveles nemzetközi-adó szakértő	Diploma
55. Szakképesítés-ráépülés II. szint	Adótanácsadó Ellenőrzési szakelőadó IFRS mérlegképes könyvelő Pénzügyi szervezeti mérlegképes könyvelő	Szakképesítés-ráépülés I. szint
55. Szakképesítés-ráépülés I. szint	Államháztartási mérlegképes könyvelő Egyéb szervezeti mérlegképes könyvelő Vállalkozási mérlegképes könyvelő	Pénzügyi-számviteli ügyintéző
<b>54. Szakképesítés</b>	<b>Pénzügyi-számviteli ügyintéző</b>	<b>Nincs (Érettségi)</b>
51. Rész-szakképesítés	Pénzügyi ügyintéző Számviteli ügyintéző Pénzügyi projektmenedzser asszisztens	Nincs (Érettségi)

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés

A felsőoktatásban folyó számvitel oktatás a szakma irányából mindig elismert volt. (1957 és 1995 között PM utasítás szabályozta, mely diploma mellé kérhető automatikusan a mérlegképes könyvelői végzettség, elismerve a diploma szakmai minőségét.) Majd a 93/2002-es kormányrendelet ismét lehetővé tette bizonyos diplomák megszerzése után a mérlegképes könyvelői végzettségről szóló igazolás kibocsátását is.

Az OKJ-s képzés és a felsőoktatás kapcsolata 2012 óta tovább erősödik, hiszen a vállalkozási mérlegképes könyvelői szakképesítést igazoló bizonyítványt a diplomával együtt automatikusan kézhez kapják a pénzügyi és számviteli szakon végzett hallgatók.



Hazánkban csak 1998 óta vált szorosabbá a szakképzés és a diplomás képzés a számviteli szakügyintéző felsőfokú szakképzés (FSZ) bevezetésével. Az OKJ-s képzés keretében megszerzett tudás közel 60 kredittel elfogadásra került a szakirányban folytatott pénzügy és számvitel alapképzésen történő továbbtanulás során (ezt a ma már kifutó képzés utolsó évfolyama a 2015/2016-os tanévben kezdte meg a tanulmányait a felsőoktatásban).

2013 óta a felsőoktatásban a számvitel képzés legalacsonyabb szintje a diplomát nem adó felsőoktatási szakképzés (FOSZK) pénzügy és számvitel szakon, a következő szint az alapképzés (BA, pénzügy és számvitel szakon), illetve mesterképzés (Msc számvitel szakon). 2013 óta a pénzügyi és számviteli felsőoktatási szakképzés keretében folytatott vállalkezési szakirány megalapozza a pénzügyi és számviteli alapképzésen továbbtanulók közül a számvitel specializációra jelentkezők szakmai tudását. A FOSZK-on végzett hallgatók munkakör betöltésére alkalmas oklevelet kapnak kézhez, a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésüket, illetve az új képzés megismerését pedig a kötelező féléves szakmai gyakorlat könnyíti meg.

Amennyiben a pénzügy és számvitel FOSZK képzésen oklevelet kapott hallgatók pénzügyi és számviteli alapképzésen folytatják tanulmányaikat, 90 kredit a FOSZK tanulmányaikból beszámításra kerül, és az alapképzésben rövidített képzésben négy félév alatt diplomához juthatnak.

„A bolognai folyamat példátlan mértékű változásokat hozott a felsőoktatásban, és ez alapvetően befolyásolta a felsőoktatás további történetét is. A kreditrendszer bevezetése segítette a hallgatói mobilitást, de ugyanakkor teljesen új oktatásszervezési kérdéseket vetett fel.” (Sztanó, 2015, im. 14. oldal) A jelenlegi sok kimeneti lehetőségű számviteli szakképzés esetében pontosan kell definiálni az egyes szinteken megszerezhető kompetenciákat, melyek a munkaerőpiacon az egyes képzési szinten szakképesítést szerzett számviteli szakembereket megkülönböztetik. Ezeket a kompetenciákat időről-időre a munkaerőpiac igényei szerint fejleszteni, módosítani kell (Sztanó, 2015).

Az 1990-es évek közepétől az európai együttműködés irányvonalának követése tükröződik a számvitel oktatás szerkezeti átalakulásában. A szakképzés és az iskolarendszerű képzés elszakadása még napjainkig is elég nagy bizonytalanságot okoz a középfokú számviteli végzettségek megítélésében (Budai, 2008, im. 61. oldal).

A jelenlegi helyzetet összefoglalva véleményem szerint az iskolarendszerű számvitelképzésben a középiskolák ma nem játszanak jelentős szerepet. A felsőoktatási intézményekben folyó, diplomát nem adó felsőoktatási szakképzés (régében felsőfokú szakképzés) intézményen belüli helye, munkaerőpiaci ismertsége és elismertsége még mindig nem éri el az OKJ bevezetése előtti képesített könyvelői szintet, pedig a részfeladatok ellátására az ügyintézők és FOSZK képzésben oklevelet szerzők alkalmasak lennének. A szakképző gimnáziumokban 2016. szeptembertől induló képzések kimenete érettségi képesítő vizsga lesz. A szakmai orientációra és alapozásra hosszabb idő áll rendelkezésre, a tananyagok egymásra építésére több lehetőség nyílik, és a közoktatás ismét a középfokú szakképzés legnagyobb bázisává válhat az elkövetkező években.

A felsőoktatásban az üzleti alapképzések tanterveiben változó súllyal, de mindegyikben jelen van számvitel ismeret. A pénzügy és számvitel alapképzés és a számvitel mesterképzés adja a vezető számviteli szakemberek utánpótlását a munkaerőpiacon (mintegy 20 felsőoktatási intézményben folyik számviteli szakemberképzés). Az alapképzés és mesterképzés tartalmát szabályozó a képzési és kimeneti követelmények (továbbiakban: KKK) laza előírásai minőségileg különböző képzéstartalomhoz vezethetnek a különböző felsőoktatási intézményekben.

Az iskolarendszeren kívüli képzések közül tradicionálisan a mérlegképes könyvelői képzés rangja a legmagasabb. 2016. szeptembertől az iskolarendszeren kívüli képzéssel párhuzamosan iskolarendszerben is folytatható (ebben a formában ingyenesen) a képzés. Ez a jogszabályi változás véleményem szerint az iskolarendszeren kívüli mérlegképes tanfolyamokon résztvevők számát drasztikusan le fogja csökkenteni, és a képző intézmények összetételére is komoly befolyással lesz.

### ***2.1.2 Az ismeretközpontú oktatástól a kompetenciaközpontú oktatásig***

A kompetenciaalapú oktatás előre meghatározott kompetenciák megszerzésére irányul. A tanulók tudását, teljesítményét individualizált módon mérik. Kompetenciaalapú oktatásnak a készségek, készségek fejlesztését, az alkalmazásképes tudást középpontba helyező oktatást értjük (Galambos, 2005).

Az utóbbi években-évtizedekben a számvitel szakmát ért mikro- és makrogazdasági változások a számvitel képzés tartalmi reformját és a hatékonyságának folyamatos növelését igénylik.

A következőkben néhány tendenciára világítok rá, amely a szakképzési rendszert, így a számviteli képzés rendszerét is befolyásolja, szükségszerűvé téve annak felülvizsgálatát:

- A gazdasággal, a leendő felvevő piaccal való szoros együttműködés egyre fontosabb, nem engedhető meg, hogy a végzettség megszerzése után derüljön ki a végzettek tudása illetve teljesítőképessége és a leendő munkahely követelményei közötti különbség. A munkaerőpiacon versenyképes diploma, oklevél, bizonyítvány a pályakezdő elhelyezkedési esélyeit növeli, a képző intézménynek meg a minősítéséül szolgál, vagy éppen a fennmaradást biztosítja (Kiss, 2010).
- A munka világa oldaláról érkező elvárások: a képzett munkaerővel szembeni követelmények – túllépve az adott terület mögött álló tudományos eredmények ismeretén – új elemekkel például az innovációra való képességgel, kreativitással, adaptációs képességgel, kezdeményezőkésséggel egészültek ki, ezek a képességek a hagyományos oktatási keretek között nem, vagy csak nehezen fejleszthetők (Kopp, 2013).
- Az új technológiák, mindenekelőtt a kommunikáció modern eszközei a számviteli tevékenység során ma már nélkülözhetetlenné váltak. Ezek az eszközök a képzési rendszerben is helyt kell, hogy kapjanak.
- Megfogalmazódott az egész életen át való tanulás követelménye, mely a képzési struktúrát jelentősen befolyásolja. Az Egyesült Királyság felsőoktatási helyzetét bemutató Dearing Beszámolóban megfogalmazódik, hogy a felsőoktatásának kell elköteleződnie „az életen át tartó tanulás” mellett (Dearing, 1997). A folyamatos tanulásnak ez a képessége válasz lesz az állandóan változó világra. Annak érdekében, hogy lépést tudjanak tartani, az egyéneknek rendszeresen új képességeket kell fejleszteniük, Dearing a csapatmunkát emeli ki, mint fejlesztendő készséget. Ez az állandó változáshoz való rugalmas alkalmazkodás a számvitel szakmát különösen jellemzi.
- A globalizáció adta lehetőségekhez és igényekhez való alkalmazkodó képesség alapkövetelmény a nemzetgazdaságok számára. Bizonyos tevékenységek külföldre történő kiszervezése,

a tevékenységek „nemzetköziesedése” folytán az idegennyelv-tudás igénye kiemelt jelentősé-  
gűvé vált. A határok elmosódása következményeként a nemzetközi sztenderdek, technológiák  
ismeretét követelik meg a számviteli szakemberektől (Chen, 2013).

- A jelenkor könyvelőinek, számviteli szakembereinek feladata rendkívül sokrétű, az általuk  
nyújtott szolgáltatások lényegében lefedik a vállalkozások teljes tevékenységét, a teljes újra-  
tervezési folyamatot, annak minden mozzanatát. Jellemzően ők az egyetlen tanácsadói a KKV  
szektorbeli vállalkozásoknak, különösen a mikro vállalkozásoknak, így az általuk nyújtott, az  
ügyfelek által igényelt szolgáltatások általában túlmutatnak a számviteli beszámoló összeállít-  
tásán. A legtöbb számviteli szakember szolgáltató tevékenységébe beletartozik a könyvvizs-  
gálat, adótanácsadás, munkaerőt érintő kérdésekre vonatkozó tanácsadás, jogi-, és pénzügyi  
tanácsadással, környezetvédelmi jelentések készítése, üzletviteli tanácsadás (Kardos, 2011).

Felmerül a kérdés, hogy a fenti változásokra hogyan tud reagálni az oktatás?

Udvardi-Lakos (2005) szerint a környezeti változások hatására az oktatás-központúságot a  
tanuláscentrikus gondolkodás, a tanár-centrikusságot a tanulóközpontú gondolkodás váltja fel.  
Tanítás helyett a tanulásra kell, hogy helyeződjön a hangsúly, így az ezt szolgáló infrastruktú-  
rát és eszközrendszert is ennek megfelelően kell kiépíteni. Ide tartozik például a tanulást segítő  
mentori, tanácsadói szolgálat, a felzárkóztató képzés, korrepetálás lehetőségének biztosítása, ta-  
nulási útmutatók, önértékelő eszközök (teszt, stb.) összeállítása, modern tananyag-összeállítási  
technikák alkalmazása, szoftver-programok kidolgozása, a folyamatos értékelés rendszerének  
kidolgozása és működtetése. A felsőoktatásban a tudományos kutató műhelyek, a szakkollégium-  
ok, egyéb tudományos diákkörök működtetése szolgál hasonló célt.

A tanári aktivitás sokszor tanulói passzivitással társult, ennek feloldására csak korlátolt esz-  
köz volt a feleltetés, számonkérés. Új cél lett a hatékony tanulásra nevelés, a tanulók alkotó  
energiájának felszabadítása, a belső motiváció elérése. A szemléletváltás következtében a tanár  
aktivizáló, segítő szerepet kell, hogy vállaljon.

Az eredményes tanulási környezet jellemzői közé tartozik Kopp (2013) megfogalmazásában  
a tanulóközpontúság (az oktatás a résztvevők eltérő, előzetes tudását figyelembe véve szervező-  
dik), a tudásközpontúság (a tanuló a problémamegoldás folyamatainak értelmezésére koncentrálna,

a lényeg a gyakorlati alkalmazhatóság). Részét képezi az értékelésközpontúság (a tanár a tanulási folyamat közben történő értékeléssel segíti elő a tanulók fejlődését) és a közösségközpontúság (a tanulási folyamatban olyan tanulási formák alkalmazására törekszik, amelyek lehetővé teszik az egymástól tanulást, a tanulót aktivitásra ösztönzik, és bátorító környezetet teremtenek).

Csapó (2002) szerint előtérbe kerül a tanuláshoz, az aktivitáshoz szükséges adottságok, képességek, korábbi (bárhol is szerzett) tudás és élettapasztalatok vizsgálata, értékelése, beszámítása. Az ismeretközpontú oktatási elképzelést a készségek, kompetenciák előtérbe kerülésének koncepciója váltja fel. Az oktatásban a tananyag tartalma akár másodlagos is lehet, elsődleges a képességek fejlesztése, kompetenciák elsajátíttatása.

Kopp (2013) rámutat, hogy az oktatási folyamat és módszerek tervezésében nagyobb szerepet kap az eltérő tanulási utak tervezése, a programok tervezésének szintjén pedig a különböző tanulástámogatási formák biztosítása, a változatos, hallgatói aktivitást elősegítő módszerek alkalmazása. A reflektív oktatói módszer alkalmazása például a megfigyelésre, elemzésre, és értékelésre való képességet jelenti a pedagógus részéről, amivel a különböző tanítási helyzetekre reagálni képes (Kardos–Balázsiné, 2014).

Udvardi-Lakos (2005) kifejti, hogy a memorizálás módszerét az alkotó, nyitott gondolkodás váltja fel, amely a problémamegoldó képesség, a kreativitás fejlesztésével érhető el. A koncepcióváltás szükségszerű velejárója, hogy az elméleti alapú megközelítéssel szemben a gyakorlatorientáltságra tevődik át a fő hangsúly.

A felgyorsult világ állandóan változó körülményeihez alkalmazkodni csak stabil alaplámpéltés birtokában lehet, melynek rugalmas alkalmazkodóképességgel és innovatív cselekvőképességgel kell párosulnia. Udvardi-Lakos (2007) megállapítása szerint el kell fogadni, hogy ma már egyetlen képző rendszer sem adhat lezárt, teljes tudást, és hogy be kell rendezkedni az élet teljes hosszán át való tanulás időtávlatában való gondolkodásra. Meg kell határozni az iskolarendszerű képzés ismeretátadási és műveltségfejlesztő lehetőségeit, kívánatos új szerepét, és meg kell határozni, hogy mi marad az alapozás utáni életszakaszokra és képzési formákra. Az élethosszig tartó tanulás megvalósításához Óhidy (2006) véleménye szerint tanulási motiváció és érdeklődés szükséges, valamint különféle kompetenciák (például az információkeresési technika, az

információ felvételének és értékelésének készségei, a másokkal való együttműködés képessége), amelyeknek kialakítása az iskola feladata.

A kompetencia fogalmában Pála et al. (2009) definíciója szerint az ismeret, a képesség és az attitűd egysége jelenik meg, de Pála et al. hangsúlyozza a kompetencia alapú oktatásban a motiváció és a környezet minél jobb megismerése iránti igény szerepét, mely nélkül képességfejlesztés, képességkialakítás lehetetlen. A kompetenciafejlesztés alapja, hogy igényt keltsünk fel egy tevékeny, az ismereteket alkalmazni, átalakítani, transzformálni képes magatartásforma iránt, ennek a kialakítására próbáljunk meg törekedni.

A Nobel-díjas Schultz 1983-as emberi tőke elmélete azon a feltételezésen alapul, hogy az oktatás jelentős szerepet játszik a gazdaság növekedésében. Az oktatáspolitikai hatékonysága pedig abban mérhető, hogy az iskola milyen mértékben tudja felkészíteni a fiatalokat a munkaerőpiaci igényekre, a munkaerőpiac mennyire elégedett a képzés minőségével. Ugyanerre a következtetésre jut Csehné Papp (2013), aki szerint napjaink egyik legfontosabb törekvése az, hogy a képzés és a foglalkoztatás között szorosabb összhang alakuljon ki, hiszen a munkanélküliség csökkentésének egyik módja, hogy a képzés jobban szolgálja a munkaerőpiaci igényeket.

Csehné Papp (2013) egy másik fontos megállapításával szeretném a gondolatmenetet zárni: „A versenyképes gazdaság számára már nem elég csupán a tárgyi ismeretekkel, készségekkel rendelkező munkaerő, hanem kooperációra képes, értékek által vezérelt, több szempont mérlegelésére, eltérő perspektívák figyelembe vételére képes munkaerőt igényel. Ezeket a kompetenciákat viszont az oktatás/képzés során kell fejleszteni.”

Bár tíz éve erős a kormányzati törekvés a kompetenciaalapú oktatásra való áttérésre, véleményem szerint csak nagyon kis léptékben mérhető a fejlődés. Ennek egyik oka, hogy az áttérés az oktatók szemléletváltását igényli, új tanítási módszerek elsajátítását, költséges és időigényes didaktikai módszerek, eszközök használatát várja el. A másik ok a diákok motivátlansága, pedig az érdeklődő, csapatban dolgozni képes magatartás elengedhetetlen feltétele a kompetencia alapú oktatás sikerének. Új lehetőségként értékelem a duális képzés megjelenését a felsőoktatásban a gazdaságtudományi képzési területen is, melynek pedagógiai célkitűzései éppen a kompetencia alapú oktatás alapgondolatával egyeznek meg. Egyoldalú szakmai képzés helyett a sokoldalú

szakmai, személyes és metodikai kompetenciák fejlesztésének egységén a hangsúly; az ismeretek passzív visszaadása helyett probléma és projektalapú tanulás; egyéni tanulás helyett szakmai munkaközösségekben elsajátított ismeretek; az elméleti és gyakorlati tudás egymásba illesztése; a tanárra irányuló figyelem helyett a hallgató áll a figyelem középpontjában (Duális Képzés, Intézményi Fehér Könyv, 2015).

### **2.1.3 Kompetencia fogalmak**

A tananyagfejlesztés, a munkaerőpiaci igények felmérésének, a munkaerő kiválasztásnak, kulcsfogalma a kompetencia. Sokan, sokféle tartalommal, sokféle megközelítésben használják, és értelmezésében még mindig sok bizonytalanság észlelhető. Összegyűjtöttem a teljesség igénye nélkül néhány, a dolgozatom témájához közvetlenül kapcsolódó, számomra érdekes megközelítést.

A kompetencia latin eredetű szó, alkalmasságot, ügyességet fejez ki. A Pedagógiai Lexikon (1997) szerint „alapvetően értelmi (kognitív) alapú tulajdonság, de fontos szerepet játszanak benne motivációs elemek, képességek, egyéb emocionális tényezők”. E fogalommagyarázat alapján nyilvánvaló, hogy összetett rendszerrel állunk szemben.

Coolahan, Európai Tanács szakértőjének definíciója szerint: „A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában”.

Nagy (2001) a kompetenciákat a személyiség olyan fő alkotóelemeinek tekinti, amelyek a jártasságok, a készségek, az egyszerű és komplex képességek továbbá a motívumok hierarchikusan felépített rendszerét adják. Véleménye szerint a kompetencia egy meghatározott funkció teljesítésére való alkalmasságként értelmezhető. A személyiség vonatkozásában beszél az általános (kognitív, szociális, perszonális-önfejlesztő) és a specifikus – valamely szakma műveléséhez szükséges – kompetenciák egymást sajátosan átfedő rendszeréről. Az általános képzés feladata, állítása szerint, az általános kompetenciák fejlesztése, a szakképzés pedig a speciális kompetenciák elsajátításának segítése amellett, hogy a szakképzés az általános kompetenciák fejlődéséhez is hozzájárul(hat).

Boyatzis után Jákó (2004) szerint a kompetencia fogalmát úgy határozhatjuk meg, mint egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel. Az egyén szintjén Jákó (2004) a kompetenciáknak öt összetevőjét határozza meg, melyet a 2.2. táblázatban foglaltam össze.

2.2. táblázat *A kompetencia összetevői és értelmezésük*

Összetevők <sup>a</sup>	Értelmezés
Ismeretek, a tudás (knowledge)	információk, amivel a személy rendelkezik
Készségek, jártasságok (skills)	melyek bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesülésének képességét adják
Önértékelés, szociális szerepek	melyek személyes értékek (value) mentén szerveződnek, tehát olyan attitűdök, értékek, melyeket a személy fontosnak ítél, hogy legyenek vagy megtegye őket pl. siker, karrier
Személyiségvonások (character)	vagyis pszichikai-fizikai jellemzők és a helyzetekre, információkra adott válaszok
Motivációk (motivation)	irányítják, befolyásolják, szelektálják a viselkedést bizonyos magatartások, célok felé

<sup>a</sup> Forrás: Jákó (2004)

Gergely (2004) hangsúlyozza, hogy a kompetencia fogalmat egzakt módon, csak tevékenység keretében lehet értelmezni. Vagyis a kompetenciafogalom használata megegyezés kérdése. Hasonló eredményre jutottak a DeSeCo-projekt elemzői is. Az OECD 1997-ben a (DeSeCo-projekt) kompetenciavizsgálati projektbe kezdett, melynek eredményét négy évvel később publikálták. A projekt során elkészített országtanulmányok alapján a kutatók azt a megállapítást tették, hogy még mindig nem teljesen egyértelmű a kompetencia, a kulcs-kompetencia és a metakompetencia fogalma, mivel a kompetenciák olyan helyi jellegű, kultúrához kötött, sokféle kontextustól meghatározott jelenségek, amelyeknek nem léteznek keletkezési körülményeiktől – nemzetek feletti szinten megragadható – elkülönített formái (Török, 2004).

Más szemszögből megközelítve Udvardi-Lakos (2007) állítása alapján az egységes kompetencia fogalom megalkotását egyrészt az teszi nehezzé, hogy különböző szakterületről érkező



elméleti szakemberek (pszichológusok, filozófusok, pedagógusok, humán erőforrás- szakemberek, stb.) foglalkoznak vele, másrészt, hogy a gyakorlati felhasználás is különböző területeken folyik, más-más céllal.

A dolgozatom témája szempontjából fontos két felhasználó a humán erőforrás-menedzsment a munkahelyi kompetenciák meghatározása során, adott munkakör vonatkozásában, a munkatársak kompetenciaalapú kiválasztása, a személyzetfejlesztés, a teljesítmény-értékelés érdekében vezeti be a fogalmat. Az oktatás, ezen belül elsősorban a szakképzés területén, komoly szakértői gárda alkalmazza a kompetenciafeltárás technikáját (a DACUM-módszert) a kompetenciákra alapozó tantervfejlesztés gyakorlati során, melyet a 2.1.5. fejezetben részletesen bemutatok.

A fogalom szemléletes megközelítése Csapó (2002) szerint Noam Chomskytól ered, aki a „generatív grammatika” kapcsán beszél a múlt század 60-as éveiben arról, hogy a gyerekek minden kultúrában nagy könnyedséggel és biztonsággal tanulnak meg legalább egy nyelvet. Itt nem csupán a megtanult ismeretek új helyzetben való alkalmazásáról van szó, hanem született adottságok, élettapasztalatok, és egyéb tényezők, ösztönös mechanizmusok összetett működéséről. Chomsky szerint, ez a képesség a kompetencia, mely a lehető legkülönbözőbb élethelyzetben a segítségünkre van.

Léteznek elméletek, amelyek a kompetencia, a képesség fogalmának folyamatos jelenlétét a pedagógia mindennapos gyakorlatában szükségtelennek tartják, mert a tudás szónak adnak a lexikális definíción túl, szélesebb tartalmat: beleértik a képességeket, kompetenciákat és egyéb kimutatható komponenseket is. Ezen elméletek alapján a tudás fogalmát kellene továbbra is előtérbe helyezni a tanulói teljesítőképeség kifejezésére (Hegy-Halmos, 2012).

Ezek az elméletek véleményem szerint az utóbbi egy-két évben felerősödni látszódnak, mert az abszolút kompetenciaalapú 2008-as szakmai és vizsgakövetelményeket összefoglaló PM rendelethez képest a kompetencia szó az OKJ-s képzések 2012-ben az NGM által kiadott szakmai és vizsgáztatási követelményeiből rendre kimaradt.

A Magyar Kormány egész életen át tartó tanulásról szóló stratégiájának III.sz. melléklete (2008) az alábbi 2.3. táblázatban foglaltak szerint definiálja a tudás, készség és kompetencia fogalmakat.

2.3. táblázat *A tudás, készség és kompetencia fogalmak hivatalos definíciója*

Fogalom <sup>a</sup>	Definíció
Tudás (knowledge)	A dolgokról, jelenségekről, természetről és társadalomról való vélekedés. A tudás birtokában a dolgokról, jelenségekről, megnyilvánulásokról megállapíthatjuk, hogy melyek igazak, illetve hamisak, mi az, ami helyes, illetve helytelen, mi az, ami valós illetve valótlan. A társadalmi kontextusba helyezett tudás szorosan kapcsolódik a kompetencia, a jártasság, a képzettség kategóriáihoz. Jellegénél fogva a tudás lehet elméleti vagy gyakorlati. A tudás formája változik aszerint is, hogy minek a megismerésére irányul (objektív tudás, szubjektív tudás, morális tudás, vallási tudás).
Készség, jártasság (skill)	Meghatározott feladat, munka ellátásához elengedhetetlen tudás, gyakorlat, amelyre az egyén tanulás, képzés vagy gyakorlati tapasztalatok útján tesz szert.
Kompetencia (competence)	Az egyén bizonyított képessége ahhoz, hogy tudását (készségeit, szakképzettségét) képes mind a szokványos, mind a változó szakmai környezetben alkalmazni. A kompetencia tulajdonképpen az adott közegben való eredményes tevékenységhez szükséges ismeretek, elméleti és gyakorlati készségek, attitűdök, érzelmek, értékek és etikai jellemzők, valamint motivációk összessége.

<sup>a</sup> Forrás: Magyar Kormány egész életen át tartó tanulásról szóló stratégiájának III.sz. melléklete (2008)

Felvetődik a kompetenciák *mérésének* problematikája is. A legtöbb szakember komoly gondokat lát a mérhetőséget illetően, egyes szerzők szerint viszont csak a mérhető kompetenciákkal szabadna tudományosan foglalkozni. Egyes kutatók szerint az IQ lenne alkalmas az emberi kompetencia objektív mérésére (Csapó, 2002). A 2.2.2. fejezetben röviden bemutatásra kerülnek a felsőoktatásban folytatott főbb nemzetközi kompetencia mérési projektek.

A témával foglalkozó kutatások elemzéseiben több olyan kompetencia található, amely nem csupán kognitív képességek eredménye, hanem függ az öröklött képességektől, a fejlődés szabályszerűségétől, a környezeti hatásoktól, a tanulási alkalmak mennyiségi és minőségi jellegzetességeitől. Több olyan adottságunk van, amely genetikailag kódolt.

Ennek alapján vetődik fel a fejleszthetőség problémája: kimutatható, hogy a fejleszthetőség is kódolt (Gergely, 2004).

Gyakorlatiasabb elemzések a funkcionalitás oldaláról közelítik meg a kompetencia tartalmát. A képzési feladatok munkamegosztása alapján, a kompetenciák alábbi csoportosítása lehetséges:

- Az **általános kompetenciák (tudásanyag) megszerzésére** elsősorban az általános képzésben, a közoktatásban kerül sor. (matematika, fizika, informatika, nyelvek, jogi-gazdasági ismeretek, stb.)
- A **funkcionális kompetenciák**: alapvetően a szakképzésben és a felsőoktatásban, (gyakorlati kompetenciák, mesterségbeli alapképességek: kézügyesség, térszemlélet, szépérzék, pontosság, stb.)
- **kulcskompetenciák** elsősorban a humán erőforrás-fejlesztés keretein belül kerülnek előtérbe. (kvalifikációk, képességek: kapcsolatteremtő képesség, munkához való viszony, tolerancia, kreativitás, kooperációs készség, stb.,) (Lükő, 2003; Jákó, 2004)

A kulcskompetenciákat Gergely (2004) gondolatához kapcsolódóan Udvardi-Lakos (2005) szerint sem lehet elválasztani azok összefüggéseitől, ezekből például nem lehet „külön” vizsgálni. **A kulcskompetenciákat meghatározhatjuk a képzési programok céljai között, de ezeket nem lehet új, külön tantervi komponenseknek tekinteni: ezeket a képzési folyamat egészében, megfelelő módszerek alkalmazásával kell érvényesíteni.**

**Czinkóczi (2011) meglátása szerint a megfelelő alapkompetenciák azok, amelyeket a humánerőforrás vezetők annak tartanak.** Olyan kompetenciák, amelyekkel ha rendelkezik egy jelölt, akkor azt szívesen felveszik, vagy amelyek meglétét elsősorban keresik a felvételi folyamat során. A humánerőforrás vezetők különösen érdeklődnek az ilyen kompetenciákkal rendelkező jelöltek iránt, ha azok hitelt érdemlő módon bizonyítani is tudják e kompetenciáik meglétét. Bíró et al. (2007) is ugyanezre a következtetésre jutott, azaz a pályakezdő munkavállalók kompetenciaértékelésének bázisát **a munkáltatók által meghatározott követelményprofil képezi.** A valódi alkalmasságot azok a viselkedésformák, tulajdonságok, képességek, készségek és személyiségjellemzők biztosítják, amelyek megkülönböztetik a kiválóan teljesítő egyéneket az

átlagosaktól, és amelyek hosszú távon képzéssel fejleszthetőek – ezeket nevezzük összefoglaló néven kompetenciáknak.

**Az elvárt kompetenciák azonban 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 kompetencia fogalomnak a nemzetközi szakirodalomban is sokféle definíciója létezik, de minden meghatározásra igaz, hogy a kompetencia szót a munkavállaló munkavégzése közbeni viselkedésével, magatartásával, és ennek a teljesítményre gyakorolt hatásával definiálja (Karoliny–Poór, 2010). Klemp–McClelland (1986); McClelland (1973) megfogalmazásában a kompetencia az egyén olyan tulajdonsága, amely nélkülözhetetlen egy szerepben vagy munkakörben nyújtott hatékony teljesítményhez. Spencer–Spencer (1993) minden olyan egyéni jellemzőt kompetenciaként definiál, amely mérhető, vagy megbízhatóan értékelhető, és amely alapján egyértelműen megkülönböztethető a hatékonyan teljesítő munkavállaló a nem hatékonyan teljesítőktől. Woodruffe (1993) szerint is a kompetenciák alapvető készségek és képességek, amelyek a magas szintű munkavégzéshez szükségesek, vagyis a kompetenciák a munkateljesítményre ható viselkedési dimenziók.

A magyar nyelvben gyakran szinonimaként használjuk a kompetencia (competency) és a hozzáértés (competence) kifejezéseket. Holott a kompetencia személyhez kapcsolódó kifejezés, amely a kiemelkedő teljesítményt megalapozó viselkedési dimenziókra vonatkozik, míg a hozzáértés a foglalkozáshoz, munkavégzéshez kapcsolódó fogalom, amely azokra a munkatevékenységekre vonatkozik, melyeket a személy képes végrehajtani (Bíró et al., 2007). A szervezetek által használt kompetencialisták többsége is vagy személyalapú, viselkedési kompetenciát, vagy pedig foglalkozáshoz, munkához kapcsolódó szakmai hozzáértést tartalmaz, és általában mindkét jellemzőt egységesen kompetenciának nevezi. Erre utal az Amerikai Számviteli Szakemberek Egyesülete (AICPA) által meghatározott, pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben

elvárt kompetenciák (Core Competencies) tartalma is, amelyben a funkcionális kompetenciák a technikai (szakmai) kompetenciákat jelentik (Bolt-Lee–Foster, 2003).

#### 2.1.4 A modulrendszer

A 2003. július 14-én megjelent a 0321. számú Állami Számvevőszéki jelentés – mely a szakképzési struktúra szerepét elemezte a munkaerőpiaci igények kielégítésében – abból indult ki, hogy a gazdaság eredményes működésének egyik feltétele, hogy a szakképzés szerkezetében és tartalmában rugalmasan kövesse a munkáltatói igényeket, ugyanakkor az egyén számára olyan fejlődési utat biztosítson, amely lehetővé teszi a szükséges pályamódosításokat és a későbbi továbbtanulást is. Megállapította, hogy a szakképzés tartalmi követelményeinek meghatározásában és a gyakorlati képzés megvalósításában kiemelkedő szerepük van a munkaadóknak.

A jelentés következményeként az iskolai rendszerű szakképzés munkaerőpiac által igényelt korszerűsítésének tárgyában a Kormány 2015/2003.(I.30.) számmal határozatot fogadott el. Ennek tizenkét pontja közül kettőt emelek ki: a Kormányhatározat 5. pontjában felkéri az érintett minisztereket az OKJ felülvizsgálatára, melynek eredményeként biztosítani kell a munkaerőpiac követelményeinek érvényre jutását, különös tekintettel a gyakorlati képzésre. A 6. pontban felkéri a szakképesítésért felelős minisztereket, hogy az OKJ korszerűsítése során intézkedjenek a kompetenciaalapú bemeneti rendszer kidolgozása és a szükséges dokumentumok elkészítése érdekében.

A Kormányprogram megvalósítása érdekében a szakképzés központi irányításáért felelős Oktatási Minisztérium (37/2003 (XII.27)) rendelete szerint ki kell alakítani egy olyan moduláris, rész szakképesítésekből felépülő szakképzési rendszert, mely lehetővé teszi a horizontális és vertikális átjárást. A Pedagógiai Lexikon szerint: „A modul a teljes tananyag önállóan kezelhető része. A modulok egymáshoz illesztésével, cseréjével különböző moduláris képzési programok állíthatók össze. Egy-egy modul több képzési programban is felhasználható, ami lehetővé teszi a különböző képzési programok közötti átjárást”.

Rácz (2005) a fenti definíciót azzal egészítette ki, hogy a modulok *standardizált* tananyag-egységek, minden esetben meg kell fogalmazni a képzési célt, a bemeneti és a kimeneti köve-

telményeket, az elsajátítandó tudást és kompetenciákat. Mivel a cél az, hogy több képzési programba is beilleszthető legyen, az átjárhatóság biztosítása érdekében általánosan „modul-sémát” kell készíteni, amely tartalmazza a modul célját, tartalmi és formai elemeit.

A hazánkra jellemző három szakképzési rendszer az iskolai rendszerű szakképzés (közoktatás része), a felsőoktatás és a felnőttképzés. A felsőoktatás és a felnőttképzés saját modulrendszerrel rendelkezik, ahol az előzetes tudás beszámítására már születtek a felsőoktatásban próbálkozások szabályok, nemzetközi irányelvek alapján, de a validáció még fejlesztendő területe a képzési rendszereinknek.

A képzési rendszer egyes elemein belül a modulrendszer kialakításának előnyei Udvardi-Lakos (2005) megállapításai alapján:

- Az egyes modulokhoz tananyagok, segédeszközök, útmutatók, kidolgozott értékelési módok tartoznak, ez a képzési rendszer rendelkezésére áll, sokoldalú építkezést lehetővé téve.
- Követhető beszámítást eredményez az adott képzési rendszeren belül és a rendszerek között.
- A modulon belüli szabad sáv képzési intézményen belül is biztosítja a kiegészítés, aktualizálás lehetőségét.
- A modulon belüli korszerűsítés érdekében nem kell a képzési program egészéhez hozzányúlni.
- Lehetőséget biztosít az egyéni képzési portfóliók összeállítására, időben és térben sokkal kevésbé van korlátozva a képzés igénybe vevője.
- A modulrendszer biztosítja *a gazdaság képviselőinek folyamatos jelenlétét* a tantervfejlesztésben és az innovációban. A képzés számos elemének „szabványosítása” révén, a modularitás *költséghatékonysága kedvező.*

Mivel a modulrendszer kialakítására a gazdaság szereplőinek a munkavállalói kompetenciákra vonatkozó igényei alapján került sor, ennek megfelelően a tartalmi kidolgozás is a gyakorló szakemberek aktív részvételével történik. A modulok, majd az ezekből összeálló képzési programok kialakítása során fontos szerepet kell kapnia a *szakterületenként működő*, az adott szakterületen oktató *pedagógusokból/oktatókból* és szakmájukat gyakorló *szakemberekből* álló *szakmai-pedagógiai bizottságoknak*. E bizottságoknak – az igényeknek megfelelően – folyamatosan kell működniük, tekintettel arra, hogy szerepük van nemcsak az illetékességükbe tartozó

modulok létrehozásában, tananyagfejlesztésben, de a modultartalmak folyamatos „karbantartásában”, korszerűsítésében is (Udvardi-Lakos, 2005).

A számviteli szakképesítések rendszere is jellemzően moduláris szerkezetű. Vagyis a rokon-szakmák közös tudásanyagát ugyanaz a követelménymodul tartalmazza. Ennek jelentősége abban testesül meg, hogy a tanulóknak nem kell a már előzetesen elsajátított tananyagot újra tanulni, ha egy másik, hasonló tananyaggal rendelkező szakképesítést kezdenek el, valamint könnyebb lesz az átjárhatóság az egyes szakképesítések között, ezzel is biztosítva az élethosszig tartó tanulás lehetőségét. A moduláris felépítésnek megfelelően újfajta szakképesítés-típusok jelentek meg. A szakképesítéseknek vannak elágazásaik, amelyekhez ugyanazok az alapismeretek szükségesek, de ezek elsajátítása után specializálódni lehet. Sok szakképesítés birtokában további, ráépülő szakképesítés szerezhető. Aki a szakképesítéshez szükséges ismereteknek csak egy részét képes elsajátítani, rész-szakképesítést szerezhethet. (A számviteli szakmák jelenleg érvényes moduláris, komplex rendszerét az 2.1. táblázat tartalmazza.) A Nemzetgazdasági Minisztérium Számviteli és Felügyeleti Főosztályának hatáskörébe tartozó szakképesítések az adópolitikáért, az államháztartásért, a pénz, és tőke- és biztosítási piac szabályozásáért, valamint a számviteli szabályozásért felelős miniszter felelősségi körébe tartozó szakképesítések (Sztanó, 2015).

### ***2.1.5 Tananyagfejlesztés***

Az Észak-Amerikában kidolgozott tananyagfejlesztési módszer neve SCID (Systematic Curriculum and Instructional Development = Rendszerszerű tananyag- és képzési programfejlesztés). Ennek része a DACUM (Developing a Curriculum), a tananyagfejlesztés érdekében végzett, csoportmunkán alapuló munkakör-elemzés. (Magyarországon a DACUM fogalmat az egész folyamatra vonatkozóan használjuk.)

A DACUM-módszer alkalmazásával feltárható, hogy egy adott munkakörben milyen kompetenciákra van szükség, és ezeket hogyan lehet felhasználni a tantervkészítés során. A munka egyes fázisai közé tartozik a munkakörelemzés alapján készült DACUM-tábla, a validálás, a feladatelemzés, kompetenciaprofilok, követelménymodulok kialakítása, az ezekből készült tan-

anyagmodulok, majd modulterkép kialakítása, ennek alapján a szakképesítések új tartalmi struktúrájának kialakítása (Brükler–Egyed, 2001, im. 178. oldal).

A tananyagfejlesztés során a kompetenciát a munkafeladat elvégzésére való alkalmasságként definiáljuk, melynek két vetülete van: a **feladatprofil** és a **tulajdonság kompetenciaprofil** (Bologna rendszerű 2008 november).

A feladatprofil FEOR-ból kiindulva a szakmai követelményeket adja meg, meghatározza, hogy az adott foglalkozásban/munkakörben melyek a munkavállaló feladatai. A konkrét munkakör elemzéséből kiindulva felsorolja mindazokat a munkafeladatokat (feladatcsoportokat, tevékenységeket, műveleteket), amelyeket a munkavállalónak a szakképesítés birtokában el kell tudnia végezni. A munkakörelemzés elvégzésére általában a DACUM (Developing a Curriculum) módszert alkalmazzák.

A tulajdonság kompetenciaprofil a munkavállaló elvárható kompetenciakészletét adja meg, amelynek birtokában képessé válik a foglalkozás gyakorlására, a munkakör betöltésére, a tevékenység ellátására. Tartalmát általában szakértői csoportmunkával állapítják meg (Udvardi-Lakos, 2005). A Brükler–Egyed (2001) és Udvardi-Lakos (2005) tanulmánya alapján röviden összefoglalom a tulajdonság kompetenciaprofil tartalmát a 2.4. táblázatban.

A DACUM-módszerhez a kompetencia szorosan kapcsolódó fogalom. A DACUM a kompetenciafeltárástól jut el a modulig. A szakemberek foglalkozásonként átlagban mintegy 75-125 olyan feladatot gyűjtenek össze, melyek elvégzésére az adott munkakörben az egyénnek képesnek kell lenni (Dacum-tábla).

A kompetenciaprofil, illetve a modulterkép elkészítéséig ez a szám (a kevésbé fontos feladatok elhagyásával) jelentősen lecsökken. A Dacum-táblával egyidejűleg négy lista készül: az adott foglalkozáshoz szükséges kulcskompetenciák (alapvető ismeretek és készségek), a dolgozótól elvárt magatartás-formák, a munka során használatos eszközök, és a jövőbeli tendenciák, problémák jegyzéke.

A DACUM csak az elemzés idején adott állapotot tudja feltárni. A munkakörelemzések a technika, a jogszabályok és egyéb külső környezeti hatásra gyorsan változhatnak, így ki kell építeni a folyamatos monitoring-rendszert, mely elemzi, feltárja és közvetíti a szakmai, a mo-



## 2.4. táblázat A tulajdonság kompetenciaprofil tartalma

Tulajdonság kompetenciaprofil összetevői és azok alkotóelemei <sup>a</sup>	Kompetenciák alkotóelemeinek tartalma
<b>Szakmai kompetencia</b>	
Szakmai ismeretek	foglalkozás/munkakör alapvető feladatainak ellátásához szükséges elméleti és gyakorlati ismeretek, valamint azok alkalmazása
Szakmai készségek	a foglalkozás/munkakör szokásos feladatainak ellátásához szükséges, rutinszerűen végzett, begyakorolt tevékenységek
<b>Személyes kompetencia</b>	
Képességek	a szakmához tartozó feladatok ellátásához szükséges fizikai (pl. erős fizikum), fiziológiai (pl. látás, hallás, térlátás) és pszichológiai (pl. érzelmi stabilitás, türeklékenység) képességek tartoznak
Jellemvonások	olyan tulajdonságokból áll, amelyek ösztönzik, szervezik és szabályozzák az eredményes munkavégzést. (például elhivatottság, elkötelezettség, fejlődőképesség, önfejlesztés, felelősségtudat, kitartás, kockázatvállalás, megbízhatóság, monotonia-tűrés, önállóság, döntésképesség, önfigyelem, pontosság, precizitás, rugalmasság, stressztűrő- képesség, szervezőképesség, szorgalom, igyekezet, és terhelhetőség, türelmesség.)
<b>Társas kompetencia</b>	
Együtműködés	a munkafeladat ellátásához kötődő rövid vagy hosszabb távú együtműködési helyzetek kezeléséhez szükségesek (ilyen például a kapcsolatteremtő készség, interperszonális rugalmasság, udvariasság, kezdeményező-készség, határozottság, meggyőző-készség, konszenzus készség, empátikus készség, segítőkészség, motiválhatóság, motiváló készség, visszacsatolási készség, irányíthatóság és irányítási készség, tolerancia).
Kommunikáció	nélkülözhetetlenek a partnerek kezeléséhez, vagy a szakmai munka feltételeinek pontosításához. Ilyenek például a fogalmazó készség, nyelvhelyesség, a tömör fogalmazás készsége, kommunikációs rugalmasság, közérthetőség, prezentációs készség, a hatékony kérdésés készsége, meghallgatási készség és a megfelelő metakommunikációs készség.
Konfliktuskezelés	birtokában alkalmassá válik az egyén a személyek, illetve csoportok között kialakuló, az eltérő érdekekből eredő konfliktusok sikeres kezelésére. (kompromisszumkészség, konfliktuskerülő készség, rivalizáló készség, konfliktusmegoldó készség és engedékenységek)
<b>Módszer-kompetencia</b>	
Gondolkodás	gyakran változó, újszerű, egyedi feladatok elvégzéséhez szükséges kognitív kompetenciaelemek (Ilyenek például az elvont gondolkodás, összefüggések és ellentmondások felismerése, ötletesség, új ismeretek elsajátítása és alkalmazása, áttekintőképesség, logikus gondolkodás, kritikus gondolkodás, rendszerező képesség, kreativitás, ötletgazdagság ismeretek helyükön való alkalmazása, új ötletek, megoldások kipróbálása, általános tanulóképesség, emlékező-képesség (ismeretmegőrzés), felfogóképesség, matematikai készség, információgyűjtés és következtetési képesség stb.)
Problémamegoldás	a lényeges problémák azonosítását, okainak feltárását, sikeres és tervszerű megoldását, a kivitelezés ellenőrzését segíti elő (hibakeresés (diagnosztizálás), problémaelemzés és feltárás, problémamegoldás, hibaelhárítás tervezés, értékelés, kontroll (ellenőrzés), lényegfelismerés (lényeglátás), okok feltárása és helyzetfelismerés)
Munkamódszer, munkastílus	az adott szakképesítéshez jellemzően kötődő, célorientált, praktikus, normakövető és környezettudatos munkavállalói magatartást előmozdító rendszertani illetve metodikai elemek (a rendszerben való gondolkodás (rendszer szemlélet), megfelelő szintű önállóság, kezdeményező-készség, módszeres munkavégzés, gyakorlatias feladatértelmezés, intenzív munkavégzés, körültekintés, tudatosság, felelősség, elővigyázatosság, figyelem összpontosítás, figyelemmegosztás, nyitott hozzáállás, eredményorientáltság és a környezet tisztán tartása)

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés a Brükler–Egyed (2001) és Udvardi-Lakos (2005) alapján

dul és tanterv-karbantartás mindenkor aktuális feladatait, vagyis a munkaerőpiac képviselőivel folyamatos kapcsolatban kell lennie a tananyagfejlesztőknek (Brükler–Egyed, 2001).

A továbbiakban a számviteli szakképesítések közül a pénzügyi – számviteli ügyintéző szakképesítésre vonatkozó munkakörelemzés és kompetenciaprofil összeállításának menetén keresztül

mutatom be a DACUM-módszer gyakorlatát és dokumentumait. A bemutatást Sántáné Madlovics et al. szerzők által elkészített: Munkakörelemzés, kompetenciaprofil elkészítése összefoglaló tanulmány és dokumentumai alapján végzem.

A konkrét tananyagfejlesztés lépései:

A pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés **munkakörelemzése DACUM módszerrel** történt. A véglegesített DACUM táblából vizuálisan jól látható módon kiderül, hogy az adott munkakörben foglalkoztatott személynek mit kell elvégeznie. Öt munkaszakértő közreműködésével, a munkakörelemzés végeredményeként, elkészült a pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés:

- szervezeti ábrája (1./A melléklet)
- a munkakörök betöltéséhez szükséges ismeretek, képességek listája (A bemeneti ismereteket, képességeket is megfogalmazták a munkaszakértők, mondván, hogy a szakmai feladatokra akkor lehet optimálisan felkészíteni, ha figyelembe vesszük a korábbi „hozott” ismereteket, jártasságokat is.)(1./B melléklet)
- az elvárt dolgozói magatartásformák listája (1./C melléklet)
- a munkavégzéshez szükséges berendezések, eszközök, szerszámok, anyagok listája (1./D melléklet)
- a jövőbeni tendenciák várható listája (1./E melléklet)

A munkakörelemzés kiindulást adott a szakképesítések kompetenciaprofiljának elkészítéséhez, a szakképesítések moduláris felépítése és tartalma vonatkozásában.

A DACUM tábla elkészítése után a feladatok munkaadókkal, munkavállalókkal történő vizsgálata (validálása) következett. 50 céghez eljuttatva, 3 összegzést segítő validáló szakértő közreműködésével a visszaigazolás eredményei alapján kiadódtak, mely feladatok fontosak, gyakoriak, illetve nehezek. A modulrendszerű képzésnek elsősorban ezek megértésére, begyakoroltására kell irányulnia. A validáló szakértők az elkészült szakképesítésenkénti munkakörelemzési táblák listáját igazolják (szükséges, nem szükséges), valamint értékelik hatfokú (0-5) skála alapján az adaptált munkakör-elemzési táblázatot.

A munkakörben dolgozó vagy a munkakört ismerő szakemberek által **viSSzaigazolt munkakör-elemzési táblázat és lista kiértékelésének** célja volt azt megállapítani, hogy az adott szakképesítés a munkaerőpiaci igényeknek, szükségleteknek megfelel-e, illetve a szakemberek kiértékelése alapján meghatározni, a szakképesítés feladatcsoportjába felsorolt feladatok relevanciáját, ha szükséges újabb szakmai feladatok bevonását. A felkért szakértők válaszaik alapján hitelesen meghatározhatóvá vált az adott szakképesítések feladatcsoportjaiba tartozó feladatok fontossága, a feladatvégzés gyakorisága, illetve megtanulásának nehézségi foka. Az adatok feldolgozása statisztikai elemző eszközökkel történt. A leíró statisztika területéről a gyakoriságok táblázatban rendezve értelmezhetőek, a gyakorisági eloszlásokat szemléletesen a poligon és a hisztogram tette.

Minden feladat kiértékelése – külön lapon – grafikonon (poligon, hisztogram) és gyakoriságok bemutatásával történik. A grafikonok és a táblázat szemléletesen ábrázolják a válaszadók megítélését a feladat végzésének szempontjai alapján, a hatfokozatú skála értékeihez rendelt gyakoriságokkal. Az adott feladatok értékelési eredménye alapján jól meghatározható, hogy a szakmai követelményeket milyen feltételekkel, milyen szinten kell teljesíteni, valamint az, hogy a szakmai vizsgán mely feladatokat vagy csak részfeladatokat kérjünk számon. A vizsgarészek tartalmának meghatározásánál azokat a kompetenciákat kell előnyben részesíteni – mivel az adaptált munkakör-elemzési módszerrel meghatározott feladatok csak általában utalnak a megszerzendő kompetenciára –, melyeket fontosnak tartottak a validáló szakemberek, és amelyek feladatvégzésének gyakorisága magasabb.

A validálás eredményeinek feladatcsoportonkénti értékelése közül példaként az A feladatcsoport (Kézeli a szállítói számlákat (A)) elemzési eredményét mutatom be. (A részletes statisztikai feldolgozást az 1/F 1-3 melléklet tartalmazza.)

A feladatcsoportba tartozó szinte minden feladatot nagyon fontosnak ítélnék meg a válaszadók (átlag 4,6 feletti). A feladatvégzés gyakorisága eltérő, napi és havi gyakorisággal kerül sor a feladatok elvégzésére (átlag: minimális érték: 3,6, maximális 4,1). A megtanulás nehézsége inkább könnyű. Bár felhívja a figyelmet az egyik validáló szakértő arra, hogy az iskolapadból

kikerült szakemberek feladatvégzései a gyakorlat során rutinszerűvé válnak és elfelejtik annak megtanulási nehézségét, így utólag minden kicsit „rózsaszínűbb”.

**Az Adaptált munkakör-elemzési táblázat listájának validálási eredményeiből** összeállított statisztikai adatok relatív gyakoriságok. (Az eredményeket az 1./F 4 számú melléklet tartalmazza), melyek megmutatják, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges alapvető ismereteket, készségeket; a munkaköri feladatok sikeres teljesítéséhez elengedhetetlen dolgozói magatartásformákat; a munkavégzéshez szükséges berendezéseket, eszközöket, szerszámokat, anyagokat; a várhatóan érvényesülő jövőbeni tendenciákat (a pozitív és negatív várható jelenségeket) szükségesnek érzik-e, illetve milyen mértékben tartják szükségesnek az igazolásban részt vevő szakemberek.

A 85%-nál magasabb „szükséges” megítélés zöld színű, a kritériumként megjelölt 60%-nál nagyobb „nem szükséges” megítélések piros színűek, melyek jelzésértékűek a szakmai követelmények kialakításánál és a vizsgakövetelmények meghatározásakor. Az eredmények alapján következtetni lehet a – De Block taxonómia szerinti – követelmények megfogalmazásának viselkedési és tartalmi szintjeire (De Block taxonómia rendszere: ismeret, megértés, alkalmazás, integrálás, (Nyéki, 1993)).

Az alapvető ismeretek, készségek listájával kapcsolatban: a szakemberek egyetértettek abban, hogy az elektronikus iktatás és a minőségbiztosítási ismeretek nem szükségesek a munkakör betöltéséhez. Az EU ismereteket a validálók 66,7%-a tartja csak szükségesnek, mégis a szakértők nem javasolták kihúzni, ugyanígy a szakmai kommunikáció (82,8%) meglétét sem. Új ismeretként került be a gépírás. Ellentmondás tapasztalható a validálási eredményekben, mert miközben a CD-jogtár használata nem szükséges, addig az eszközök között 100%-os (egyöntetű megítélés) a közlöny és CD-jogtár megléte. Kiemelendők a 100%-ban szükségesnek tartott ismeretek, készségek: számviteli ismeretek, pénzügyi ismeretek, a szakma formai követelményeinek alkalmazása, a felhasználói programok alkalmazása, a belső ügyintézési folyamatok ismerete.

A munkaköri feladatok sikeres teljesítéséhez elengedhetetlen dolgozói magatartásformák listájában a gyakoriságok a szükségesség mellett a sorrendiséget is meghatározzák, melyek a szakmai követelmények kialakításánál elengedhetetlenek. A validálás konkrét eredményei a dolgozói

magatartásformák listájával kapcsolatosan: A műhelymunkában részt vevők és a validálók megítélése egybeesik: nem volt olyan magatartásforma a listán, melyet ne ítéltek volna szükségesnek. Kiemelendők a 100%-ban szükségesnek tartott magatartásformák: terhelhető, megbízható, pontos, precíz, udvarias, korrekt, diszkrét, áttekinthető, rendezett feladatot végez, kollegiális, felelősség- és kötelességtudattal rendelkezik, titoktartó.

A munkavégzéshez szükséges berendezések, eszközök, szerszámok, anyagok listájában a legfontosabb eszközök, anyagok a következők (100%-os megítélés): irodaeszköz, irodaszer, irodai bútor, irodai kommunikációs eszközök, fénymásoló.

A ma már különösen érdekes „várhatóan érvényesülő jövőbeni tendenciák listájának” (13 év telt el a lista összeállítása óta) értékelési eredményeire az alkalmazott módszer szerint célszerű odafigyelni, és gyakoriságok jelzik, hogy melyek azok a jelenségek, melyek a jövőben várhatóak. A szakmai önképzés és az EU-s standardok alkalmazása 100%-os megítélést tükröz, a szakmai követelmények kialakításakor azokat be kell építeni. Ugyanakkor a környezetvédelmet nem igazán tartották érvényesülő tendenciának a validálók. A szakértők ennek ellenére a listában hagyták. A validáló szakemberek szerint a jövőben nem várható: a technika fejlődésével sokszor együtt járó létszámleépítés, a munkaintenzitás növekedése és nem várható a számviteli szakemberek kiszolgáltatottságának növekedése.

Az összefoglaló szakértői vélemény szerint olyan pénzügyi-számviteli ügyintézőkre van szükség, akik komplexen átlátják a könyvelési ismereteken felül az integrált rendszerek működését. Ez feltétlenül fontos, a rövid határidejű éves zárasi feladatok elkészítési kötelezettsége miatt. Ez csak rendkívül jól szervezett, fegyelmezett munkával lehetséges. Az ügyintézőnek képesnek kell lennie rendszerben gondolkodni, azt átlátni és ellenőrizni, valamint továbblépni a minőségileg fejlettebb információ szolgáltatás irányába.

A szakértői vélemény alapján történt meg a szakmai követelmények, a vizsgakövetelmények kidolgozása, és az iskolai rendszerű képzésben a központi programok (programmodulok) összeállítása (óraszámai, tankönyvek, interaktív anyagok tartalmának meghatározása, az eszközszükséglet felsorolása)

A szakképesítés **moduláris felépítésének megtervezése** szakközépiskolai tanárok bevoná-

sával történt. A Bizottság feladata a modulok optimális sorrendjének megadása, modulterkép elkészítése volt, valamint több modul célszerű illesztésével (felfűzésével) javaslattétel a rész-szakképesítések lehetséges rendszerére. A bizottság megfogalmazta, hogy a validáló szakemberek véleménye alapján a gyakorlatorientáltabb képzés igényét, mely a képzésben a gyakorlat arányát 70%-ra módosítaná, továbbá a gyakorlati képzésben kiemelt szerepet töltsön be a tanirodai gyakorlat, ahol szimulált gazdasági helyzetben tudják a képzésben résztvevők a feladatokat elsajátítani. Az 1./G számú melléklet tartalmazza a modulterképet.)

A pénzügyi-számviteli szakképesítés **kompetenciaprofiljának** meghatározása volt az utolsó lépés. A szakemberek a műhelymunka során világosan, érthetően fogalmazták meg, hogy milyen feladatokat kell tudni elvégezni az adott foglalkozás betöltéséhez. Megfogalmazódtak több esetben a feladat elvégzéséhez kapcsolódó feltételek is. A munkatevékenységek pontosan tartalmazzák a szükséges mérhető és ellenőrizhető ismereteket, képességeket, hozzáállást, magatartást, attitűdöt, azaz kompetenciákat. Az adott szakképesítés szakmai követelménye a kompetenciaprofil, mely tartalmazza azokat a kompetenciákat, melyeket a képzés során el kell sajátítani. A feladatelemzésbe bevont szaktanárok megállapították, hogy a szakképesítés feladatcsoportjai jól rendszerezik a feladatokat, és fontosságuk tekintetében egy feladat sem hagyható el. (1./H melléklet)

A Dacum-módszer alkalmazása segítségével meghatározott kompetenciák ismeretében a tananyagfejlesztés további lépései a következők voltak:

- A Pénzügyi-számviteli ügyintéző modulrendszerű szakmai vizsgakövetelményének összeállítása, a rész-szakképesítések beépítésével, és az azok megszerzéséhez szükséges kompetenciák részletes leírása.
- A vizsgakövetelmények konkrét megfogalmazása a validálási eredmények alapján.
- Az átjárhatóság és beszámíthatóság kidolgozása, más modulrendszerben felépített szakképesítésekkel összevetve.
- A központi programok elkészítése a modulok egymásra épülésével, rész-szakképesítési kimenettel.
- Tanárok felkészítése a szakemberképzés új módszereire.

- Tételkészítők, vizsgálóknok, vizsgabizottsági szakemberek felkészítése az új vizsgakövetelmények alapján a szakmai vizsga feladataira összhangban a szakképzési törvénnyel.
- Az eljárási rend elkészítése (igazolások kiadása, rész-szakképesítések nyilvántartása stb.)
- Modultankönyvek íratása, az e-learning képzési forma lehetséges megoldása.
- A szaktanárok bevonásával – szabványos feladatelemzés után – tanulási útmutató minták elkészítése a tanirodai gyakorlatokhoz. Az útmutatók megjelentetése a szakminisztérium honlapján.

**Véleményem szerint az OKJ képzések esetében a munkaerőpiaci elvárások figyelembe vételének igényét teljes mértékben szolgálta a fent ismertetett tananyag fejlesztési eljárás. A kérdés az, hogy a folyamatosan változó környezeti igényekre, a technika fejlődésére milyen gyorsan tud reagálni a rendszer. A tananyagok tartalmi és módszertani aktualizálása milyen gyakorisággal, és milyen igény alapján történik, a megváltozott munkaerőpiaci igények, vagy hatósági döntés a változtatás mozgató rugója, valamint a képző intézmények infrastruktúrájukkal képesek-e követni az új technikai/technológiai megoldásokat.**

A diplomás számviteli szakemberek képzésének tartalmát a Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK) formájában kiadott Miniszteri Rendelet szabályozza. A KKK-k laza előírásain túl a hazai felsőoktatási képzés minőségének megtartása érdekében HEFOP pályázat keretében az üzleti képzésekre vonatkozóan, 29 felsőoktatási intézmény részvételével már évekkel ezelőtt kidolgozásra kerültek olyan mintatantervek, amelyek nagyjából biztosítják a különböző intézményekben meghirdetett képzések egységességét. A kidolgozott mintatantervek alapján a pénzügy és számvitel alapszakon a számvitel alapjai mellett pénzügyi számvitel, vezetői számvitel, éves beszámoló összeállítása és elemzése tantárgyak szerepelnek, illetve a számvitel szakirányon ez még kiegészül a számvitel speciális kérdései, a különleges céghelyzetek számvitele, a pénzügyi és költségvetési számvitel sajátosságai, a konszolidált beszámoló alapjai tárgyakkal. A pénzügy és számvitel alapszakon majdnem minden egyetemen és főiskolán – a mintatanterveknek megfelelően – ugyanazok a számviteli tantárgyak kerülnek oktatásra. A különböző intézményekben ugyanazon tantárgyakhoz kapcsolódó tematikák tartalmi és módszertani kérdésekben eltérő vonásokat mutatnak (Kardos et al., 2013, im. 790. oldal).

A pénzügy és számvitel alapképzési szak akkreditációs vizsgálatáról **szóló MAB jelentés megállapítása szerint** az intézmények tartják magukat a KKK-ban megfogalmazott akkreditációs normákhoz, ami azt jelenti, hogy az alapozó, a látókörbővítő és a differenciált szakmai ismeretkörök volumene és egymáshoz viszonyított aránya, valamint az elméleti és gyakorlati foglalkozások aránya az elvárt kritériumokkal összhangban van. Különösen a főiskolákon oktatott pénzügy és számvitel alapszakról mondható el, hogy a gyakorlati órák aránya és az általános értelemben vett gyakorlat szerepe nagyobb. **Az oktatott tananyagok korszerűsége elfogadható, az intézményi tananyagírás és –fejlesztés eltérő intézményenként mind intenzitásában, mind eredményességében. A tudásátadás módját vizsgálva, jelenleg is a hagyományos oktatási formák dominálnak. Az előadás/szeminárium munkamegosztás meghatározó, s még ma is alacsony arányú az egyéni (otthoni) hallgatói munka.** A képzésen egyre jellemzőbb a hallgatói csoportfeladatok végzése. **A jelentés szerint az intézmények többségében rendszeres tananyagfrissítés folyik, s egyre szélesebb körben vonják be a tananyagba a nemzetközi szakmai újdonságokat.** Az intézmények többségében a hallgatói munka segítésére módszertani segédleteket készítenek. Általános hiányosságként fogalmazza meg a szakanyagok idegen nyelven történő olvasását és tartalmának elsajátítását célzó módszereket. Megállapítást nyert, hogy az alapszakot elvégzett hallgatók tekintélyes hányada azonnal munkába áll, nem folytat mesterszakos tanulmányokat. Az intézmények – kivétel nélkül – kedvező tapasztalatokat közöltek végzett hallgatóik elhelyezkedési esélyeiről. A pénzügyi-számviteli szakokon szerzett diploma munkaerőpiaci értéke nagy, s ennek megfelelő az ott végzett hallgatók piaci fogadtatása (MAB, 2016).

Míg az alapképzés alapvető célja a kellő mélységű elméleti alapozás mellett a munkaerőpiacon hasznosítható szakmai ismeretek közvetítése, addig a mesterszakon a képzés célja olyan szakemberek képzése, akik a nemzetközi összehasonlításban versenyképes, korszerű elméleti és gyakorlati ismeretanyag elsajátítását követően már a gazdálkodó egységek számviteli folyamatainak irányítására, ellenőrzésére és elemzésére is képesek. A mesterszakon oktatást folytató intézmények tananyaga viszonylag egységes, ami elsősorban annak köszönhető, hogy mind-



összesen hét helyen folyik mesterképzés, illetve érvényesül az a szemlélet, hogy egy-egy téma előadására felkérjük a „konkurens” intézmény oktatóját (Böcskei, 2013).

A pénzügy és számvitel alapképzés és a számvitel mesterképzés 2006 óta hatályban lévő KKK-jának felülvizsgálata is 2016. januárban fejeződött be. Maruzsa, miniszteri biztos nyilatkozata szerint a KKK-k áttekintése a felsőoktatási stratégia jegyében valósult meg, amely tudományos, akadémiai, intézményi, munkaerőpiaci szempontokat valamint társadalmi érdekeket tartott szem előtt. A 2016 nyarán megalakult Programbizottság az EMMI, a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság és a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája delegáltjainak részvételével dolgozott. A Programbizottság által elkészített KKK-kat a Magyar Rektori Konferencia, képzési területenként szóbeli bizottsági konzultáción véleményeztette a szakmai szervezetekkel (lásd <http://www.mrk.hu/kkk-atalakitas/>, 2016). Maruzsa (2016) hangsúlyozta, hogy egyes tartalmi kérdésekben a döntés a felsőoktatási intézmények autonómiájára marad, de a KKK-knak a fentiekén túl, igazodniuk kell az új szakjegyzék tartalmához valamint az Európai Képesítési Keretrendszerbe (EKKR) való besorolásból fakadó változásokhoz.

**A pénzügy és számvitel alapszakra és mester szakra vonatkozó KKK-ban előírásként továbbra is szerepel a magas szintű idegennyelv-tudás, mint elvárás. A stabil naprakész szakmai készségek mellett nagyobb hangsúly helyeződik a felelős, etikus magatartás kompetencia erősítésére, a projektben, csapatban történő munkavégzés kompetenciájának megszerzésére irányuló tevékenységre. Számos tárgykör keretében szerezhető meg az üzleti környezet megismerése kompetencia, és határozott törekvése az új KKK-nak az élethosszig tartó tanulásra való felkészítés. A számviteli szakemberek részvétele egyre inkább jellemző a vállalati menedzsmentben, erre fókuszálva tartalmi előírás a menedzsment ismeretek valamint a kommunikációs készség fejlesztése.**

Az uniós, és egyben a módosított KKK célkitűzéseihez igazodva, a magyar felsőoktatásban bevezetésre került a duális képzés, amely egyrészt az egész életen át tartó tanulás képességének elsajátításához szükséges eszközrendszer megteremtését, másrészt a transzferábilis kompetenciák megszerzését biztosító oktatási formák létrehozását segíti elő. Elsődlegesen fókuszál az idegen nyelven folytatott kommunikáció, a változó piaccgazdasághoz való alkalmazkodó képesség,

valamint a vállalkozói kompetencia kialakítására (kreativitás, kockázatvállalás, innováció). A felsőoktatásban megvalósuló duális képzés a minőségi munkaerő utánpótlás hatékony eszköze, amely a problémaalapú tanulás módszerével, és projektalapú oktatással segíti elő a tudásalapú gazdaság megteremtésére irányuló stratégiai célkitűzéseket (Stratégiai Keretrendszer – Oktatás és képzés 2020, 2015).

## **2.2 A kompetenciakutatás hazai és nemzetközi eredményei**

### ***2.2.1 A magyar munkaerőpiac pályakezdőkkel szembeni kompetencia elvárásának fejlődése.***

#### ***Az elmúlt 15 év magyar kutatási eredményeinek rövid bemutatása***

Hazánkban – a 2004-es EU-hoz való csatlakozás előtt – már a 90-es évek végétől előtérbe került az oktatás és szakképzés fejlesztése érdekében, a munkavállalókra vonatkozó munkaerőpiaci kompetencia igényfelmérés témaköre. A szakképzéssel kapcsolatos elvárások a folyamatos környezeti, technológiai változások következtében megváltoztak. 2000-ben az Európa Tanács Lisszabonban a tudásalapú társadalom megteremtéséhez megfogalmazott 5 új alapkészsége között már szerepelt a vállalkozás, mint alapkészség. A Lisszaboni stratégia célkitűzése, hogy az Uniót 2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává tegyék. Az Európai Tanács barcelonai 2002. márciusi ülésén több fejlesztendő területet kiemelt, melyek közül az első: hatékony intézkedések a teljes foglalkoztatás megteremtése érdekében (megerősített foglalkoztatási stratégia, a képzettség és a mobilitás javítása) (Európa Tanács: A lisszaboni folyamatról, 2000). Az „Európa 2020” stratégia már egyértelműen megfogalmazta, hogy 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).

Az EU-hoz való csatlakozással, a magyarországi oktatás és szakképzés kompetenciaszempon-tú vizsgálatára megteremtődött a forrás is az uniós pályázatokkal. A teljesség igénye nélkül kerül bemutatásra a tanulmányban néhány jelentős magyarországi kutatási eredmény. A 2. számú mellékletben szereplő összefoglaló táblázat segítségével könnyebben nyomon követhetők a kutatási

célok és eredmények, és az igényelt kompetenciák tartalmának, sorrendiségének és összetételének változása is jól érzékelhető. A dolgozatomban elemzett kutatások alapján elmondható, hogy az elmúlt 15 évben az EU gyakorlathoz igazodva, a munkaerőpiac által igényelt készségek, kompetenciák feltérképezésének végső célja, az ehhez igazított oktatásfejlesztés volt. A zömmel uniós pályázati forrásból finanszírozott kutatásokat, az Oktatási Tárcá (vagy annak háttérintézménye) indította felsőoktatási intézmények bevonásával. A vélemények sok tekintetben azonosak, de nehezen összehasonlíthatók, hiszen a vizsgálat középpontjában OKJ képzéssel rendelkező pályakezdők vagy éppen pályakezdő diplomások kompetenciáinak értékelése van, mely munkaadók, képzésben bent lévő hallgatók vagy diplomás pályakezdők véleményén alapul. Azonban a közös eredők megtalálhatók, és ebben az irányban haladva értékelem a következőkben a hazai kompetenciakutatás eredményeit.

2001-ben, az Oktatási Minisztérium (OM) felkérésére végzett kutatás (Komor, 2001) arról tanúskodik, hogy a szükséges kompetenciák tartalmát illetően ekkor még jelentős különbség mutatkozott a képzők és a munkaerőpiac felfogása között.<sup>1</sup> Míg a képző intézmény valamilyen értékelhető, meghatározott szakmai referenciakeretbe illeszkedő tudást ért kompetencia alatt, addig a vezető vállalatok inkább műveleti, cselekvő, tevékenységben és eredményben megjelenő tudást szeretnék kompetenciaként elfogadni. A kutatási eredmény szerint a magyar vállalkozások többségének munkavállalója a 2000-es évek elején még mindig a szalagmunkás gépember, aki a szükséges és elégséges mértékig gondolkodik, de szabálykövető módon erős megfelelési késztetést érez feladatai és csakis a feladatai iránt. Az energiáit célszerűen használja, a célokat a vállalati célok jelentik. Az EU-kompetenciák között igen jelentős helyet elfoglaló kommunikációs képességek iránti igény meg sem jelenik az elvárások között. A munkavállaló fontos tulajdonságai, képességei közé tartoznak a tanulmány szerint a gyakorlatias, munkához, feladathoz történő alkalmazkodást segítő kompetenciák, elutasítottak azonban azok, amelyek az elvont problémák megoldásához tartozóak. **Csak a versenyképes vállalatok kompetenciarendszeré-**

<sup>1</sup> Az európai gyakorlathoz illeszkedő munkaerőpiaci készségigény-felmérés a magyar oktatás-képzés fejlesztése szolgálatában – 2001 projekt felelőse: Oktatási Minisztérium Nemzetközi Helyettes Államtitkárságán, Nemzetközi Együttműködési és Fejlesztési Főosztály, koordinátor: Tempus Közalapítvány, módszertan: Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Vezetéstudományi Tanszék.

**ben kapott jelentős szerepet a nyelvtudás, a csapatmunkára való alkalmasság, valamint a problémakezelés komplex jellege, az alapvető kompetenciák körébe került a felhasználói szintű számítógépes ismeret.** Ez a munkaerőpiaci felfogás még 2006-ban is jellemezte a hazai munkaadókat. Szabóné Berki (2006) szerint a versenyképes gazdálkodó szervezetek nem azt várják a pályakezdő diplomásoktól, hogy képesek legyenek a gyakorlatot igénylő munkakört egyik napról a másik napra átvenni, hanem azt, hogy rendelkezzenek azokkal a kvalifikációkkal, amelyek a munkakör betöltéséhez szükségesek, és birtokolják mindazokat a kompetenciákat, amelyek a munkaköri csoportban dolgozóktól is mindennap elvárnak. A munkaerőpiacra belépő pályakezdő személyes kompetenciacsomagja a munkában töltött évek során gyarapszik a munkavégzési tapasztalattal, az ellátott munkához kötődő újabb ismeretekkel, képességekkel, így munkahelyváltáskor már egy újabb személyes kompetenciacsomaggal rendelkezik a munkavállaló, egész személyiségét gazdagítva.

Már a 2001-es tanulmányban megfogalmazzák a szerzők, hogy nincs meg a kellő kommunikáció a munkaerőpiac és az oktatás között. Ennek egyrészt az oka az véleményük szerint, hogy a munkaerőpiacon nincs rendszeres adatgyűjtés, amiből következtetni lehetne a releváns kompetenciákra, továbbá a kompetenciákról rendelkezésre álló információkat senki nem fordítja le az oktatás nyelvére, azaz nincsenek tantervbe integrálva. Megoldás lehet, a kutatók véleménye szerint mediátorok beiktatása, akik a munkaerőpiacra kilépők és a munkahelyek közé ékelődve koordinálják a kompetenciakészletet (Komor, 2001). Véleményem szerint mediátorok bekapcsolása helyett a szakképzés és a munkaadók közvetlen kommunikációjára van szükség.

A munkaadói oldal megkérdezésével 2006-ban végzett, – gazdasági tevékenységet is magába foglaló – OKJ bizonyítványt szerzett pályakezdők kompetenciáit felmérő OM tanulmány (André Lászlóné, 2006) **már a munkaadói oldal széles táborát aktivizálta.**<sup>2</sup> Ebben a tanulmányban már megjelenik a szakmai tudás melletti egyéb kompetenciák vizsgálata, értékelése, rangsora, és az ezekkel szembeni fejlesztési igény. A pályakezdők kompetenciáinak értékelése során ekkor már egyértelműen kimutatható, hogy az eredményes munkavégzésre való alkalmasságuknak nem csak a szorosan vett szakmai ismeretek elsajátítása a feltétele. A munka világába való be-

<sup>2</sup> MKIK, MGYOSZ, NSZI, MAK, IPOSZ.

kapcsolódás sikeressége kapcsolatban van azzal, hogy milyen a fiatal munkavállaló viselkedése a munkahelyi környezetben, mennyire fejlett szociálisan, alkalmas-e az önálló munkára vagy munkacsoport tagjaként tevékenykedni, képes-e a munkafolyamat során környezetével megfelelően kommunikálni, vagy az ezredforduló elejére felértékelődött számítástechnikai ismeretek és az idegennyelvek ismerete terén milyen jártasságra tett szert.

A munkaadók az idegennyelvek ismeretét „gyengének” ítélték meg. Egyes szakmákban napi szinten szüksége volt már akkor is a munkavállalóknak erre a kompetenciára, és egyre inkább igényelte a munkaerőpiac. A pályakezdő fiatalok önálló munkavégző és problémamegoldó képességét csak „megfelelőnek” értékelték. A problémamegoldó képesség fejletlenségének következménye, hogy a fiatalok pályájuk kezdetén kevésbé alkalmasak az önálló munkavégzésre. A pályakezdők kapcsolatteremtő képességét és a kommunikációs készségüket kicsit pozitívabban értékelték. Fejlődni látszott a számítástechnikai ismeretek tudásszintje, amely az oktatásban is egyre nagyobb súlyt kapott már ebben az időben is. Komolyabb változást a kutatók szerint az jelenthet a jövőben, ha nemcsak az informatika tantárgy, hanem a szakmai tantárgyak oktatásában és a szakmai gyakorlat során is kellő súllyal jelenik meg a számítógép és a számítógépes oktatóprogramok használata. A válaszadók a legpozitívabban a fiatalok csapatmunkára való alkalmasságát és munkafegyelmét értékelték, igaz ezek is csak „jól megfelelő” értékűek.

Meglátásom szerint a felsőoktatás egyik első reakciója volt a munkaerőpiac oldaláról egyre határozottabban megfogalmazott elvárásokra a 2007-ben Magyarországon, négy egyetem 1000 hallgatójának választát feldolgozó kutatás,<sup>3</sup> melynek célja a **munkáltatói kompetenciaelvárásoknak és a kompetenciák hallgatói önértékelésének az összehasonlítása volt** (Bíró et al., 2007). A kutatás nemcsak a munkaerőpiac által elvárt ismeretek, tudás birtoklását, hanem a személyiségről ennél teljesebb képet nyújtó kompetenciák meglétét is vizsgálta.<sup>4</sup> **Figyelemre méltó az a megállapítás, miszerint a magyar felsőoktatás legnagyobb hibája, hogy ezeknek a kompetenciáknak a fejlesztését teljesen figyelmen kívül hagyja a diploma megszerzésére fordított idő alatt. A felsőoktatás nem a munkaerőpiac elvárásai szerint „termel”, holott e kompetenciáknak (vagy ezek egy részének) folyamatos fejlesztése a képzési idő alatt növeli**

<sup>3</sup> Széchenyi István Egyetem, Berzsenyi Dániel Főiskola, Pannon Egyetem, Nyugat-Magyarországi Egyetem.

<sup>4</sup> A pályakezdő diplomások önértékelését a SZIE által 2001-ben felmért elvárások eredményeivel vetette össze.

az elhelyezkedési esélyeket, ezáltal javítja az intézmény megítélését is. Megállapítást nyert az a tény, **hogy a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának értékítéletei csak részben fedik egymást**, a hallgatók nem ugyanazt tartják a legfontosabbnak, mint a munkáltatók. A hallgatók a legfontosabbnak a vezetői kompetenciák közé sorolt döntési képesség kompetenciát értékelték, mely a munkáltatói elvárások között szerepelt ugyan, de messze nem az első helyen. A többi fontosnak ítélt kompetencia közül a megbízhatóság, a szakmai ismeret és a pontosság már inkább összhangban áll a keresleti oldal által definiált elvárásokkal. A kompetencia fontossági rangsor végén található kompetenciák: motiválás, pozitív beállítódás, elővigyázatosság, segítőkészség, munkaintenzitás azonos értékelést kaptak a munkáltatók és a hallgatók esetében is. A definiált, összesen 17 kompetencia között számos dinamikus, aktivitást feltételező, proaktív jellemző található, amely túlmutat a munkáltatók által elvárt, végrehajtható, az utasításokat megbízhatóan teljesítő potenciális munkavállaló képén.

Az elvárt kompetenciák közül a hallgatók leggyakrabban a nyelvismeretet, a magabiztosságot, a kapcsolatépítő készséget, a kreativitást, a külső megjelenést, az elkötelezettséget, az alkalmazkodó képességet, a gyakorlati tapasztalatot és a toleranciát jelölték meg.

Az önértékelő hallgatói kérdőívet kitöltő hallgatók szerint erősségük a tisztesség, a becsületesség, a motiválás, a segítőkészség, a világos kifejezőkészség és a szakmai ismeret.

A válaszadók azokat a kompetenciákat is bejelölték, melyekben leginkább fejlesztésre szorulnak: a döntési képesség, a stressz-tűrés, a szakmai ismeret, a szóbeli kommunikációs készség, az energia, az elővigyázatosság, a konfliktuskezelő képesség, a hibából való tanulás képessége, az információfeldolgozás képessége, a kitartás, a pontosság, a pozitív beállítódás, a motiválás, a terhelhetőség, a munkához való hozzáállás, illetve az együttműködő képesség.

A képző intézmények teljesítményének valódi minősítése a munkaerőpiaci megítélés. A közvetlen információkhoz pedig a legkönnyebben a diplomát szerzett pályakezdők megkérdezésével lehet hozzájutni (Tóth, 2011). Már a felsőoktatásról szóló törvény (2005. évi LXXXIX tv.) előírta a **Diplomás Pályakövetési Rendszer** (DPR) kiépítését, melyre az előkészületek rövidesen elkezdődtek a felsőoktatási intézmények jelentős számánál. Azonban Sáska (2010) kifejti, hogy tartós adatbázist kevés kivétellel nem tudnak összeállítani az intézmények, részint mert a vá-

laszadókat nem érik el, részint mert a felmérés folyamatossága nem teremődött meg. A 2014-es Felvi jelentés szerint 33 felsőoktatási intézmény gyűjtött adatokat végzettjeiről, de a tartalom nem érinti a munkaerőpiac által pályakezdőktől elvárt kompetenciákat.

A Zsigmond Király Főiskolán 2007-ben folytatott kutatás öt felsőoktatási intézményben végzett pályakezdőkre vonatkozó kérdőíves felmérése azt vizsgálta, hogy a **sikeres munkavégzéshez a már munkavállalóként dolgozó pályakezdő diplomások szerint milyen, szakmai kompetencián kívüli kompetenciák szükségesek.**<sup>5</sup> Kiemelkedő jelentőségűnek tartom ezt a felmérést, mivel az 1-3 éve végzett pályakezdő diplomás válaszadók már a munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelően értékelik az igényelt kompetenciákat, és véleményt tudnak mondani az oktatás minőségére vonatkozóan. A Bíró et al. (2007) tanulmányban összeállított kompetencia csomag tartalmát tekintve nem változott, de a rangsor lényeges különbséget mutat. A 17 kompetencia közül a legmagasabb értéket a probléma-megoldási készség és leleményesség kapta a megkérdezettektől. A második legfontosabb kompetencia az együttműködés egy csapattal, a harmadik helyen a nagy munkabírás, kitartás állt. Ezt követte a mások irányítása, utasítása, a mások szakmai vezetése kompetencia. A konfliktustűrés középmezőnyben szereplő kompetencia. Egyforma fontossággal bírt a megkérdezett volt hallgatók körében a munkaszervezés és az íráskészség, fogalmazási készség. Megemlítenéd, hogy a mai világban szinte elengedhetetlen kompetencia a nyelvtudás, nem kis meglepetésre csak a középmezőnyben szerepelt. Ezzel szemben a számítógép-ismeretet, informatikai tudást már szükségesebbnek érezték az alanyok a munka világában való sikeres érvényesüléshez. A tanulmány azt is vizsgálta, hogy a megkérdezett végzett hallgatók – saját meglátásuk szerint – milyen mértékben rendelkeznek a felsorolt kompetenciákkal. A volt hallgatók úgy gondolták, hogy erősségük a nagy munkabírás, a kitartás, a beszédkészség, az együttműködést egy csapattal és kiemelkedő jelentősége van még a probléma-megoldó képességnek, leleményességnek is. Fejlesztendő kompetenciának ítélték a konfliktustűrést és a nyelvtudást (Winkler et al., 2007).

A munkaerőpiaci helyzet a 2008-as pénzüpiaci válság hatására a világgazdaságban, így Magyarországon is jelentősen romlott. A munkanélküliség növekedése a szakképzett munkaerő,

<sup>5</sup> AVKF, BMF, ELTE ÁJK, WJLF, ZSKF.

sőt a diplomás pályakezdők elhelyezkedési esélyeit is negatívan érintette. A kiélezett, munkahelyért folytatott versenyben különös fontossággal bír, hogy a szakképzett munkavállaló meg tudjon felelni a munkaadói elvárásoknak. A képző intézményeknek, így a felsőoktatási intézményeknek is az a feladata, hogy a munkaadók által elvárt kompetenciák megszerzéséhez hozzásegítse a képzésben résztvevőket, így segítve mielőbbi elhelyezkedésüket. Közös érdeke ez a képző intézményeknek a munkaadókkal és a munkavállalókkal, hiszen az elvárásaiknak megfelelő munkaerő továbbképzés nélkül tud azonnal munkába állni. A megfogalmazott közös érdek ellenére a pályakezdők általában nem rendelkeznek a szükséges kompetenciakészlettel munkába állásukkor, a cégek így felvett munkatársaik számára tréningeket, továbbképzéseket kényszerülnek szervezni. Ez azzal magyarázható, hogy a képző intézmények nem veszik elfogadható módon figyelembe a munkaerőpiac által megfogalmazott kompetenciaigényeket, az intézmény és a munkaerőpiac nem kommunikál kellőképpen egymással. A cégeknek célszerű volna bekapcsolódnia a tananyagfejlesztésbe, gyakorlati kurzusokon esettanulmányokkal segíteni a szükséges kompetenciákhoz való hozzájutást. A duális képzés jelenleg a legszorosabb képzési rendszer, ami a munkaerőpiacot és a szakképzést összeköti. A piacképes OKJ bizonyítvány vagy diploma növeli a pályakezdő elhelyezkedési esélyeit, felgyorsítja a cégeknél a munkába állást és kerekké teszi a képző intézményt. A fenti megfontolások készítették a felsőoktatási intézményeket 2009-től a munkaerőpiac kompetencia elvárásait feltérképező kutatásaik lefolytatására. 2010-ben többek között a Szolnoki, a Dunaújvárosi, az Eszterházy Károly és a Budapesti Gazdasági Főiskola végzett szolgáltatásfejlesztési célú kutatást különböző módszerek felhasználásával. A megkérdezettek színes köre – kisvállalkozások, nagyvállalatok, felsőoktatásba belépő hallgatók, friss pályakezdők – segített teljes képet alkotni a pályakezdőkkel szembeni munkaerőpiaci elvárásokról.

A Szolnoki Főiskola a 2010-ben végzett, diplomás pályakezdőkkel szemben elvárt kompetencia vizsgálata alapján célul tűzte ki, hogy az eredményeket felhasználva, a munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó integrált hallgatói és intézményi szolgáltatásfejlesztést hajt végre. TÁMOP projekt keretén belül a diplomás pályakezdőkkel szemben elvárt kompetenciákat vizsgálta a tanulmány 45 különböző típusú vállalkozás, szervezet online lekérdezésének eredményei



alapján. A pályakezdőkkel szemben elvárt legfontosabb kompetenciák sorrendben a következők: szóbeli, írásbeli kommunikáció, szakmai elméleti ismeretek felhasználása, idegen nyelv tárgyalóképes használata, munkahelyi gyakorlati tapasztalat, általános piaci, gazdasági ismeretek, alapvető informatikai programok, szakmaspecifikus szoftverek használata, a társadalom működése, berendezkedése. A fontos és hiányzó kompetenciákra vonatkozó felmérés eredménye szerint a vállalkozások leginkább a szóbeli kommunikáció színvonalával elégedetlenek, azt követi a tárgyalóképes idegennyelv-tudás, majd a nem elegendő szakmai gyakorlat és tapasztalat. Egyéb problémaként jelölték meg a célok és tervek, a stratégiai gondolkodás hiányát, a motiváció, a hajlandóság, az önismeret és az önállóság alacsony szintjét.

Elégedettek a végzetek szakmai elméleti ismereteivel. A szakmaspecifikus elvárások a pénzügy és számvitel szakon precizitás, képesség és akarat a folyamatos önképzésre, gazdasági, jogi szabályozási környezet ismerete, jó kommunikációs készség, színvonalas szakmai tudás, szervezési, vezetési ismeretek, naprakész számviteli tudás, betanulás, elemzési készség, informatikai eszközök használata. A kiemelt személyes kompetenciák közül a vállalkozások legfontosabbnak a megbízhatóságot, a hibátlan munkát és a határidők betartását látják. Utóbbiak a képzés során jól fejleszthetők (Pénzes, 2010).

2010-ben a Dunaújvárosi Főiskola a felsőoktatási piaci versenyelőny megszerzése érdekében kísérleti projekt keretében 7 nagyvállalattal együttműködve végzős műszaki menedzserek számára „Menedzser Útlevelet” adott ki, mely egy kompetenciatérkép, ami megmutatja a kiválasztott 6 alapkompenciára vonatkozóan, hogy a pályakezdő diplomás milyen szinten rendelkezik az adott kompetenciával. Az alapkompenciák a nagyvállalatok HR vezetőivel folytatott mélyinterjúk eredménye alapján kerültek megfogalmazásra. A nagyvállalatokkal együttműködésben lebonyolított kiegészítő képzés az alapkompenciák fejlesztésére fókuszált. A megfogalmazott alapkompenciák: csapatmunka, együttműködés, hatékony kommunikáció, elkötelezettség a tanulásra, fejlődésre, őszinteség, hitelesség, lojalitás, problémamegoldó gondolkodás, rugalmas alkalmazkodó készség (Czinkóczy, 2011).

Az Eszterházy Károly Főiskola 2010-ben az Észak-magyarországi régió munkaadói körében folytatott a pályakezdő diplomásokra, végzetekre vonatkozóan kompetencia-igényfelmérést.

**Újdonság, hogy a kompetencia felmérést három szintre (OKJ-s képzés, alapképzés, mesterképzés) és karonként/ tudományterületenként végezte el.** Jelentős különbség mutatható ki a különböző szintekre vonatkozó kompetencia igény tekintetében. A nem diplomás végzettséggel rendelkezőktől elvártak a: „jó szakemberhez” kapcsolódó kompetenciák, például a pontosság, felelősségvállalás, szakmai ismeret, együttműködés és a gyakorlat. A második csoportba az alapképzésben résztvevők kerültek, akiknek inkább a végrehajtó, megvalósító munkaerőre jellemző kompetenciaigényeknek kell megfelelniük, mint például a logikus gondolkodás, alaposság, az utasítások végrehajtása és a kitartás. A harmadik csoport pedig a vezető beosztást betöltő, inkább mesterképzésben végzettekkel szemben megjelenő kompetenciaigényeknek kell megfelelniük. Itt fontosak a vezetői képességek. Ezen a szinten is kulcskompetenciának számítanak a munkavégzéshez szükséges ismeretek, de itt már az irányítási feladatok miatt jelennek meg az elvárások. Például a figyelem, a munkához való pozitív hozzáállás. A számviteleseket is magába foglaló Gazdálkodástudományi Karon a legfontosabb kompetenciák sorrendje a következő: megbízhatóság, teljesítő képesség, precizitás, pontosság, logikus gondolkodás, alaposság, becsületesség, tisztesség, felelősség vállalás, munkához való pozitív hozzáállás (Tóth, 2010).

A kutatási források között kiemelt jelentőségűnek tartom a Budapesti Gazdasági Főiskola TÁMOP pályázat keretében végzett kutatását, mert a Pénzügyi és Számviteli Karra vonatkozó adatok (a 660 fős mintából a PSZK-n végzettek száma 317 fő volt) már közelítenek a szűken vett kutatási témához, azaz a számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciakövetelmények vizsgálatához.<sup>6</sup> A munkaerőpiacon már elhelyezkedett pályakezdekők megkérdezésével felmérés készült arra vonatkozóan, hogy véleményük szerint milyen tényezők fontosak a munkaerőpiaci elhelyezkedés során, ami alapján kiválasztják a jelentkezőket. A Pénzügyi és Számviteli Karon végzettek szerint sorrendben a nyelvtudás, önálló munkavégzés képessége, kommunikációs készség, csapatban való munkavégzés, prezentációs készség jelent meg a kiválasztást leginkább befolyásoló tényezőként, és csak ezután jelölték a sorrendben az elméleti felkészültség igényét. A másik fontos kérdésre, hogy véleményük szerint mennyire fontosak

<sup>6</sup> Bár a PSZK képzési palettáján a pénzügy és számvitel alapképzés mellett gazdálkodási és menedzsment illetve emberi erőforrások szak is jelen volt: „Készség, kompetencia, tudás; a BGF komplex szolgáltatásfejlesztése a munkaerőpiac kompetenciafejlesztési igényeinek integrálásával” TÁMOP-4.1.1-08/2/KMR-2009-0012

a felsorolt, egyéb tényezők a munkaerőpiaci elhelyezkedés során, a rangsorban az első a hozzáállás, ezt követi a szakértelem, önbizalom, munkabírás, tapasztalat, alkalmazkodó képesség, összefüggésben gondolkodás, problémamegoldó készség (BGF Diplomás Pályakövetési Rendszer, 2010).

Összefoglalóan elmondható a feldolgozott kutatási eredmények alapján, hogy **a szakképzésben a szűken vett szakmai (technikai) tudás mellett egyéb személyes, társas illetve módszertani kompetenciákat is egyre hangsúlyosabban megkövetel a munkaerőpiac a pályakezdőktől. Sőt a munkaerő kiválasztás során már nem feltétlenül a szakmai tudás az elsődleges, meghatározó szempont** (Udvardi-Lakos, 2007). A feldolgozott szakirodalom alapján egyértelművé vált, hogy a pályakezdő munkaerőtől **a munkaadók kiemelten elvárják a szóbeli és írásbeli kommunikációs készséget, az idegen nyelvi kompetenciát, a szakspecifikus szoftver ismeret meglétét, az informatikai tudást, valamint a csapatmunkára való alkalmasságot.**

Megfogalmazott kutatási kérdésekre, mely szerint a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek iránt a munkaerőpiac mutat-e speciális kompetenciaigényt, a fentiekben megfogalmazott kompetenciaelvárások szolgálnak majd összehasonlítási alapul. Az összehasonlítás eredményét a 4. fejezetben fogalmazom meg.

### ***2.2.2 „A felsőoktatás minőségének mérése a munkaerőpiac kompetenciaelvárásai alapján” témában folytatott nemzetközi projektekről röviden***

A hazai felsőoktatási intézmények előző részben bemutatott DPR kutatásaihoz a több országon átívelő nemzetközi vizsgálati módszerek és eredmények adták az alapot. Több nemzetközi kutatási projekt foglalkozik a 90-es évek végétől a felsőoktatási intézményekben folyó oktatás értékelését szolgáló kompetenciaméréssel. (CHEERS, REFLEX, HEGESCO, TUNING). A CHEERS (1998-2000) az első nagymintás, több nemzetet átfogó európai empirikus kutatása volt a pályakezdő diplomások munkavállalási kontextusban vizsgált kompetenciáinak. A CHEERS úttörő kutatásnak tekinthető, mert a munkavállalási sikereket nemcsak a foglalkoztatási vagy a jövedelmi adatokkal mérte, hanem a munkával való elégedettséget is fontos változó-

nak tekintette. **Sloane megállapításai szerint kompetenciák és a munkaerőpiaci igény nem illeszkedik egyformán a vizsgált országokban, míg Németországra és Hollandiára a szoros illeszkedés, addig Japánra és az Egyesült Királyságra a lazább kapcsolat a jellemző.** Míg a túlképzettség jellemzi az egyes munkakörökben foglalkoztatottakat Németországban és az Egyesült Királyságban, addig az alulképzettség a jellemző Hollandiára és spanyol munkaerőpiacra. Sloane eredményei azt mutatták, hogy végzettség alapján nehezen állapítható meg a kompetencia illeszkedése. **Nem biztos, hogy a munkavállaló alkalmatlanságát mutatja a képességekben megfogalmazott hiány, előfordulhat, hogy inkább a sokat követelő munkakört (Sloane, 2003; Kiss, 2010).**

A CHEERS eredményeire építő, 2007-ben megvalósult REFLEX projekt 15 európai ország és Japán részvételével a hasznosítható alapkompentenciákat gyűjtötte össze, melyek segítségével alkalmazkodni lehet a gyorsan változó környezethez, valamint a projekt arra kereste a választ, hogy a felsőfokú tanulmányok során ezek a kompetenciák hogyan fejleszthetőek. Hazánk a 2009-ben indult HEGESCO projekt résztvevője volt, amely a REFLEX projekt vizsgálatát folytatta további öt tagállammal kibővítve az évezred elején. Az eredmények szerint a munkáltatók a technikai kompetenciák mellett az általános készségek széles skáláját várják el a pályakezdő diplomásoktól, és ezek közül is kiemelkedett az információs technológia használata iránti igény (Kiss, 2010). Továbbá megállapítást nyert, hogy a diploma megszerzése után a munkába állás akkor zökkenőmentes, ha a pályakezdőnek már van munkatapasztalata, ha a munkaerőpiac és a szakképzés kapcsolata szoros (Allen–van der Velden, 2009; Kiss, 2010).

A 2008-ban megvalósult TUNING projekt a háromciklusú képzést bevezető bolognai folyamathoz kapcsolódott. A képzési programok nemzetközi összehasonlíthatóságának megteremtésére törekedett. A TUNING projektben munkaadók, munkavállalók, egyetemi oktatók részvételével meghatározásra került az általános kompetenciák három csoportja: instrumentális kompetenciák (kognitív, módszertani, technológiai, nyelvi), interperszonális kompetenciák (önkifejezés, együttműködés készsége) és a rendszerszintű kompetenciák (kombinációs készség, rendszerszemlélet). Kiss (2010) szerint nem várt eredménye a projektnek, hogy az olyan „nemzetközi” kompetenciákat, mint a kultúrák megértése, nemzetközi környezetben való munkavégzés

készsége kevésbé jelölték a megkérdezettek fontosnak. A programban résztvevők egyetértésével megállapítást nyert, hogy az egyetemek kompetenciafejlesztési feladatai között a képesség a tanulásra, önálló munkavégzés, általános tudás (tudás és megértés), elemző készség, problémamegoldó készség (cselekvő tudás és készség) elsajátítása szerepel, amit az egyetemek eddig is fő céljukként vallottak (Kozma, 2014).

Az Egyesült Államokban az egyetemek hozzáadott értékét vizsgálták az önkéntes alapon bevezetett VSA felmérés keretében (Voluntary System of Accountability) 2009-ben, melyhez 50 tagállamból 324 állami felsőoktatási intézmény csatlakozott. Az alapvető képzési eredményeket az elemző gondolkodás, írásbeli kommunikáció és a tanulás iránti elkötelezettség irányából vizsgálták a bemeneti mérés és a végzettekre vonatkozó mérési eredmények különbségeként. Kiss (2010) szerint a kompetenciamérés hiányossága, hogy a munkaerőpiaci sikerességgel nincs közvetlen kapcsolata.

Az AHELO az OECD szervezésében 2006-ban induló, 17 országból származó 249 felsőoktatási intézmény részvételével megvalósuló és 3 tudományterületre vonatkozó (általános, gazdasági, műszaki) projekt, mely az európai és amerikai szemlélet ötvözésével készült, és amelynek a középpontjában a felsőoktatás és a munkaerőpiac összhangja, a felsőoktatásban folyó tanulás minősége áll (nem önmagában a végzettségen van a hangsúly, hanem a megszerzett tudás és készségek számítanak). A cél a felsőoktatás minőségének a növelése, a felsőoktatás teljesítményének, a hozzáadott értéknek a jobb mérése, nemzetközileg is összehasonlítható, s az egyes intézmények/országok számára is hasznos kompetenciaterületek azonosítása mind általános, mind szakmai területen (Szemerszki, 2014). Ezt a célt szolgálja a felsőoktatásban előírt, és a jövő évtől bevezetésre kerülő bemeneti és kilépéskori kompetenciamérés, melynek PILOT formáját 2016 szeptembertől a Szegedi Tudományegyetemen témakörönként csoportosítva a kompetenciákat (magyar nyelv és irodalom, matematika, történelem, természettudományok, angol és problémamegoldás) végzik (TÁMOP-4.1.1.F - 14/1/Konv-2015-0006 számú projekt). Tervek szerint a kimenet sem elsősorban az adott szak követelményeit kéri számon, de egyes részeken meg fog jelenni a későbbi értékelési fázisban, hogy a konkrét végzettséghez szükséges kompetenciák mennyire fejlődtek.

Tóthné Téglás–Hlédik (2014) rámutat, hogy az eltérő munkaadói elvárások következtében több megközelítés is ismert a nemzetközi szakirodalomban az adott munkakörben nyújtott kiválóság kritériumaira vonatkozóan, történhet a munkakört betöltő személyek jellemzői alapján, az ellátandó feladatokhoz szükséges képességek alapján, vagy a tudás számbavételével. A szakirodalomban található kompetenciamodellek az adott ország kultúrájától függően eltérnek abban is, hogy milyen összetevőket tartanak fontosnak. Ennek megfelelően a nemzetközi kutatásokban is különböző kompetencialistákkal találkozhatunk, ami nehezíti az eredmények összehasonlíthatóságát.

Az amerikai modellek az **income** megközelítést követik és a személyes és szociális képességeket emelik ki. Az amerikai megközelítéshez hasonló a lengyelországi munkaadói viselkedés Butum et al. (2015) megállapítása szerint, ahol a munkavállalók adottságait fontosabbnak vélik a technikai tudásnál, a munkaadók 70%-a a viselkedési/hozzáállás alapján választ, és nem a szakmai tudás alapján.

Az angolszász kutatások a kompetencia **outcome** megközelítését alkalmazzák Tóthné Téglás–Hlédik (2014), és a funkcionális képességek szerepét hangsúlyozzák.

A két nézet találkozása a német szakképzés fejlesztése során kidolgozott modell, amely a személyes és szociális kompetenciákat szakmai és a módszertani tanulási kompetenciákkal egészíti ki. Ez a modell a jellemző a kazahsztáni munkaerőpiac kompetencia sorrendjére is Butum et al. (2015), hiszen egyenrangú preferenciaként értékeli a technikai és a viselkedési, kapcsolódó kompetenciákat, mint például: munkához való motivált hozzáállás, a becsületesség, hatékonyság, proaktív hozzáállás. Butum et al. (2015) tanulmánya alapján a román munkaerőpiac elvárásai is leginkább a német kompetencia modellhez hasonlíthatnak, mivel a munkaadók elvárják, hogy a pályakezdő szakember jó szakmai tudással, jól szervező képességgel rendelkezzen, motivált legyen a hatékony munkavégzésre, nő a személyes tulajdonságokkal kapcsolatos elvárás. Eredményeik azt igazolják, hogy a romániai felsőoktatásban tanuló diákok technikai ismerete megfelelő, de fejlesztésre szorul a csapatszellem és a hatékony kommunikációs képességek kompetencia, melyek új oktatási módszerek bevezetésével valósíthatóak meg a felsőoktatásban. Meglátásuk szerint a foglalkoztathatóság érdekében a felsőoktatásban a hallgatóknak részt kell

venniük tudományos munkában, javasolt számukra a részmunkaidős állás a tanulás mellett és elvárt a proaktív hozzáállás a tanulmányaik és a tanórán kívüli szakmai tevékenységhez. Szükség van az elméleti ismeretek gyakorlatba történő áthelyezésére, az egyetem és az üzleti környezet közeledésére, tartós partnerség kialakítására közös projektekkkel, jó kommunikációval.

Az eddig bemutatott kutatások közül egy sem foglalkozott egyetlen szakmára szűkítve a pályakezdő szakemberekkel szemben támasztott kompetenciakövetelményekkel. Kutatásomban egy szakmára, a számvitel szakmára, a számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciakövetelményekre fókuszálok a továbbiakban a hazai számviteli szakember képzés három szintjére vonatkozóan. Ezekre a munkakörökre hazánkban a szakmai és a módszertani kompetenciáknak a személyes és szociális kompetenciákkal kiegészített kompetencialistája a jellemző.

### ***2.2.3 Milyen kompetenciákat vár el a számviteli szakemberektől a hazai munkaerőpiac?***

#### ***Munkakörelemzések és álláshirdetések összehasonlítása***

A számviteli tevékenység ellátásának humán igényére vonatkozóan sem a munkavállalók, sem a munkáltatók nem jutnak konkrét információhoz. A szakképesítésekhez rendelkezésre álló FEOR mutatóhoz kapcsolódó szakmai leírás a munkáltatók számára kizárólag az elvégzendő feladatokra vonatkozóan nyújt információt, és nem fogalmazódnak meg benne a konkrét munkakörre vonatkozó munkáltatói elvárások (Budai, 2008).

A 3K CONSENS IRODA által 2007-ben készített munkakör elemzés alapján a számviteli ügyintéző a gazdasági szolgáltatás jellegű, középfokú végzettséghez kötött foglalkozások körébe tartozik. 2005-ben a számuk 240 ezer fő körüli volt, ekkor még 2015-re az elemzés mintegy 10 000 fős növekedést várt, de a válság hatására a KKV-k egy része tönkrement, így ez a számviteli ügyintézők iránti prognosztizált keresletet is csökkentette, számuk ma a 2005-ös szinten stagnál. A szakmában dolgozók nagyobb része tíz fő alatti szervezetben vállal munkát.

A számviteli ügyintéző feladatai közé tartozik többek között a gazdasági események kontírozása, a főkönyvi és az analitikus nyilvántartások vezetése, könyvviteli feladások készítése, az egyes gazdasági eseményekhez kapcsolódó számítások elvégzése (az amortizáció, a fizetendő adó stb. kiszámítására), valamint a könyvvezetéssel kapcsolatos további feladatok ellátása, te-

hát a vállalkozások működésével összefüggő számviteli és egyes pénzügyi feladatok elvégzése. Ezért elvárás, hogy a munkavállaló legyen **megbízható, precíz, szorgalmas, önálló, igényes és gyors**. Fontos, hogy **tudjon együttműködni a munkatársaival, szaktudása legyen naprakész, illetve nyitott legyen a szakmai továbbképzésekre**. Elvárás, hogy a munkavállaló rendelkezzen **felhasználói szintű számítástechnikai ismeretekkel, illetve ismerje a szakmáját segítő programokat**. A külföldi befektetők, valamint a külföldi tulajdonban lévő vállalatok, vállalkozások magyarországi megjelenésével a 2007-es elemzés prognosztizálja **a folyékony, kommunikációképes idegennyelv-tudás iránti igény** egyre erőteljesebb megjelenését a munkavállalóval szemben. Az iskolai végzettség tekintetében a középfokú végzettség a minimum elvárás, de **előnyt jelent a mérlegképes könyvelői végzettség, illetve a szakmai tapasztalat**. A nagyobb irodák általában lehetőséget biztosítanak a kiválasztott munkaerő szakmai továbbképzésére is.

2016. elején, az interneten közzétett 33 legkeresettebb szakma rangsorában a mérlegképes könyvelő a 7. helyet foglalta el, akiknél elvárás a kommunikációképes angoltudás. A mérlegképes könyvelő dolgozhat gazdálkodó szervezet alkalmazottjaként, tagjaként, egyéni vállalkozóként, számviteli szolgáltatást nyújtó társaság tagjaként valamint alkalmazottjaként.

A mérlegképes könyvelő feladatai a 2008-ban készült Mérlegképes Könyvelő Szakmaismerető Információs Mappa leírása alapján a következők: részt vesz a vállalkozások és egyéb szervezetek számviteli, pénzügyi, ügyviteli információs rendszerének működtetésében, az adókkal kapcsolatos kötelezettségek teljesítésében, az éves beszámoló elkészítésben. Felelős a könyvvizetésért, irányítja a beosztott számviteli dolgozók munkáját. Részt vesz a vállalkozás vagyoni, pénzügyi, jövedelmezőségi helyzetének értékelésében. Feladata, hogy a könyvvitel segítségével hasznosítható információt nyújtson a vezetés számára egy-egy időszak tevékenységéről. Tevékenységének része ellenőrizni a cég fizetőképességét, a vállalkozás stabilitását. Feladata a várható bevételekről és kötelezettségekről folyamatosan tájékozódni, és mindezek alapján pénzügyi előrejelzést készíteni. Nagyobb szervezeteknél a mérlegképes könyvelő együttműködik más al egységek vezetőivel is.

Elengedhetetlen szakmai kompetenciái közé tartoznak a **számítástechnikai ismeretek, alapszintű idegennyelvi ismeretek, szakszövegek értelmezési készsége, könyvelői szoftverek hasz-**



**nálatában való jártasság.** További elvárt kompetencia a **stressz és monotonitástűrés, határidők betartása, pontosság, jó megjelenés, jó kommunikációs készség, önfejlesztésre törekvés, határozottság, terhelhetőség.** A foglalkozással összefüggő jellemvonások közül lényeges a **titoktartás, bizalomra való törekvés, lojalitás, érdekérvényesítési készség.** A legfontosabb követelmény a mérlegképes könyvelővel szemben, hogy rendelkezzen megfelelő **probléma felismerési és döntési képességgel.** Munkáját **felelősségtudattal és korrekten végezze.** A szakmai kompetenciák közül fontos az **adótörvények és a számviteli törvény pontos ismerete, a szabálykövetés.** Munkájában kiemelkedő szerepe van a **szakmai gyakorlatnak. Munkavégzése megköveteli a precizitást, folyamatosságot, következetes hozzáállást, az átláthatóságot.**

A munkáltatói elvárások összegyűjtésének egyik lehetséges módja a számviteli szakemberekre vonatkozó álláshirdetések vizsgálata. A munkáltatók igyekeznek pontosan, a lényegyet kiemelve megfogalmazni elvárásaikat. Az álláshirdetések általános felépítéséből számomra releváns információ a munkavállalóval szembeni követelményeket tartalmazó rész. (Az álláshirdetések további tartalmi elemei: cégadatok, a leendő munkavállaló fő feladatai, várható jövedelem, egyéb juttatások, jelentkezés módja, stb.).

8 év elteltével, 2015. október és 2016. április között megvizsgáltam az internetes álláskeresési felhívásokat a pénzügyi-számviteli ügyintéző feladatkörre vonatkozóan, és 112 állásfelhívást vizsgálva az elvárt kompetenciák között első helyen a **felhasználói szintű MS-Office tudás** szerepelt (110 esetben). A **pontos, precíz munkavégzés** kompetenciái iránti igény szerepel a második helyen (96 esetben). A **jó írásbeli és szóbeli kommunikációs képesség** (64 esetben) a rangsorban a következő munkáltatói igény. Majd a sorrendben csak ezután következik a **biztos szakmai tudás, a könyvelőprogramok ismerete** (46 esetben szerepelt) Majd az **önállóság** (38) és a **felelősségteljes munkavégzés iránti igény** szerepel a következő helyen a rangsorban (32 esetben). Meglepő módon az **idegennyelv-tudás (angol)** iránti igény csak 22 esetben jelent meg elvárt kompetenciaként, és további 34 esetben jelölte a munkaadó előnyként a pályázók rangsorolásánál, vagyis a 3K CONSENS IRODA idegennyelv-tudás iránti igénynövekedésre vonatkozó előrejelzése nem következett be.

A pályázóktól elvárt végzettséget tekintve 50 esetben, az álláshirdetések kevesebb, mint a

felénél (44,6%) ügyintézői OKJ végzettség, 36 esetben a mérlegképes könyvelői végzettség jelenik meg előírásként, és 26 esetben diplomások jelentkezését is várja a munkaadó ügyintézői munkakörre. Vagyis a számviteli szakembert kereső cégeknek a végzettség és az ellátandó munkakör összhangjának megtartása nem szempont. Inkább a túlképzettség jellemzi a számviteli szakemberek munkapiacát. Ennek egyik oka lehet az ügyintézői szinten végzettek hiányos szakmai és egyéb készsége a már előző fejezetekben tárgyalt rövid képzési idő következtében, valamint a számviteli tevékenység tartalmi bővülése, ami inkább magasabb végzettségű szakember felvételét igényli. Erre utal egyrészt az is, hogy 52 pályázati kiírás esetében előny az 1-5 év szakmai tapasztalat, vagyis nem pályakezdőket vártak, illetve, hogy egyértelmű előnyként értékeli a munkaerőpiac az SAP és egyéb ügyviteli rendszerek ismeretét a pénzügyi- számviteli ügyintézők esetében.

A szűken **pályakezdő ügyintézők** vonatkozó 60 felhívást vizsgálva leginkább (46 esetben) a biztos **számviteli szakmai tudást**, a **biztos felhasználói szintű MS–Office ismeretet** és a **precíz, pontos munkavégzést** igénylik a munkaadók. A lelkiismeretesség 24 esetben jelenik meg elvárt kompetenciaként, a könyvelőprogram ismerete 16 esetben jelenik meg. Az idegennyelvtudás iránti igény ezen a szinten 20 hirdetésben található meg: 14 esetben angol, 6 esetben német nyelvtudást vár el a munkaadó (Álláskereső portálok, lásd Függelék).

Összefoglalva a számviteli szakügyintézőkkel szemben az elmúlt 8 évben a munkaadói elvárások között első helyen áll a pontos, precíz munkavégzés, a MS-Office ismeret és a jó kommunikációs készség. A vártnál erősebb az igény a gyakorlati tapasztalat, a hirdetések 50%-ánál megjelenik. A munkaerőpiac számviteli feladatok végzésére jellemzően ügyintézőt vagy könyvelőt keres. Az ügyintéző munkakörben az ügyintézői szintnél magasabb képzettséget vár el, a hirdetéseknek közel 50%-a mérlegképes vagy diplomás pályakezdőt keres. Könyvelő vagy számviteli munkatárs munkakörben főként diplomás számviteli szakembereket keresnek a munkaadók.

A diplomás számviteli szakemberek esetében, még a pályakezdőknek szóló állásfelhívás esetében is az 1-5 év szakmai tapasztalat elvárt, vagy előnyként fogalmazódik meg. az eddig megfogalmazódott elvárások mellett újszerű kompetenciaelvárás a magas szintű idegennyelvtudás

a rugalmasság, önállóság, a dinamikus, prioritizálásra alkalmas elemző és problémamegoldó gondolkodás.

A nagy könyvelő és tanácsadó cégek pályakezdő diplomások számára meghirdetett állásfelhívásai szerint alapelvárás: nyitottság a tanulásra és fejlődésre, társalgási szintű angol (esetleg német) nyelvtudás, a Windows-programok ismerete, csapatban tudjon a munkavállaló dolgozni, a hatékony kommunikáció, a meggyőző fellépés. Ezekből a felhívásokból rendre kimarad az elmélyült naprakész szakmai tudás. Ennek egyik oka lehet, hogy ez alapelvárás a diplomás szakemberektől, tehát meg sem fogalmazódik a felhívásban. A másik magyarázat szerint sokkal nagyobb hangsúlyt fektetnek a személyes, társas és módszerkompetenciákra a szakmai ismeretek és készségek kompetenciához képest.

A továbbiakban a 4. fejezetben a primer kutatásom eredményeinek elemzése során adok választ a fenti dilemmákra.

A technológiai fejlődés, a globalizációs folyamatok, az üzleti környezet folytonos változása, a vállalati stratégia folyamatos fejlődése befolyással van a számviteli tevékenység formájának, tartalmának alakulására. A következőkben azt vizsgálom, hogy a KKV-k a számviteli szolgáltatás terén meglévő igényének változása milyen hatással van a számviteli szakemberekkel szembeni kompetenciaelvárásokra.

#### ***2.2.4 A könyvviteli tevékenység bővülése, avagy megváltozott elvárások a számviteli szolgáltatást illetően***

A kis- és középvállalkozások, hogy megbirkózzanak a gyors globális változásokkal élvonalbeli technológiákat és legjobb gyakorlatokat vesznek át. Ennek a célnak az érdekében számos üzleti funkciót újragondolnak, így a számviteli funkciókat is, amelyek fontos szerepet játszanak abban, hogy a vállalkozások fenntarthatassák versenyelőnyüket. A KKV-k egy része számára az alapvető számviteli funkciók elvégzése azonban megoldhatatlan feladat. Ez leginkább a szakértelmük hiányából ered, a számviteli funkciók ellátásához ugyanis nem csak az általánosan elfogadott számviteli szabályok vagy adószabályozások ismerete szükséges, de a szakértelem is a szabályok alkalmazására egy adott üzleti környezetben (Everaert et al., 2006). Ehhez a gondolathoz

csatlakozik Blackburn–Brunel (2010) is, akik szerint a KKV-k a kapacitás és a cégen belüli szakértelem korlátozottsága miatt gyakran keresnek külső tanácsot és támogatást. Malajziában is egy hasonló célú kutatás szerint (Husin–Ibrahim, 2014) az outsourcing döntés alapja a tulajdonos vagy vezető tudása, szakmai hozzáértése és a cég mérete.

Az iráni KKV-knál a számviteli kiszervezések okait kutató Kamyabi et al. (2011b,a) által végzett empirikus vizsgálatának eredménye szerint, (amely a KKV tulajdonosoktól és ügyvezetőktől származó 658 elemű minta elemzésén alapult) a magasabb eszközállomány a számviteli funkciók alacsonyabb szintű kiszervezésével jár. A kiszervezések intenzitását a külső könyvelő iránti bizalom, a verseny mértéke, valamint a céges stratégia befolyásolja pozitívan és szignifikánsan. A tanulmány bizonyítja, hogy a tanácsadó szolgáltatások használata pozitív hatással van a KKV-k teljesítményére.

Az egyes cégek esetében a tanács és támogatás igénybevételét gátolják a pénzügyi költségek, a tulajdonos-ügyvezető vonakodása, hogy időt szánjon tanácsadók meghallgatására, valamint néhány tulajdonos-ügyvezető számára ez kifelé a vezetés gyengeségét mutatja: ez az „egyedül is bírjuk” és a „saját lábunkon állunk” antitézise. Illetve a nagyobb KKV-k körében számos cég, amely stabil, korlátok nélküli erőforrással rendelkezik, nem használ külső könyvelőt, mert alkalmazhatnak saját könyvelőt és más magas rangú vezetőt, aki foglalkozik a többi stratégiai és működési kérdéssel (Blackburn–Brunel, 2010).

(Hoffelder, 2013, im. 2. oldal) felmérésében egy megkérdezett vezető számviteli szakember (Sadan) így fogalmaz: „Az ügyfelek azt várják tőlünk, hogy üzleti tanácsadók legyünk és ne csak olyan területekkel foglalkozzunk, mint a számvitel és az adózás, hanem személyzeti ügyekkel, jövőbeli működéssel, kilépési tervekkel és a más ügyfelekkel történő kommunikációval is – ezek a kihívások messze túlmutatnak a hagyományos számvitelen.” (Hoffelder, 2013, im. 2. oldal).

A hasonló eredményre jutó Husin–Ibrahim (2014) szerint a maláj KKV-k számára a könyvelő megbízható szolgáltató, aki a teljesítmény növelése érdekében olyan tanácsadói szolgáltatásokkal támogatja őket, amely kiterjed az üzleti tanácsadás, pénzügyi menedzsment támogatására (pénzügyi elszámolás, vezetői számvitel és stratégiai tervezés), és a törvényi változások követésére vonatkozó jogi (adózási) tanácsadásra.

Blackburn–Brunel angol kutatók úgy vélik, hogy a könyvelő cégek számára a KKV-knak végzett külső tanácsadói szolgáltatási tevékenység virágzó piac, mert a KKV-k száma nő, a piacaik dinamikusak, és a vállalkozásokra vonatkozó szabályozói követelmények skálája növekszik.

Egyértelműen a könyvelők tűnnek a legnépszerűbb külső tanácsadói és támogatási forrásnak a KKV-k számára. Ezek a könyvelőirodák jellemzően kis –és közepes számviteli vállalkozások (SMP), bár előfordul, hogy néhány KKV nagyobb számviteli céget használ, és az is, hogy néhány kis számviteli praxis nagyobb szervezeteket szolgál ki. A kapcsolat még a KKV-k kötelező könyvvizsgálatára épült, és ez a szükséges kapcsolat nyújtotta az alapot a jelenlegi tanácsra és támogatásra. A könyvelő iroda és a KKV közötti erős kapcsolatot alátámasztó tényezők között megtaláljuk a szakmai kompetenciát, a bizalmat és a közelséget.

A könyvelő irodák szakmai képességeit jelentősnek tekintették az SMP-KKV kapcsolat fejlődésében, de valószínűnek látszik, hogy kompetenciáik számos céges tevékenység esetében (pl. HR menedzsment, utódlástervezés, marketing) korlátozottak lesznek a nagyobb cégekéhez hasonlítva (Blackburn–Brunel, 2010).

Blackburn–Brunel hat különböző nemzetbeli könyvelővel (brazil, olasz, máltai, román, svéd, amerikai) folytatott interjújának eredménye egyöntetűen hangsúlyozta a könyvelő irodáknak, mint a KKV-k fő tanácsadóinak fontosságát, de azt is, hogy ez a kapcsolat változóban van. A változás oka, hogy változik a szabályozói környezet, és az új belépők növekvő versenyt jelentenek a tanácsadói piacon. A kötelező könyvvizsgálat megszüntetése következtében a hagyományos SMP-KKV kapcsolat megbomlóban van, és új kapcsolati modellek jelennek meg, a számvitel-szakma változásokon ment és megy keresztül a piaci környezet és a különböző illetékességi területek szabályozási környezete tekintetében.

Az is megfogalmazásra került, hogy a kis és közepes könyvelő irodáknak jelentős változtatásokra lesz szükségük a kompetenciabázisuk, a munkamódszereik és az ajánlási modelljeik tekintetében, amely kötelező módon a számviteli oktatás tartalmi és módszertani fejlesztését igényli.

Jones–Abraham (2008) összefoglalása alapján a könyvelőknek és a diplomás könyvvizsgálóknak a számviteli szolgáltatás tartalmának változása következtében olyan személyes kompetenci-

ákkal („Soft skills”) kell rendelkezniük, mint az emberekkel való együttműködés és kommunikációs készségek. Kiemeli a hatékony kommunikáció szükségességét az ügyfelekkel, munkatársakkal, kormányzati, jogi szakemberekkel. Fejlesztendő a tanácsadó szerepet igénylő stratégiai döntéshozatal képessége, beleértve az előre gondolkodás jártasságát és a mérlegelő képességet. Hangsúlyozza a kritikus elemző készség, hatékonyságnövelés lehetőségeinek folyamatos keresése, a motiváló és inspiráló személyiségvonások, a csapatépítés szakértelme beleértve az empátiát és a tolerancia képességét is (Jones–Abraham, 2008; Blackburn–Brunel, 2010).

Bulukin et al. (2005) által végzett három éves norvégiai kutatási projekt célja, hogy azonosítsa azokat az alapvető kompetenciákat, melyekre a kisvállalkozásoknak tanácsot adó sikeresen működő kis céges könyvelőknek szükségük van. Norvégia esetében a KKV-k 2/3-a külső könyvelőket alkalmaz könyvelésre, ami azt jelenti, hogy a kis könyvelő cégeknek egyedi pozíciója és egyedi lehetőségei vannak az üzleti tanácsadás területén.

A könyvelők általában standard könyvelői feladatokat látnak el, hiába a hosszú távú kapcsolat a könyvelők és a kliensek között, mindössze a könyvelők egy kis hányada működik üzleti tanácsadóként is. Legfőbb kompetencia a tanulmány szerint a specifikus kapcsolati képesség, ami azt jelenti, hogy a kliens bizalmasa tud lenni a könyvelő. A bizalmassá válás függ a céggel történő kommunikáció (kapcsolattartás) minőségétől (nem a hosszúságától). A kapcsolat minősége azt jelenti, hogy a cég elismeri a könyvelőt, mint profit az általános könyvviteli szolgáltatásban, működésben. Csak, ha ez az elismerés megvan, akkor léphet elő tanácsadóvá a könyvelő. A tanácsadó kis cégek sikerüket három kulcstényezővel magyarázzák:

- Magasan képzettek szakmailag az általános könyvviteli szolgáltatásban. (Ez a bizalom alapfeltétele)
- A cégeknek hosszú távú stratégiai szándéka, hogy üzleti tanácsadóként szolgáljanak. (Általában 5-10 év kell, hogy a tradicionális könyvelői szolgáltatások tanácsadói szolgáltatássá bővüljenek.)
- A cégek a klienseikkel való kapcsolatát és a bizalmat tartják a legfontosabb versenyelőnyüknek. (Ezért másolható nehezen.)

A kihívást, tudásuk folyamatos bővítése jelenti annak érdekében, hogy igazodjanak a kliensek

változó igényeikhez, valamint igazodjanak a kliensek egyedi kultúrájához. A szűken vett könyvelőkhöz képest a tanácsadói szolgáltatást is végző könyvelő cégek rendszeresen találkoznak a kliensekkel és más szerepet vállalnak az értékteremtésben. A tanulmány másik kérdésére, hogy miként érhető el, hogy a kis könyvelő cég tanácsadásra alkalmas legyen, a válasz az, hogy heterogén kompetenciákkal rendelkező humán tőkére van szükség, amely alkalmas a folyamatos tudásfejlesztésre, az együttműködésre, bizalom megszerzésére, a közös nyelv kialakítására.

Összegezve a számviteli funkcióknak jelentős szerepe van a mai vállalkozásokban (Husin–Ibrahim, 2014). Ennek eredményeként a KKV-knak tudatában kell lennie a számviteli információk hasznosságának, ez a céges világban hozzásegítheti őket a jobb vezetői kontrollhoz és támogathatja a döntéshozatalt, hozzásegítve őket az új piacokhoz való hozzáféréshez és a profit maximalizálásához. A könyvelőknek a tanácsadói feladatok professzionális elvégzése érdekében szociális készségeiket, kompetenciáikat fejleszteniük kell, az oktatásnak pedig a szükséges kompetenciák kialakítására vagy fejlesztésére vonatkozóan kell módosítani képzési programját.

### ***2.2.5 Egy új nagyvállalati menedzsment filozófia a számviteli szakemberektől milyen számviteli kompetenciákat igényel?***

A vállalati erőforrások közül a hiteles, naprakész és megfelelő formában rendelkezésre bocsátott információknak egyre nagyobb jelentősége van. Csak a változó üzleti környezethez folyamatosan alkalmazkodó, vevőközpontú, a vevők változó igényeihez folytonosan igazodó piaci szereplő tud fennmaradni. A vevő a gyorsan elérhető jó minőségű terméket keresi. A hangsúly áthelyeződése a hagyományos gazdálkodási stratégiától, filozófiától a vállalati menedzsmentben is eltérő megoldások bevezetését igényli. Rózsa (2002) a JIT rendszer bevezetése kapcsán szintén hasonlóan fogalmaz, a hosszú távú siker követelménye, hogy a vállalat folyamatosan új utakat keressen annak érdekében, hogy megkülönböztesse magát a versenytársaitól, a vezetésnek a vállalati tevékenységek összességét úgy kell összeillesztenie, hogy az tovább növelje a kompetitív előnyt, illetve annak fenntarthatóságát. A vállalati tevékenységben a számvitelnek is jelentős a szerepe. A számvitel feladata a piac szereplőinek a hiteles, megbízható információ szolgáltatása. Felmerül a kérdés, hogy az olyan nagyvállalatok esetében, mint a Toyota, ahol új, a hagyományostól

eltérő lean gazdálkodási rendszert vezettek be, megváltozik-e a számvitel szerepe, feladata, más kompetenciákat igényel-e a számviteli szakemberektől?

A külső információ szolgáltatási kötelezettségnek kötött tartalma, formája van, nemzetközi számviteli standardokkal szabályozott. A vállalati belső információk tartalmát, csoportosítását, a számviteli feladatokat viszont már a menedzsment rendszer elvárásainak megfelelően lehet alakítani. A hagyományosan tevékenykedő vállalati könyvelők idejük legnagyobb részében könyvelnek és elemeznek, míg tanácsadással, fejlesztési javaslatokkal csak nagyon kevés időt töltenek a mai technikai-technológiai támogatottság ellenére is, pedig napjaink számviteli tevékenységének éppen az utóbbira kellene fókuszálnia (Rac, 2009).

A lean egy komplett vállalati filozófia, amely az egyszerűséget követeli meg. Az egész gyártási folyamatnak, folyamatosan, megállások és hibák nélkül, felesleges pazarlásokat (ami nem teremt értéket a végső felhasználó számára) elkerülve kell működnie. A hagyományos menedzsment rendszerek a vállalati szervezet átlagos optimalizálására törekszenek, míg a lean gondolkodás a rendszer hatékonyságára helyezi a hangsúlyt. A lean alapelvein működő rugalmas termelési rendszerek stratégiai előnyöket rejtenek, melyek kihasználása a menedzsment kommunikációs képességén és a már működő projektek menet közbeni változtatásának módszerein is múlik (Rózsa, 2010). A lean menedzsment filozófia meghatározó alapelve a vevő jóléte, valamint az a nézet, hogy a vállalat legfontosabb erőforrása a munkaerő (Searcy, 2004; Rac, 2009).

A lean rendszerek számvitele sem ragadhat meg a hagyományos könyvelés szintjén, át kell alakulnia. A könyvelő a könyvelés mellett tervez, elemez, felügyel, informál és tanácsot ad. Segíti a vállalat dolgozóit az adatok nyilvántartásában, tanácsokkal látja el őket, hogy milyen adatokra lehet még szükség, milyen adat hol található, és egyéb kérdésekben. A számviteli funkció is tehát a lean elveknek megfelelően szerveződik (Rac, 2009).

A lean számvitel eredménye Maskell–Baggaley (2006) megfogalmazásában, hogy a hagyományos számviteli tevékenység elvégzése mellett a folyamatos fejlesztés érdekében pontos információkhoz jut a vállalat, a számviteli feladatok ellátásával kapcsolatos pazarlás megszűnik, ösztönzően hat a folyamatos fejlesztési igény kialakulására a vállalat dolgozói körében. Johnson–Kaplan (1987) szerint a belső információkat szolgáltató számvitelnek el kell szakadnia



leszabályozott formáktól, a csoportmunkát támogatva a könyvelőknek tanácsadókká kell válniuk a vállalaton belül, hogy segíteni tudják a belső vevőnek tekinthető, többi dolgozó tevékenységét. Olyan mérőszámok kialakítására kell törekedni, melyek mindenki számára érthetőek, és nem utolsó sorban, támogatják a folyamatos fejlesztés elvét. Ilyen mutatószám például szállítás határidőn belül, egy főre eső eladás, kirakodástól berakodásig eltelt idő, határidőn túli követelések, elsőre megfelelő, óránkénti kimutatás, egy termékre eső átlagköltség (direkt költségek, hetente), félkész termékek a felállított standardhoz képest, gépi kapacitások kihasználtsága.

Egy olyan filozófiáról van szó, mely mindig a jobbra törekszik, így a számviteli tevékenységet és adatokat is állandóan elemezni kell technikai, viselkedési és kulturális szempontból, ezzel serkentve a folyamatos fejlesztési ötletek megjelenését és sikeres alkalmazását (Rac, 2009).

Cunningham a lean számvitel feladatairól szóló összefoglalója alapján azonnal látszódnak azok a kompetenciák, melyek az új feladatok magas színvonalú ellátásához szükségesek (Cunningham, 2007):

Mind a KKV-k, mind a modern menedzsment rendszert bevezető nagyvállalatok számviteli szakemberrel szemben támasztott elvárásai a vállalat méretétől függetlenül igen hasonlóak. A vállalat működését támogató számviteli szakemberektől jó kommunikációs készséget várnak el, csapatjátékosnak kell lennie. Döntéshozatali képességre, kritikus elemző készségre és mérlegelő képességre van szüksége, beleértve az előre gondolkodás jártasságát. Hangsúlyos a hatékonyság növelés lehetőségeinek folyamatos keresése, a motiváló és inspiráló személyiségvonások, a csapatépítés szakértelme beleértve az empátiát és a tolerancia képességét is.

#### ***2.2.6 A számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciaelvárásokra vonatkozó nemzetközi kutatási eredmények***

A hazai primer kutatás előkészítésében a témával foglalkozó nagyon bőséges nemzetközi forrásanyag nagyban segítségemre volt. A következőkben a kutatásom irányát megadó nemzetközi szakirodalom lényegi elemeit emelem ki.

A számviteli szakemberek kompetencia vizsgálatával foglalkozó nemzetközi kutatások jelentős része az Egyesült Államokban folyt, vagy amerikai kutatási eredmények felhasználásával

2.5. táblázat *A lean számvitelt gyakorló szakemberek feladatai és a feladatok magas szintű elvégzéséhez szükséges kompetenciák*

Lean számvitelt gyakorló szakemberek feladatai <sup>a</sup>	A feladatok magas szintű elvégzéséhez szükséges kompetenciák
Részvétel a teljes vállalati lean fejlesztésben	Csapatban dolgozás, problémamegoldó készség, kommunikációs készség, üzleti környezet ismerete
Folyamatos fejlesztés elvének elfogadtatása a dolgozókkal	Másokat motiváló készség, innovációs készség
Hónap végi dolgozói elszámolások tevékenységének optimalizálása	Informatikai készség, rendszerező készség
Pénzügyi adatok felhasználásának optimalizálása (milyen adat, milyen formában kell)	Optimalizáló készség
A szolgáltatott információk érthető nyelvre fordítása	Pontosság, empátia
Lean mutatószámok kialakítása	Üzleti környezet ismerete
Számviteli pazarlás megszüntetése	Könyvelőprogramok alkalmazása, SAP és egyéb ügyviteli támogató rendszerek alkalmazása
Hagyományos költség elszámolási rendszer helyettesítése	Új vevőközpontú, értékáram költség elszámolási rendszer kialakítása, új mutatószámok
Tanácsadás akár más vállalatoknak is, ami folyamatos fejlődést eredményez	Folyamatos tanulás képessége, döntéshozatali képességre, kritikus elemző készség

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

folytattak le más országokban (Balázsiné et al., 2016). A számviteloktatás az Amerikai Egyesült Államokban, az USA viszonylag fiatal történelméből adódóan, alig több mint száz éves múlt-

ra tekint vissza,<sup>7</sup> de a fejlődés nagyon intenzív volt, és jelenleg a hazai viszonyokhoz hasonló dilemmák és fejlesztési feladatok jellemzik az USA számviteli szakoktatását is.

A számviteloktatás az USA-ban ma már dinamikus, folyamatosan fejlődő kapcsolatot mutat az egyetemek és a gyakorló szakmabeliek között. A 20. század elején a legtöbb könyvelő még csekély formális oktatásban részesült, és a számviteli készségeket vagy önállóan, vagy tanoncként sajátították el. Azonban rövidesen megjelent az igény a professzionális oktatásra, és az amerikai üzleti iskolák belevágtak a számviteli szakemberek képzésébe (Oliverio–Newman, 1996; Bolt-Lee–Foster, 2003). A számvitel oktatás területén a változások kezdeményezésében az egyetemi szakemberek a kezdetektől fogva élen jártak. Mivel az oktatók legtöbbször gyakorló szakemberek is voltak, az iskolai programok és a szakma igényei szorosan igazodtak egymáshoz.

Az 1950-es és 1960-as években ez az igazodás megváltozott, a két csoport eltávolodott egymástól. Az amerikai üzleti iskolák kutatás-orientáltak lettek. Miközben az egyetemi oktatók a tudományos kutatási világra fókuszáltak, a gyakorló szakemberek figyelme a vállalkozások felépítésére irányult a növekvő versenyt mutató üzleti környezetben. Az oktatók többé nem azt érezték kötelességüknek, hogy a munkaerőpiacra képezzék a diákokat, hanem hogy különböző élethosszig tartó szakmai közreműködésre tanítsák őket (Nelson, 1995; Oliverio–Newman, 1996; Bolt-Lee–Foster, 2003).

Az 1980-as években a gyakorló és az egyetemi szakember közötti különbség tovább nőtt. A szigorúbb szabályozói környezet, az egyre többet pereskedő társadalom, a komplexebb szolgáltatások növekedése és az információs technológia előretörése miatti külső nyomással szembeesülve a gyakorló szakmabeliek gyorsan reagáltak, és a számviteloktatást kezdték hibáztatni, hogy az nem készíti fel megfelelően a diákokat a szakmába való belépésre. Erre válaszul a szám-

<sup>7</sup> Az 1800-as évek végén nagy mennyiségű brit tőke áramlott az Egyesült Államok gyorsan fejlődő iparágaiba. Skót és brit számvivők utaztak az USA-ba, hogy auditálják ezeket a befektetéseket, és többen közülük ott maradtak, és praxist alapítottak Amerikában. Több ma létező amerikai számviteli cég vezeti vissza eredetét egyik vagy több odalátogató skót vagy brit okleveles könyvelőhöz. Az 1850-es városi címjegyzék 14 nyilvános számviteli praxist sorol fel New Yorkban, négyet Philadelphiában és egyet Chicagóban. 1886-ra 115-öt sorolnak fel New Yorkban, 87-et Philadelphiában és 31-et Chicagóban. Könyvelők csoportjai csatlakoztak egymáshoz, és alapítottak szakmai társaságokat a városokban Amerika-szerte. 1887-ben megalakult az első országos számviteli társaság, az Amerikai Könyvvizsgálók Társasága (American Association of Public Accountants), mely a Mérlegképes Könyvvizsgálók Amerikai Intézetének (American Institute of Certified Public Accountants) az elődje (Alexander, 2002).

vitelt oktatók is kifejezésre juttatták saját aggodalmaikat, mely szerint a szabályok és eljárások elburjánzása nehezzé tette mind a szabályok gyakorlati alkalmazására való tanítást, mind az élethosszig tartó tanulást segítő elméleti alapok elültetését a diákokban. A diákok általában nem voltak felkészülve a változó üzleti környezethez való alkalmazkodásra (Sundem, 1999; Bolt-Lee–Foster, 2003; Siegel–Sorensen, 1994). Az egyre összetettebb tranzakciók, a könyvelők iránti elvárások változása és az üzlet globalizálódása az 1990-es években csak tovább súlyosbították a problémát (Bolt-Lee–Foster, 2003).

A szakmai szervezetek rámutattak arra, hogy a mai könyvelők „drámai mértékben” mások, mint a régiek. Az új szakembernek a hozzáadott értékre kell fókuszálnia a szakmába való belépésétől kezdve egészen nyugdíjba vonulásáig. A számvitel technikai ismerete többé nem lesz elégséges. Richards (1992) szerint az előléptetések és a karrier legfontosabb tényezője a szakmai tudás, de amikor menedzserből már üzlettárssá, partnerré lép elő valaki, akkor a szakmai tudás fontossága már csak a 3-4. helyen szerepel (például a kommunikáció kompetencia is megelőzi).

Az új szakembereknek a pénzügy, a marketing, a menedzsment, a stratégia és az információ technológia területén is jártasnak kell lenni. Birtokában kell lenni olyan kommunikációs, kritikai gondolkodási és vezetői készségeknek, melyek szükségesek ahhoz, hogy valaki egy szervezet döntéshozó csapatának szerves része legyen (Accounting Education Change Commission (AECC), 1990; Siegel–Sorensen, 1994).

Stowers–White (1999) által elkészített, számviteli szakemberekre vonatkozó önértékelő felmérésből az derült ki, hogy a szakemberek szerint a kommunikáció fontos és egyben hiányzó kompetencia. Ehhez csatlakozva Myers (2005) tanulmányában azt taglalja, hogy az amerikai gyakorlati szakemberek szerint az egyetemi számvitel csak a szakmai memorizálásra fókuszál, és nem a szélesebb üzleti tudásra, a kommunikációra, vagy éppen nem az elemzőképessegre egy professzionális munkakörnyezetben.

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 (Számviteloktatási Vál-

toztatási Bizottság, Accounting Education Change Commission (AECC) 1990; Ravenscroft et al. 1999). Egy 2800 munkavállalót érintő céges felmérés szerint az USA-ban 10 év alatt a csapatmunkában elvégzett munka aránya 21%-ról 50%-ra nőtt (Kennedy–Dull, 2008; Avery–Walker, 2001). A számviteli szakemberképzésben részt vevő oktatók számára egyre világosabbá vált, hogy a diákoknak az üzleti életben történő boldogulása érdekében az együttműködési készségeiket az oktatás során fejleszteni kell.

2010-ben az Amerikai Számviteli Szövetség (AAA) és a Menedzsment Számviteli Intézet (IMA) közös munkacsoportja tantervi ajánlásokat dolgozott ki a számviteli oktatáshoz. A munkacsoport első jelentése (2014) egy integrált kompetenciaalapú keretrendszert tartalmazott a számviteli oktatás számára, mely szerint a számviteli oktatásnak a hosszú távú karrierkövetelményekre kell fókuszálnia, a számvitel értékeit ki kell szélesíteni, hogy tartalmazzák a stratégiaformálást, analízist, tervezést és végrehajtást (vállalati teljesítmény menedzsment) a számviteli kompetenciákat integrált nevelési pedagógiát használva kell tanítani. Lawson et al. (2015) tanulmányukban részletes példákon keresztül mutatják be, hogy a kompetencia integráció hogyan hajtható végre a számvitel oktatás területén.

Brewer et al. (2014) kompetenciakrízisről számol be a számviteli szakemberképzésre vonatkozóan, mely alatt azt értik, hogy úr van a szakmai sikerességhez szükséges és a képzésben nyújtott kompetenciák között. A számviteli szakembereknek folyamatosan képezniük kell magukat és a jövő számviteli nemzedékeit, hogy egységesen rendelkezzenek a növekvő számú, szükséges kompetenciákkal, melyeket a mai dinamikusan változó szervezeti környezetek igényként támasztanak. Kutatási eredményeik szerint integrált gondolkodókra van szükség, akik a számviteli tudáson felül képesek a döntéshozásban, a stratégiaalkotásban is részt venni. Ugyanerre a következtetésre jutottak Kavanagh–Drennan (2008), ausztrál kutatók, akik a hallgatói elképzeléseket és a munkaadói elvárásokat vizsgálták. Megállapításuk szerint a képzés nem fókuszál a személyes és társas kompetenciákra, a legnagyobb rés az oktatás és a munkaadói elvárás között az önmotiváció, szakmai attitűd, szóbeli kommunikáció és a folyamatos tanulás képessége területén van, de a számviteli és a kutatási készségen kívül minden más területen az egyetemi oktatást hiányosnak ítéli meg a munkaerőpiac.

Cheng (2007)-ben a számvitel oktatás megreformálására tett javaslatában többek között – az AECC 1990 óta megfogalmazott és napirenden lévő feladataihoz hasonlóan – a számvitelképzés szintjeinek integrálása szerepelt, véleménye szerint a tananyagtartalmat meg kell támogatni általános képességfejlesztő módszerekkel, az esettanulmányokon keresztül történő ismeretfeldolgozással a tudás gyakorlatiassága növelhető. Ezen felül javaslatai között a rugalmasabb iskolaév bevezetése szerepelt, valamint véleménye szerint a képzés hatékonysága növelhető lenne, ha a tanulókat motivációjuk alapján továbbtanulni szándékozó és munkába álló csoportokra bontanák.

Bolt-Lee-Foster (2003) tanulmányukban az amerikai számviteli szakemberekkel szemben támasztott követelményeket foglalják össze. Az AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben elvárt kompetenciáknak (Core Competencies) három csoportját különbözteti meg. A funkcionális kompetenciák a számviteli szakmához legközelebb álló technikai kompetenciákat tartalmazzák (például döntés előkészítés, beszámoló készítés, kockázatelemzés, stb.), a következő csoportba személyes kompetencia elnevezéssel azokat a magatartásformára, viselkedésre utaló kompetenciákat sorolta, amelyek fejlesztése a szakmai kapcsolatokat, a személyes fejlődési folyamatot befolyásolják. Szemben a hazai, Udvardi-Lakos (2005) kompetenciacsoporthozítással (2.4. táblázat) az AICPA szerinti rendszerezésben a személyes kompetenciák alatt található a társas és a módszerkompetenciák is, mint például a kommunikáció, az együttműködés vagy a problémamegoldás. A harmadik csoport a széleskörű üzleti kompetenciákat tartalmazza, arra az üzletre vonatkozóan, amelyben a számviteli szakemberek nyújtják a szolgáltatásaikat. Az AICPA álláspontja szerint a szakmába lépni kívánó személyeknek ismerniük kell mind a belső, mind a külső üzleti környezetet (például iparági, szektorbeli kilátások, nemzetközi, globális kilátások, vagy jogi, szabályozói kilátások, erre a megállapításhoz csatlakoztak Hoffelder (2013) kutatásában is a megkérdezett számviteli vezetők. Az AICPA által összeállított Core Competencies-t a 3. számú mellékletben részletezem. Az AICPA tanulmány kitér a számviteloktatás keretrendszerére, amely álláspontja szerint egy online forrás, mely lehetőséget teremt az oktatóknak, hogy fejlesszék vagy megreformálják a tananyagot a kompetenciakészlet fejlesztésének támogatása érdekében. Ez összhang-

ban van a CPA Vision eredményeivel, melynek lényege: proaktívan reagálni a jövőbeli szakmai igényekre. A keretrendszer nagy előnye a tanulmány szerint, hogy alkalmazható minden számviteli szakképzésre.

Az alapvető kompetenciák definiálása mellett a Bolt-Lee–Foster (2003) tanulmányban bemutatásra kerül az Amerikai Számviteli Társaság (AAA) Bedford Bizottságának beszámolója: „A jövő számviteloktatása: felkészülés a bővülő szakmára”. A beszámoló hangsúlyozza, hogy a jövőbeli professzionális könyvelőnek élethosszig tartó tanuláshoz szükséges készségekre, kritikai gondolkodásra, kapcsolatteremtő képességre és a számviteli információs rendszerek ismeretére van szüksége.

Az akkor még nyolc nagy könyvvizsgáló cég által kiadott The Big 8 White Paper, azaz a „Sikerre való képesség a számvitel szakmában” (1989) tanulmány szerint az elvárt számviteli és könyvvizsgálói készségek mellett vannak olyan, kevésbé hagyományos tulajdonságok is, amelyek meglétét a szakma igényli és elvárja egy pályakezdő diplomástól. Ezek: a kommunikációs, az intellektuális és kapcsolatteremtő készség, valamint az általános üzleti, történelmi, politikai és etikai ismeretek.

Siegel–Sorensen (1994) kutatási projektjében az amerikai vállalati világban mérte fel és rangsorolta azokat a készségeket (Accounting Knowledge and Skills Area, AKSA), amelyek egy kezdő szakember számára szükségesek, köztük olyan területeket is, melyekkel a számviteli programok nem foglalkoznak. A tanulmány megállapította, hogy „felkészülési úr” van a vállalatok igényei és a végzős könyvelő hallgatók tudása és készségei között elsősorban a szakmai kompetenciák területén.

Az USA-ban 1989-től 1996-ig működött egy Számvitel Oktatási Változás Bizottság (Accounting Education Change Commission, AECC), amelyet az Amerikai Számviteli Társaság (AAA) alapított, és amely a számviteloktatás megváltoztatására vonatkozó javaslatait a Bedford Bizottság beszámolójának ajánlásaira alapozta. Szerintük a változások legfőbb ösztönzőjének az oktatónak kell lenniük. „képeség-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–Foster, 2003). (A funkcioná-

lis kompetenciákra vonatkozó szakmai véleményeket a Bolt-Lee–Foster tanulmány alapján a 4. számú mellékletben foglaltam össze.) Az AAA 1997-es országos értekezletén tartott beszédében Robert Elliot, a KPMG elnökhelyettese és az AICPA akkori elnöke azt a fontos megállapítást tette, hogy a számviteloktatás további jelentősége a számviteloktatók azon képességétől függ, hogy mennyire tudják hozzáigazítani a programjaikat a gyorsan változó üzleti környezet-hez (Cummings et al., 2001).

A személyes kompetenciákra vonatkozóan a Bedford Bizottság Beszámolója azt mondja, hogy a hallgatókat a tanulási folyamatban meg kell tanítani „tanulni, gondolkodni, és kreatívnak lenni”, míg a Big8 Fehér Könyve és a Számvitel Oktatás Változás Bizottság javaslata elsősorban a kapcsolatteremtő és kommunikációs készségek fontosságát hangsúlyozza. (A személyes kompetenciákra vonatkozó szakmai véleményeket Bolt-Lee–Foster tanulmánya alapján az 5. számú melléklet tartalmazza.)

A vizsgált Bolt-Lee–Foster által elemzett tanulmányok szinte mindegyike kiemeli, hogy a pályakezdő számviteli szakemberektől az üzleti környezet ismerete alapvető elvárás. A Bedford Bizottság Beszámolója és a Számvitel Oktatás Változás Bizottság javaslata szerint az oktatás alapszakaszában, a számviteli specializáció felvétele előtt kell megismertetni a képzésben résztvevőkkel a szűkebb és tágabb üzleti környezetet, mely a jövőben a munkájukhoz kapcsolódik (a 6. számú mellékletben részletezem az üzleti környezet ismerete kompetenciáról alkotott véleményeket).

Bolt-Lee–Foster összefoglaló tanulmányához képest tíz évvel később Hoffelder (2013) 422 fő állami és magáncég vezető könyvelőt, kontrollert, felső pénzügyi vezetőt (CFO) kérdezett meg a számviteli és pénzügyi szakemberek hiányzó kompetenciáira vonatkozó kutatásában. A válaszadók nem voltak egyértelműen elégedetlenek az amerikai iskolák és egyetemek jelenlegi pénzügyi és számviteli alapprogramjainak minősítésekor. De azt jelezték, hogy az olyan „soft” készségeket, mint a kommunikáció és a stratégiai gondolkodás a jövőben építsék be az oktatásba. A válaszadók több mint 80%-a mondta azt, hogy vagy „egyetért” vagy „valamennyire egyetért” azzal az állítással, hogy a pénzügyi és számviteli **egyetemi** alapoktatás az Egyesült Államokban található intézményekben azokat a készségeket nyújtja, melyekre a szakembereknek szükségük



van. Ugyanakkor a válaszadók azt mondták, hogy a **főiskolák nem szánnak elég időt az etika oktatására**, a tanároknak hiányzik a gyakorlati, első kézből szerzett tapasztalata, és a diákok nem elég érdeklődőek.

2013-ban még mindig az írásbeli és szóbeli kommunikációs készséget és a menedzsmentgondolkodást tartotta a szakma (a megkérdezettek 29%-a) a leginkább hiányzó kompetenciának. A számviteli szakembereknek az IT kompetenciája és a szakmai tudása a válaszadók véleménye szerint az elvárásoknak megfelelő. Egy válaszadó pénzügyi vezető (Brian Lubrizol) megfogalmazta, hogy kulcsfontosságú az üzleti környezet ismerete, a pénzügyi és számviteli dolgozók fontos, hogy megértsék a céget mozgató stratégiákat, és képesek legyenek globális perspektívát vinni a munkájukba. A Lubrizol egy vegyi anyagokat gyártó cég, üzleteinek több mint a fele más kontinenst érint, így a Lubrizol cég olyan vállalati képzési programot kínál, mely rotációs alapon mozgatja a pénzügyi dolgozókat a különböző számviteli pozíciók között minden három évben, ezzel biztosítva az üzleti környezet megismerését, és a karrierépítés lehetőségeinek szélesítését.

A CFO felmérés válaszadóinak 65%-a a stratégiai gondolkodást „fontos kompetenciának tartja mind felsőbb, mind alsóbb szinteken” a számviteli és pénzügyi pozíciókban. Ezzel szemben 33% mondta azt, hogy a stratégiai gondolkodás „fontos felsőbb szinteken, de nem feltétlenül az alsóbb szinteken”, 2% szükségtelen kompetenciának vélte szinttől függetlenül.

A válaszadók egy része az interperszonális képességek fontosságára hívta fel a figyelmet mind a tapasztalt munkatársaknál, mind az újonnan felvetteknél. Véleményük szerint a számviteli szakma éppúgy elvár „vezetői képességeket, mint technikai készségeket”, az a képesség, hogy valaki gyorsan tanul, jó a problémamegoldó képessége és motiválni képes másokat, jó vezetőt csinálhat egy számviteli vagy pénzügyi szakemberből (Hoffelder, 2013).

Simmons–Williams (1996) kutatásai központjában az állt, hogy miként értékelik az állami és az ipari szakértők a 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 képzettek, és az üzleti

döntéshozáshoz a többirányú megközelítéshez sincs megfelelő képzettségük. A tanulmányok alapján azonosították azokat a területeket, ahol a hallgatók alulképzettek:

1. írásbeli kommunikációs készség
2. általános adózási ismeretek
3. szóbeli kommunikációs készség (nyelvi kommunikáció)
4. sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége
5. az üzleti környezet ismerete
6. könyvelőprogramok ismerete (számviteli szoftverek használata)
7. vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) (menedzsment tanácsadói szolgáltatás)
8. informatikai ismeretek (számítógépes ismeretek)
9. menedzsment ismeretek.

A hiányos területek fontossági sorrendje: szóbeli és írásbeli kommunikációs készség, vezetői tanácsadói szolgáltatások és a könyvelőprogramok ismerete.

#### *A kínai kutatási eredmények*

Simmons–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 kompetenciakövetelmények között.

Míg az amerikai kutatás esetében elsősorban a munkáltatói elvárások ismertek, Chen felmérése Hongkongban három irányra terjedt ki:

- a hongkongi ICPA (Hongkongi Számviteli Szakemberek Egyesülete) szakembereire,
- 7 hongkongi egyetemre,
- megkérdezték a BIG-4 helyi vezetőit mélyinterjú módszerét alkalmazva.

Chen egy Likert-skálás kérdőívet állított össze,<sup>8</sup> amelyben az USA-beli kutatók szerint a pályakezdő számviteli szakemberek számára szükségesnek ítélt alábbi kilenc terület szerepelt:

1. írásbeli kommunikációs készség

<sup>8</sup> Magyarázat: 1: rendelkezik a kompetenciával; 2: inkább rendelkezik a kompetenciával; 3: közepes szintű kompetencia; 4: inkább hiányzó kompetencia; 5: teljesen hiányzó kompetencia.

2. általános adózási ismeretek
3. szóbeli kommunikációs készség (nyelvi kommunikáció)
4. sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége
5. az üzleti környezet ismerete
6. könyvelőprogramok ismerete (számviteli szoftverek használata)
7. vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) (menedzsment tanácsadói szolgáltatás)
8. informatikai ismeretek (számítógépes ismeretek)
9. menedzsment ismeretek.

Az ICPA válaszait feldolgozva a szakmai vélemények szinte teljes mértékben megegyeztek az amerikai szakma véleményével. A hongkongi pályakezdőket vizsgálva hiányzó kompetenciának ítélték a szakemberek az írásbeli, a szóbeli kommunikációs készséget valamint a menedzsment tanácsadói szolgáltatás kompetenciát. (A Likert-skálán 5-ös érték) További öt kompetencia esetében: az általános adózási ismeretek, a sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége, az üzleti környezet ismerete, a könyvelőprogramok ismerete (számviteli szoftverek használata) és a menedzsment ismeretek kompetenciákat 4-esre értékelte a szakma, vagyis inkább hiányzó kompetenciának ítélték meg a pályakezdő számviteli szakembereknél. Egyedül az informatikai ismeretek esetében értékelték 2-esre, vagyis a számviteli szakemberek inkább meglévő kompetenciának ítélték meg a pályakezdő számviteli szakembereknél.

A megkérdezett 7 egyetem válaszai alapján is az írásos és a nyelvi kommunikációt, valamint a menedzsment tanácsadói szolgáltatás kompetenciát értékelték a leggyengébbnek, 4-5-sel pontozták, vagyis egyetértés van az ICPA szakembereivel a három kompetencia megítélésében. Az üzleti környezet megértése kompetenciát csak 2 egyetem nem értékelte 4-5-re, tehát itt is elmondható, hogy a képzés és a szakma közel azonos módon inkább hiányzónak, vagy hiányzónak ítéli. Az általános adózási ismeretek, a sajátos adózási kérdések megválaszolása képessége és a könyvelőprogramok ismerete kompetenciákat az USA-beli az AICPA és a hongkongi ICPA szerint is gyengeségként jelzett kompetencia, de a hongkongi egyetemek ezt nem ismerték el (2-3-as értéket adtak ezekre a kompetenciákra). A pályakezdő számviteli szakemberek informa-

tikai ismereteiről viszont sokkal lesújtóbb véleménye van az egyetemeknek, mint a szakmának, a szakma 3,57 átlaggal értékelte.

A Big4 megkövetelte az anonimitást, így csak ABCD jelöléssel lehet megkülönböztetni a szakmai véleményüket. Érdekes, hogy csak a „B” cég jelezte, hogy a szigorú és pontos számviteli tudás, a számviteli standardok, szabályok ismerete és betartása elemi igény. A „D” cég az általános és a technikai tudást egyaránt fontosnak tartja. Mi nem érezzük, hogy a technikai tudás fontosabb, mint az általános kompetenciák, de nem érezzük (ezzel az „A”, „B”, „C” is egyetért, támogatja), hogy a pályakezdőknek már az összes általános képesség birtokában kellene lenniük. Elvárás, hogy attitűd szinten az általánoshoz legyen érzéke. Az „A” és „C” csak általános kompetenciákat jelzett. Véleményük szerint a technikai képességeket fel tudják szedni a gyakorlatban az adott cégnél. A „D” cég ugyan megfogalmazza a technikai tudás iránti igényét, de minden cég (a „D” is) felvesz nem számviteli végzettségű szakembert is számviteli munkakörbe. Az utólagos kontroll interjúkból kiderült, hogy fontosabbnak ítélik az általános kompetenciát a technikainál.

**Összefoglalva a legfontosabb általános képességek, amire a Big4 cégek vágnak a kommunikációs képesség, szakszerű tudás, problémamegoldó és elemző készség, tárgyalástechnika, konfliktuskezelés, csapatépítő készség, független és kritikus gondolkodás.**

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 számviteli szakemberek esetében. A három leghangsúlyosabb elvárás és egyben hiányosság a szóbeli és írásbeli kommunikáció, illetve a vezetői tanácsadói ismeret (döntés-előkészítés).**

Szekunder kutatásom során a kompetenciák fejlesztéséhez kapcsolódó fogalmak, módszerek és környezet bemutatása mellett a hazai szakképzés széles skálájára vonatkozó kompetenciakutatás elmúlt 15 évének legrelevánsabb eredményeit foglaltam össze. Röviden kitértem a zömmel a felsőoktatás területén megvalósult nemzetközi kompetenciamérési projektek jellemzőire és eredményeire. Majd már a szűken vett kutatási területet elérve összegyűjtöttem a hazai szám-

viteli szakemberekkel szembeni elvárásokat a témában megjelent munkakör elemzési tanulmányokból és az online álláshirdetések tartalma alapján. Elsősorban a KKV szektor igényeire vonatkozóan, nemzetközi forrásokra támaszkodva megvizsgáltam a számviteli szolgáltatási tevékenység bővülésének hatását a számviteli szakembereket érintő kompetenciaelvárásokra, majd arra vonatkozóan is megállapítást tettem, hogy a nagyvállalati menedzsment filozófiák milyen kompetenciákkal felruházott számviteli szakembereket igényelnek, melyet a számviteli szakemberképzés fejlesztése során figyelembe kell venni. Végül a számviteli szakemberekkel szemben az ezredforduló óta megfogalmazott kompetenciaigényeket tartalmazó azon nemzetközi kutatási források eredményeit dolgoztam fel, melyek a következő fejezetben bemutatott primer kutatásom alapjául szolgálnak.

## 3

### Primer kutatási eredmények, önálló elemzések

Szekunder kutatásom során szembesültem azzal a ténnyel, hogy széles nemzetközi forrásanyag áll a kutatók rendelkezésére, amely a számvitel területén dolgozó pályakezdők kompetenciáit térképezi fel, de egyetlen hazai kutatás sem vizsgálta a munkaerőpiac pályakezdőkkel szemben megfogalmazott kompetenciaigényét szűken egy szakmára, a számviteli szakemberekre vonatkozóan. Dolgozatomban ezt a hazánkban még nem vizsgált területet kíséreltem meg górcső alá venni.

#### **3.1 Az empirikus kutatás célja, módszertana, felállított hipotézisek**

A szekunder forrásfeldolgozás során gyűjtött kutatási eredményeket felhasználva fogalmaztam meg a primer kutatásom célját, az empirikus felmérés módszertanát és a Hipotéziseimet.

##### ***3.1.1 Primer kutatásom célja***

Kutatásom célja megállapítani, hogy melyek a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott munkaerőpiaci kompetenciakövetelmények. Mely kompetenciák szükségesek, ezen belül melyek azok a kompetenciák, amelyek a szakképzés során megszerezhetőek, és a szak-

képzés mely kompetenciák megszerzésére vonatkozóan szorul fejlesztésre tartalmi vagy módszertani szempontból. Választ kívánok kapni arra a kérdésre, hogy a tananyagtartalmat és a képzés során megszerzendő kompetenciákat felügyelő hatósági elképzelés összhangban van-e a munkaadók elvárásaival. Van-e speciális igény a számviteli szakemberekkel szemben a hazai szekunder kutatásomban gyűjtött, más szakmában végzett pályakezdő szakemberekre vonatkozó kompetenciaelvárásokhoz képest. A nemzetközi szakirodalmi feldolgozás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáira vonatkozó tapasztalatai a magyarországi pályakezdő számviteli szakemberekre is érvényesek-e, vagy speciális kompetenciaigények jellemzők a hazai munkaerőpiacra.

### 3.1.2 Primer kutatásom 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 kezdenek is dolgozni (Chen, 2013).

A különböző piaci szereplőktől, eltérő kulturális környezetben történt (egyesült államokbeli és hongkongi) lekérdezés és összehasonlító elemzés véleményem szerint megfelelő alapot jelent egy hasonló jellegű hazai empirikus kutatás lefolytatására.

A vizsgálat középpontjában szereplő kompetencialistát, amely összesen 16 kompetenciát tartalmaz, az egyesült államokbeli kutatási eredmények, valamint Chen empirikus, 9 kompetenciára kiterjedő kutatása alapján állítottam össze. Szükségesnek éreztem a már lefolytatott kínai empirikus kutatásban alkalmazott 9 kompetenciát további 7 kompetenciával kiegészíteni (3.1. 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

3.1. táblázat *A hazai empirikus felmérés során alkalmazott kompetencialista*

Nemzetközi empirikus kutatásban vizsgált kompetenciák <sup>a</sup>	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. Könyvelőprogramok 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	

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

készíti fel a képzésben résztvevőket ezekre a szakmai készségekre, mennyiben elégedettek a munkaadók a számviteli szakmai képzés színvonalával, vagy mennyiben tartják szükséges kompetenciának. A hazai forrásfeldolgozás eredményei és az álláshirdetésekből a különböző munkakörökre megfogalmazott elvárások egyaránt azt sugallják, hogy nem illeszkedik megfelelően a munkaerőpiaci igény és a hatósági elképzelés a szakmai kompetenciák mélységének vagy akár a szükségességének megítélésében (Csermely, 2009; Csehné Papp, 2013; Tóth, 2010; Sztanó, 2015).

(Barakonyi, 2003, im. 15–27. oldal) 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 **hatékony idegennyelv-tudás**, ami a gazdasági kapcsolatok szélesedésének, az ország nyitottabbá válásának eredménye. A most felnövő korosztályok egyre nagyobb hányada kezd rendelkezni jó színvonalú idegennyelv-tudással. Hazánkban a Barakonyi által megfogalmazott cél eléréséhez elengedhetetlenül szükséges idegennyelv-tudás, ami a népesség jelentős hányadánál még mindig hiányzó, vagy fejlesztésre váró kompetencia. Ezt támasztja alá az EUROSTAT 2011-es jelentése is az európai tagállamok állampolgárainak idegennyelv-tudásáról, 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 pályakezdő számviteli szakemberek esetében is erre az eredményre jutunk-e, szerepel-e a hiányzó, fejlesztendő kompetenciák között az idegennyelv-tudás. Elképzelésem szerint a globalizációs hatások és a számviteli szolgáltatás tartalmának bővülése a számviteli területen dolgozók esetében is a szakmát nyelvigényessé tette. Kérdés, hogy a szakképzés mindhárom vizsgált szintjén egyformán szükséges kompetenciának ítélte-e az idegennyelv-tudás. Azokban az országokban, ahol az anyanyelv egyben világnyelv, a nemzetközi kommunikáció a globalizáció előretörésével sem jelent problémát, sokkal kevésbé merül fel fejlesztendő kompetenciaként, mint hazánkban. Ezt a megállapítást támasztja alá a Kenti Egyetem honlapján található „soft skills” kompetenciatérkép, amelyen a sikeres karrierhez elsajátítandó kompetenciák között az idegennyelv-tudás nem szerepel a fontos kompetenciák között, inkább csak a periférián található. (A kompetenciatérképet a 24. melléklet tartalmazza.)

Az **élethosszig tartó tanulásra való készség** a feldolgozott források szinte mindegyikében szerepel, mint fejlesztendő kompetencia (Dearing, 1997; Harangi, 2004; Óhidy, 2006; Udvardi-Lakos, 2007). 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 kompetenciának minősül.

Az **etikus viselkedés** készsége a brókerbotrányok következtében kapott még nagyobb hangsúlyt. Az „Enron-jelenségként” ismert vállalati krízis, több ezer amerikai nagyvállalat bukását okozta. A bukás kiváltó okai között olyan számviteli szabálytalanságok (szándékosan elkövetett pontatlanságok) találhatók, mint a torzított beszámolók, hamis profitkimutatások, az árbevétel meghamisítása, a vállalati adósságok elrejtése, vagy a kreatív számvitelnek nevezett félrevezető elszámolás. A számvitel Kane (2004) definíciója szerint 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. Bár értekezésemben csak az etikus viselkedés kompetencia vizsgálatának szempontjából kerülnek említésre a számviteli szabálytalanságok típusai, mégis meg kell jegyezni, hogy a kreatív számvitel fogalmának meghatározása a szakma talán legvitatottabb témáinak egyike, melynek vizsgálata során számos megközelítéssel találkozhatunk. Ha a számvitel célját úgy tudom elérni,

hogy számviteli szabályok adta rugalmasságát használom ki, akkor ez kreatív számviteli tevékenység a szó jó értelmében, hiszen a számviteli törvény nem ad részletekbe menő szabályt. A nagy nemzetközi visszhangot kapott számviteli és könyvvizsgálati hiányosságokra visszavezethető botrányok előtt a kreatív számvitel fogalmát csak pozitív értelemben használták. A szókapcsolat a jelenleg általánosan használt pejoratív definícióval ellentétben, például (Lukács, 2007, im. 133.o.) megfogalmazásában megmaradt a maga pozitív értelmezésében: „Ha valaki kreatív a számvitelben, akkor az kifejezetten pozitív tulajdonságokat takar: egy alkotó, újat létrehozó, állandóan kezdeményező, ötletes, gondolkodó, aktív és invenciózus (leleményben gazdag) számviteli szakember, aki a jogszabályi előírások között navigál, legális könyvelési megoldásokat alkalmaz, gondolkodó, ötletes, pozitív, aktív és invenciózus könyvelési technikákat használó számviteli vezető. Olyan, aki megfelelően tud lavírozni a jogszabályváltozások dzsungelében, őrködik a cég pénzügyi egyensúlya fölött, adóoptimalizálásra törekszik, a vállalkozás számviteli politikáját – főleg az értékelési eljárásokat, tartalékképzést, osztalék- és árfolyam-politikát a törvény adta választási lehetőségek felhasználásával – a cég mindenkori stratégiájának megfelelően képes változtatni.” Ha a piacot félreinformálja a beszámoló, ez már etikai kérdést vethet fel, és ez már az agresszív számvitel fogalmkörébe tartozik. A kreatív számvitel tehát nem tévesztendő össze az agresszív számvitel fogalmával, mégis számos példát lehet hozni a kreatív számvitel pejoratív értelmezésére: a kreatív számvitel Szász (2007) megfogalmazásában 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. 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 szerint a számviteli szakmának, de egyben szakmai etikai szempontból a számviteli hivatást gyakorlók felelőssége óriási a közzel szemben, hiszen gyökeresen megváltozott a vállalatvezetés és vállalatszervezés rendszere, ugrásszerűen megnőtt a részvénytulajdo-

nosok száma, az egyének megtakarításainak, nyugdíjbiztosításuknak az értéke függ a vállalati részvények értékétől. Szász (2004, 2008) arra hívja fel a figyelmet, hogy a szakmaiság és a bizalom kapcsolatában kárt okozhat az olyan etikai kultúra, amelyben előtérbe kerül az önrdek, a vezetésnek való feltétel nélküli engedelmesség, és annak érzékeltetése, hogy a törvények csak arra szolgálnak, hogy megvédjék a vállalati felső vezetést az esetleges vádaskodástól.

Az USA-ban és Hongkongban folytatott vizsgálat a felsőoktatásból kikerülő pályakezdő számviteli szakemberekre fókuszált. (Bár az Egyesült Államokban a különböző felsőoktatási intézményekben kiadott számviteli végzettséget adó diplomák tartalma sokkal kevésbé összehasonlítható, mint a magyarországi, KKK által szabályozott felsőoktatási intézményekben kiadott diplomák.) Fontosnak tartottam a hazai számviteli szakemberképzés három jellemző szintjére, vagyis az OKJ képzésben részt vett pénzügyi és számviteli ügyintézőkre, a mérlegképes könyvelőkre és a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan külön elvégezni a vizsgálatot. A kisvállalkozások nagy arányban foglalkoztatnak mérlegképes könyvelőket, míg a közepes vagy annál nagyobb cégek inkább összetettebb tudással rendelkező, diplomás számviteli szakembereket igényelnek. A pénzügyi és számviteli ügyintézőket cégmérettől függetlenül foglalkoztatják a vállalkozások (Consulting és az álláshirdetések, mélyinterjú). A három végzettségi szintről kibocsátott szakemberekkel szemben, feltevésem szerint a munkaerőpiacnak a kompetenciaigénye nem azonos sem összetételében, sem rangsorában, illetve a hiányzó kompetenciák köre is eltérő lesz várhatóan a három vizsgált kör esetében (Balázsiné–Kardos, 2016a).

### ***3.1.3 Mintavétel és reprezentativitás***

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 (<https://www.ksh.hu>), ennek megfelelően kutatásom fókuszában a hazai KKV szektor véleményének feltérképezése állt. Kutatási céloom megvalósítása érdekében olyan fórumot kerestem, ami köztudottan és megfelelően reprezentálja ezt a szektort, és ahol a válaszadások megfelelő száma is valószínűsíthető. A pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kom-

petenciáit feltérképező kérdőívet 2015. november 25-én az Adónavigátor „Adó 2016” konferenciáján 525 fő töltötte ki a részt vevő 1000 főből, amely 52,5%-os kitöltési arányt jelent.

A számviteli szolgáltatás gyakorlásához számviteli végzettség egyértelműen kell, de az esetek többségében adózási feladatokat is ellát a számviteli szakember. Az adózási konferenciák programjának jelentős részében számviteli kérdések kerülnek megválaszolásra. A KKV-knál a számviteli és a pénzügyi szakterület szétválasztása a gyakorlatban nem lehetséges. Az NGM nyilvántartása szerint 2016-ban közel 40 000 fő a regisztrált mérlegképes könyvelők száma, a regisztrált adótanácsadó 3440 fő és az adózási szakértők száma 300 fő. (<https://penzugyiszakkepzes.kormany.hu>) Az MKVK nyilvántartása szerint a könyvvizsgálók aktív taglétszáma 3500 fő, (<https://www.mkvk.hu/>) így a mintában szereplő arányok az országos adatokat figyelembe véve reprezentatívnak tekinthetők (3.2. táblázat).

3.2. táblázat *A minta reprezentativitására vonatkozó számszerű adatok*

Kategória <sup>a</sup>	Sokasági létszám (N)	Sokasági arány (N%)	Mintabeli létszám (n)	Mintabeli arány (n%)
Mérlegképes könyvelő	40 000	84,67	401	81,84
Adótanácsadó	3740	7,92	42	8,57
Könyvvizsgáló	3500	7,41	47	9,59

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

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 válasszaikat relevánsnak tekintem. A mintában könyvvizsgálók, adótanácsadók, mérlegképes könyvelők és pénzügyi-számviteli ügyintézők is szerepeltek.

A válaszadók közel kétharmada vezető beosztású számviteli szakember (54%-a könyvelőiroda vezetője, és 11% főkönyvelő a gazdálkodó belső számviteli munkatársaként), így a pályakezdő számvitelesek kompetenciáinak munkaadói megítéléséhez a kapott véleményeket hitelesnek tartom.

A válaszadóknak a saját képzettségi szintjük, illetve annál magasabb és alacsonyabb 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 4. Hipotézisem megfogalmazásakor erre keresem a bizonyítékot.

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 mind a szakképzésben, mind a felsőfokú szakmai képzésben országos szakmai és vizsgakövetelmények 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 Téglás–Hlédik, 2014; Czinkóczi, 2011; Tóth, 2010; Péntes, 2010; BGF Diplomás Pályakövetési Rendszer, 2010; Winkler et al., 2007; Brubaker, 2004) kiegészítettem 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 és számvitel alapszakán az államvizsgára jelentkezett 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 szakon diplomát szerzett hallgatók körében is a számviteli szakembereknél alkalmazott, 16 kompetenciát tartalmazó kérdőíves felmérést végeztem el. A kérdőívet 162 fő töltötte ki, így a minta teljes egészében reprezentálja a 2016. januárban a BGE-n végzett pénzügy és számvitel szakos hallgatókat. Hazánkban 1224 fő végzett 2016-ban összesen pénzügy és számvitel alap-

szakon, így a teljes sokaság 13,23%-a került a mintába. Úgy ítélem meg, hogy a lekérdezett 162 fő tekinthető elemzési alapnak, mert saját véleményem és a szakma megítélése szerint nincs jelentős különbség a BGE és más felsőoktatási intézményben végzett pénzügy és számvitel szakos hallgatók elhelyezkedési esélyei között, DPR és a MAB akkreditációs jelentése szerint hasonló állásajánlatokat kapnak, hasonló gyorsasággal tudnak elhelyezkedni ([http://www.mab.hu/web/images/tir/jelentesek/P17\\_160129\\_jelentesH.pdf](http://www.mab.hu/web/images/tir/jelentesek/P17_160129_jelentesH.pdf); <https://www.felvi.hu/felsooktatasimuhely/dpr>). A fentiek alapján a BGE minta reprezentálja a pénzügy és számvitel szakos hallgatókat. A megkérdezettek kétféle specializáció valamelyikén végeztek, pénzügy specializáción a válaszadók negyede, míg számvitel specializációt a válaszadók háromnegyede végzett. A válaszadók különböztek szakmai tapasztalatuk hosszát és tartalmát tekintve, de minden megkérdezett mögött minimum egy összefüggő 6 hetes kötelező nyári szakmai gyakorlat és egy féléves 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 kompetenciaelvárásai 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 figyelembevételével értelmezhető. Ennek ellenére a pályakezdő diplomás szakemberek véleménye fontos információt ad a megszerzett és hiányzó kompetenciák megítélésére vonatkozóan, 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 interjúk során kapott válaszokkal tettem árnyaltabbá. (A 3.2.5. rész tartalmazza, a 3.12. táblázat szemlélteti az interjú összegzését.) Az így kapott eredmények alapján vontam le következtetéseimet, állapítottam meg, hogy a megfogalmazott hipotéziseim

beigazolódta vagy elvetésre kerültek. (A félig strukturált interjúvázlat a 7/C mellékletben található.)

Végül a 2.2.1. részben tárgyalt hazai munkaerőpiac által megfogalmazott, elsősorban diplomás pályakezdőkre vonatkozó kompetenciaigényeket összehasonlítva az empirikus eredményekkel, megállapítottam, hogy a számviteli szakma jelez-e speciális igényeket a más területen diplomát szerzett pályakezdőkkel szemben megfogalmazott követelményekhez képest.

### 3.1.4 Hipotézisek

A pályakezdő számviteli szakemberképzés három szintjére vonatkozó primer vizsgálat során arra kerestem a választ, hogy az egyes szinteken a munkaerőpiac által elvárt készségek összhangban vannak-e a képzés fejlesztőinek és a hatóságnak az elképzeléseivel. A számviteli szakképzés egyes szintjein a képzés szakmai tartalma közel azonos, azonban az elsajátítandó tananyagtartalom mélységében jelentősen különbözik az egyes szinteken. Ezt bizonyítják a számviteli szakképzés egyes szintjeihez tartozóan előírt belépési követelményekben tapasztalható eltérések, a képzési idő különbözősége és a kimeneti követelményekben megfogalmazott eltérő színvonalú elvárások. Feltevésem szerint a pályakezdő diplomás számviteli szakember összetettebb tudással rendelkezik, mint az alacsonyabb végzettségi szintű pályakezdő mérlegképes könyvelő és a legkevésbé az ügyintézői szinten végzett pályakezdők rendelkeznek a vizsgált kompetenciákkal, melynek okát az egyes szinteken tanulók attitűdbeli különbözőségében, a kihívásokhoz, változásokhoz való viszonyukban, szakmai fejlődőképességükben megmutatkozó különbségben látom. A felsőoktatásban a szükséges készségek megszerzésére nagyobb lehetőség nyílik, az egyetem jobban felkészíti már az alapképzésben is a számviteli szakembereket a munkaerőpiac elvárásaira. Ennek megfelelően fogalmaztam meg az első hipotézist:

**Hipotézis (H1)** *A minél magasabb végzettségű pályakezdők esetében egyre kevésbé hiányzó a munkaerőpiac képviselői szerint az adott kompetencia. Várakozásom szerint ez minden vizsgált kompetencia esetén teljesül.*

A számviteli szakemberképzés hazánkban közel 300 éves múltra tekint vissza. A számvite-

li szakmai tananyagtartalom összeállítása tradicionálisan a munkaerőpiac bevonásával történt és történik napjainkban is. Ennek eredményeként véleményem szerint a számviteli tevékenység elvégzéséhez szükséges alapvető szakmai ismerettel és az ehhez közvetlenül kapcsolódó kompetenciákkal a szakképzés minden szintjén a munkaadói megítélés szerint is megfelelő módon rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberek. A képzési szinteknél eltérő mértékben, de a személyes kompetenciákra vonatkozóan feltételezésem szerint rés lesz a képzési tartalom és a munkaerőpiaci elvárás között. A képzés és az elvárás összhangjának hiánya munkaadói oldalon a személyes kompetenciákra áthelyeződő hangsúlyból ered, melyet az oktatás csak késleltetve követ. Valamint a számviteli szolgáltató tevékenység bővülésével igényként felmerülő olyan egyéb kompetenciák tekintetében lesz a képzésnek hiányossága, mint a vezetői ismeretek, menedzsment ismeretek, üzleti környezet ismerete, valamint az adózási kérdések megválaszolása, melyek elsősorban a mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdők esetében fontosak. Ezeknek a kompetenciáknak a képzés során történő elsajátítására vagy továbbfejlesztésére vonatkozóan kell a képzési tartalmat és a módszereket fejleszteni.

**Hipotézis (H2)** *A munkaerőpiaci megítélés szerint a pályakezdő számviteli szakemberek a képzettségi szintjük szerint elvárt szakmai tudással és az ehhez közvetlenül kapcsolódó kompetenciákkal rendelkeznek, fejlesztendő területként feltételezésem szerint a személyes kompetenciák fognak megjelenni minden képzettségi szinten, valamint a mérlegképes és diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan a szolgáltatás bővülésével igényként felmerülő menedzsment ismeretek, vezetői kompetencia, az üzleti környezet ismerete, valamint az adózási kérdések megválaszolása kompetencia.*

A nemzetközi források feldolgozása után primer kutatásom 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 feltevésem, hogy a magyarországi empirikus vizsgálatok is hasonló eredményre fognak vezetni.



**Hipotézis (H3)** *A hazai kutatások várhatóan hasonló eredményre vezetnek, mint az ismert nemzetközi (amerikai és a hongkongi) eredmények.*

A mintában a válaszadók szakmai végzettségük szerint ügyintézők, mérlegképes könyvelők, adótanácsadók, illetve könyvvizsgálók voltak. A gazdasági élet eltérő területein dolgoznak, eltérő igényszinttel rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Feltevésem szerint, mivel az adótanácsadói végzettségű szakemberek közép- vagy nagyvállalatoknál tevékenykednek, összetettebb, mélyebb tudást várnak el a pályakezdő számviteli szakemberektől. A mérlegképes könyvelők jellemzően mikro- és kisvállalkozásoknál végeznek kevésbé összetett könyvelő tevékenységet, így feltételezésem szerint más a kompetenciaelvárásuk a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben. A környezeti, technológiai, gazdasági változások következtében a számviteli szakemberképzés már az elmúlt 20 évben is – más gazdasági szakemberképzéshez hasonlóan – folyamatosan változott, megpróbálva alkalmazkodni az egyre bővülő munkaerőpiaci igényekhez. Feltevésem szerint a válaszadók véleményét szubjektív tényezők befolyásolják, mint például, hogy milyen régen vannak a pályán. Az, hogy a válaszadó milyen régen végezte tanulmányait, szintén befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompetenciáinak megítélésére. A fenti feltevésekből ered a negyedik hipotézis:

**Hipotézis (H4)** *A válaszadók szocio-demográfiai jellemzői: végzettségük, szakmai tapasztalatuk, beosztásuk, illetve életkoruk befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak megítélésére.*

A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekkel kapcsolatos munkaerőpiaci elvárásokra vonatkozó vizsgálatot a végzős pénzügy és számvitel szakos friss diplomások önértékelésének eredményei alapján is elvégeztem. A válaszadók jelentős hányada a kötelező szakmai gyakorlaton túl rendelkezik szakmai tapasztalattal. Az elméleti ismeretek gyakorlatba történő átültetése eredményeként azt feltételezem, hogy a vizsgált kompetenciákat inkább meglévő kompetenciaként értékelik a félévénél nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkező pályakezdő diplomás szakemberek.

**Hipotézis (H5)** *A szakmai gyakorlaton túl, további szakmai tapasztalattal rendelkező diplomás*

*pályakezdő a vizsgált kompetenciákat kevésbé értékeli hiányzó kompetenciáknak, mint aki csak a kötelező szakmai gyakorlati tapasztalattal rendelkezik.*

A pályakezdő diplomásokra vonatkozóan primer kutatás keretein belül lehetőség nyílt a munkaerőpiac jelzésének és a pénzügy és számvitel alapszakon végzett pályakezdő számviteli szakemberek önértékelésének az összehasonlítására. 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. Feltevésem, hogy a pályakezdő diplomás szakemberek véleménye alapján sem lesz hiányzó kompetencia egyetlen vizsgált terület sem.

**Hipotézis (H6)** *A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik a meglévő kompetenciáikat a munkaerőpiaci megítéléshez képest.*

### **3.2 A munkaerőpiac véleménye a pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáiról. A végzett primer kutatás eredményei.**

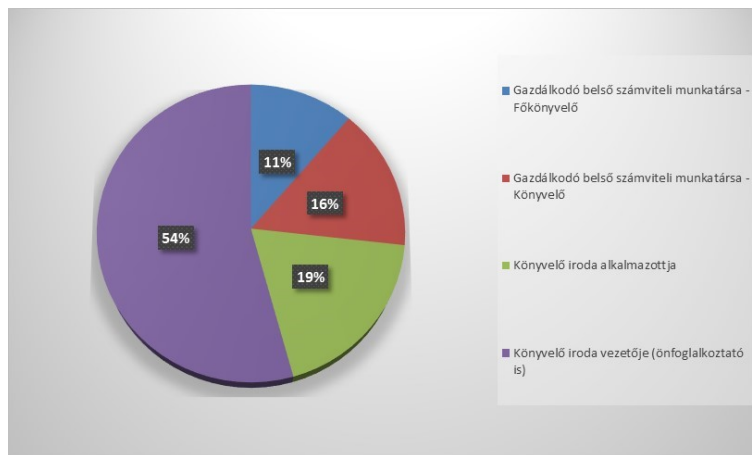
A pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáit feltérképező kérdőív első része a válaszadók statisztikai jellemzőit tartalmazza, második része pedig szakmai végzettség szerinti bontásban (pályakezdő ügyintézők, mérlegképes könyvelők, diplomás pályakezdő számviteli szakemberek) a kompetenciák értékelését tartalmazza. (A kérdőív a 7/A számú mellékletben található.)

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 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.<sup>1</sup>

### 3.2.1 A minta jellemzése

A kérdőív első része a minta statisztikai jellemzőit tartalmazza, amely alapján a válaszadókra vonatkozóan több szempont szerinti elemzést tudtam végezni, és a válaszok megalapozottságára is a jellemzőik alapján következtetni lehetett. Az Alkalmazott Tudományok Fóruma III. konferenciára készített tanulmányban elsősorban a minta jellemzése került bemutatásra (Balázsiné-Kardos, 2016b).



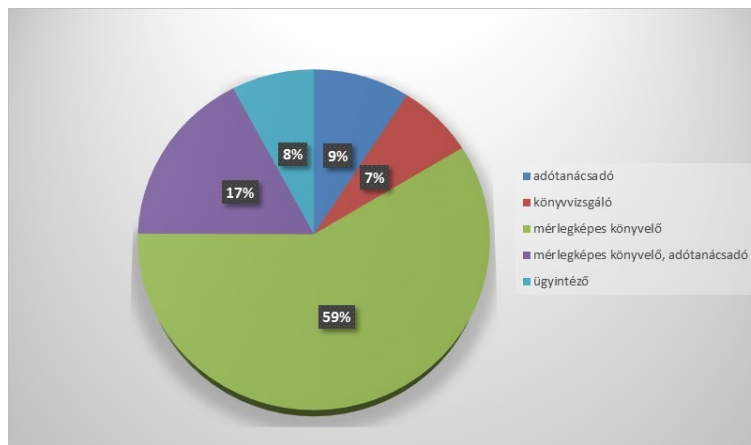
3.1. ábra A válaszadók munkakörök szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.

#### *A válaszadók munkakör szerinti megoszlása*

**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

<sup>1</sup> 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; X: szükségtelen kompetencia az adott képzettségi szinten

elmondható, hogy a válaszadók közel kétharmada (65%-a) vezető beosztású számviteli szakember függetlenül attól, hogy gazdálkodó szervezeten belül, vagy külső könyvelő irodában végzi felelős vezetői tevékenységét (3.1. ábra).



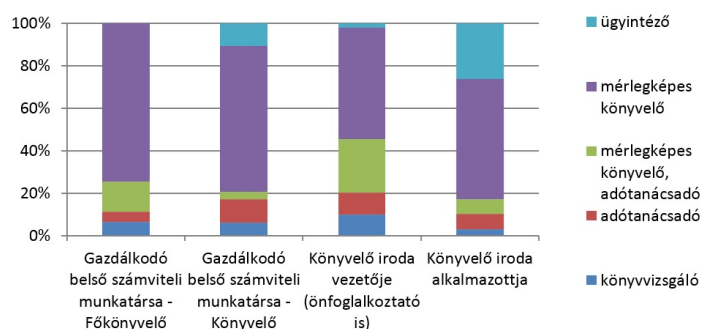
3.2. ábra A válaszadók szakmai végzettség szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.

#### *A válaszadók szakmai végzettség szerinti összetétele*

**A válaszadók szakmai végzettség szerinti összetétele szerint** 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 (3.2. ábra). A továbbiakban azt is vizsgáltam, hogy a különböző beosztású válaszadók jellemzően milyen végzettséggel rendelkeznek.

#### *Keresztvizsgálati eredmények az alkalmazottak esetében*

**A keresztvizsgálati eredmények a következők:** a munkakörök és a szakmai végzettségek kapcsolatának vizsgálata során az derül 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



3.3. ábra A válaszadók munkakörének és végzettségének együttes vizsgálata. Forrás: saját szerkesztés.

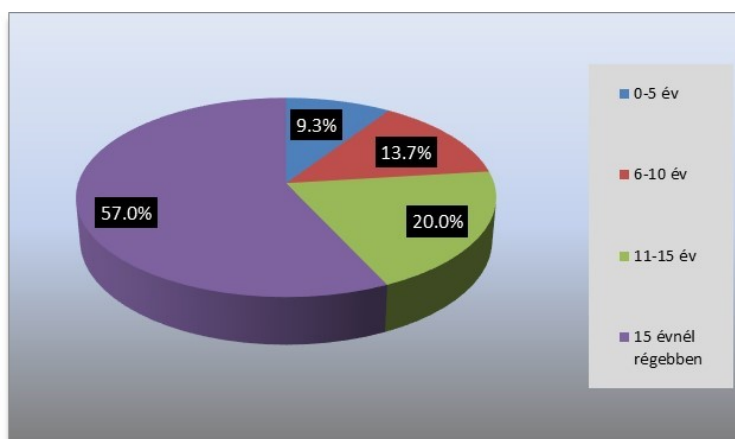
alkalmazottak között már jelentősebb, 26% az ügyintézők aránya, és mindössze 3% rendelkezik könyvvizsgálói képesítéssel.

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 (3.3. ábra).

#### *A válaszadók szakmai tapasztalat szerinti összetétele*

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 (3.4. ábra). A minta nemek szerinti összetétele jól tükrözi a számviteli szakemberek nemek szerinti összetételét, hiszen csupán 9%-a volt férfi, azaz elsősorban a női válaszadók aránya (a 40 000 fő regisztrált mérlegképes könyvelő 11,6%-a férfi, <https://penzugyi.szakkepzes.kormany.hu>).



3.4. ábra A válaszadók szakmai tapasztalat szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.

### 3.2.2 Szükségtelennek ítélt kompetenciák

Megvizsgáltam, hogy a nemzetközi kutatási eredmények alapján szükségesnek ítélt kompetenciákat a magyar munkaerőpiac szintén szükségesnek ítéli-e. **A válaszadók igazolták, hogy a vizsgált kompetenciák a nemzetközi eredményekhez hasonlóan szükséges kompetenciáknak minősülnek.** A több mint 500 fős mintából a leginkább szükségtelennek ítélt kompetenciát is csak 35 fő ítélte annak. Általánosságban elmondható, hogy a megjelölt 16 kompetencia a válaszadók minimum 93%-ánál szükséges kompetenciának minősül (3.3. táblázat)

Az **ügyintézőkre** vonatkozó válaszokat értékelve látható, hogy 4 kompetencia tekintetében jelentősebb azok aránya, akik szükségtelennek ítélték a kompetenciát. A válaszadók 7%-a szerint **szükségtelen kompetencia a vezetői tanácsadói készség,** és hasonló arányú (6,5%) a **menedzsment ismeretek kompetenciamegítélése.** Az idegen nyelvi kommunikációs készséget a válaszadók 3,2%-a, az üzleti környezet megértése kompetenciát a válaszadók 2% jelölte szükségtelen kompetenciának. A szükségtelennek ítélt kompetenciáknak a válaszadók tulajdonságai alapján történő részletes vizsgálata alapján elmondható, hogy **mind a négy szükségtelennek jelzett kompetencia esetében elsősorban külső könyvelő irodák vezetői, vezető beosztású, nagy munkatapasztalattal rendelkező, többségében mérlegképes könyvelői végzettségű, in-**

3.3. táblázat Szükségtelennek ítélt kompetenciák a válaszadók arányában (%)

Szükségtelen kompetenciák <sup>a</sup>	Szükségtelen kompetenciák (válaszadók %-ában)		
	Ügyintézők	Mérlegképes könyvelők	Diplomás számviteli szakemberek
Számviteli ismeretek	0,201	0,195	0,000
Könyvelőprogramok ismerete	1,195	0,971	0,800
Informatikai ismeretek	0,399	0,583	0,400
Adózási ismeretek	1,002	0,195	0,000
Adózási kérdések megválaszolása	1,406	0,583	0,200
Az üzleti környezet megértése	2,004	0,587	0,000
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)	7,143	1,758	0,401
Menedzsment ismeretek	6,517	2,734	1,202
Elemző gondolkodás	1,408	0,195	0,000
Írásbeli kommunikációs készség	0,399	0,000	0,000
Szóbeli kommunikációs készség	0,399	0,000	0,000
Idegen nyelvi kommunikációs készség	3,213	3,536	1,008
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	0,000	0,194	0,000
Csoportmunka, együttműködés	0,000	0,195	0,000
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	0,000	0,000	0,201
Folyamatos tanulás képessége	0,000	0,000	0,000

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

**kább középkorú válaszadók jelölték szükségtelen kompetenciáknak.** Meglátásom szerint, és az interjúk eredményei is ezt támasztották alá, a válaszadóknak ez a csoportja a hatósági elképzelésekkel összhangban az ügyintézők számára valóban a munkakörüknek megfelelő feladatokat szánja, melyek főként főkönyvi és analitikus nyilvántartások vezetése, gazdasági események kontírozása, könyvviteli feladások készítése, melyekhez a vizsgált négy kompetencia birtoklása nem szükséges. A félig strukturált interjúk során kapott válaszok összefoglalása szerint a kiemelkedő képességű munkaerő a szakmai ranglétrán való előrejutáshoz a hiányzó kompetenciákat céges támogatású továbbtanulás során (beiskolázás mérlegképes könyvelői képzésre, vagy

a felsőoktatásba) illetve belső szervezésű tanfolyamok elvégzésével szerezheti meg. Azok a válaszadók, akik szerint szükséges kompetenciának minősül a vizsgált négy kompetencia, többet várnak el az ügyintézői végzettségű pályakezdőktől, mint a tananyagtartalom kialakításáért felelős hatóság, hiszen szerepel az ügyintézők számára készült tananyagban, de kevés óraszámmal, alapszinten tárgyalva az ismereteket. A képzés során ezeknek az ismereteknek a kompetencia szintű elsajátítása nem elvárás.

A válaszadók minimális hányada (az 525 fős mintából maximum 7 fő) szükségtelen kompetenciának ítélte az alábbi 8 kompetenciát: számviteli ismeretek, könyvelőprogramok ismerete, informatikai ismeretek, adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása, elemző gondolkodás, írásbeli kommunikációs készség, szóbeli kommunikációs készség, azonban az a szám elhanyagolhatónak tekinthető (8. számú melléklet).

A felsorolt 16 kompetencia közül csupán 4 kompetenciát ítelt minden válaszadó egyöntetűen szükséges kompetenciának az ügyintéző pályakezdő számviteli szakemberek esetében (etikus magatartás, csoportmunka, együttműködés, emberekkel kapcsolatos készségek (empátia), folyamatos tanulás képessége).

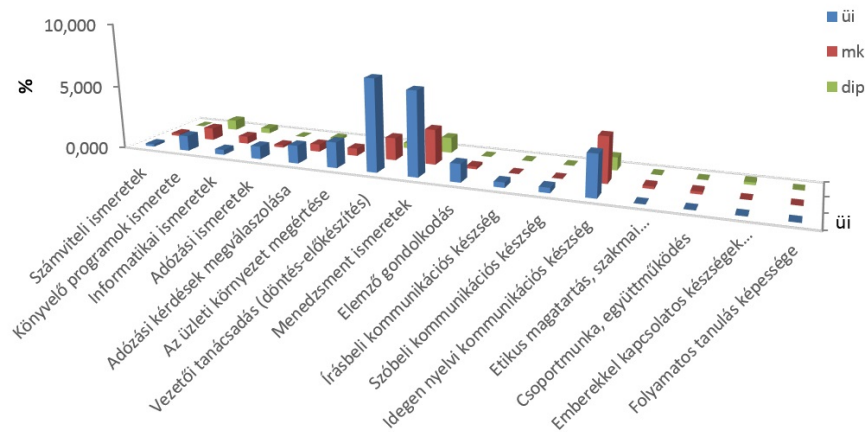
A **mérlegképes könyvelőkre** vonatkozóan csak 3 kompetencia esetében értékelhető jelentőségű azoknak az aránya, akik szükségtelen kompetenciának ítélték meg: idegen nyelvi kommunikációs készség (3,54%), menedzsment ismeretek (2,73%) és a vezetői tanácsadói ismeretek (1,76%). **Mindhárom kiemelt kompetencia esetében elmondható, az hogy elsősorban külső könyvelő irodák vezetői, vezető beosztású, nagy munkatapasztalattal rendelkező, többségében mérlegképes könyvelői végzettségű, inkább középkorú válaszadók jelölték szükségtelen kompetenciáknak.**

További 10 kompetencia értékelésénél minimális, elhanyagolható számú válaszadó (az 525 fős mintából maximum 9 fő) jelölte szükségtelennek az adott kompetenciát. Az írásbeli kommunikációs készség, szóbeli kommunikációs készség, emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) és a folyamatos tanulás képessége kompetenciákat minden válaszadó szükséges kompetenciának ítélte.

A **diplomások** esetében gyakorlatilag minden kompetenciát szükségesnek ítélték a válasz-



adók. Összesen két kompetenciánál éri el a még mindig elhanyagolhatóan kicsi 1%-ot azok aránya, akik szükségtelennek jelölték az adott kompetenciát: menedzsment ismeretek (1,20%), idegen nyelvi kommunikációs készség (1,00%) (ez 6 fő illetve 5 fő esetében jelenti a szükségtelen kompetencia jelölést). A szükségtelennek ítélt kompetenciák válaszadók százalékában mutatott arányait képzési szintenként az 3.5. ábra mutatja szemléletesen.



3.5. ábra Szükségtelennek ítélt kompetenciák a válaszadók arányában (%).

ui: ügyintéző; mk: mérlegképes könyvelő; dip: diplomás pályakezdő szakember. Forrás: saját szerkesztés.

Összefoglaló megállapításom, hogy a vizsgált kompetenciák közül a pályakezdő számviteli szakemberek mindhárom szintjére, még a diplomás pályakezdőkre vonatkozóan is, volt olyan válaszadó, aki szükségtelennek ítélte a **vezetői tanácsadói ismereteket**, a **menedzsment ismereteket**. A munkaadók egy része úgy ítéli, hogy a pályakezdők ezeket a kompetenciákat a munkavégzésük során fogják elsajátítani, ezekkel a kompetenciákkal nem feltétlenül kell munkába lépéskor rendelkezniük. **A szakképzés számára az eredmények üzenete véleményem szerint az, hogy az oktatás során a két kompetenciára vonatkozóan olyan alapokat kell adni, elsősorban a mérlegképes és a diplomás pályakezdők esetében, amelyek segítségé-**

vel a vizsgált két kompetencia mélyíthető, fejleszthető. Az alapok elsajátításához megfelelő modern módszerek alkalmazásával segíthetjük hozzá a képzésben résztvevőket.

### *3.2.3 A szükséges és egyben hiányzó kompetenciák képzettségi szintek szerinti összehasonlítása*

A hiányzó kompetenciák feltárása érdekében a válaszadókat arra kértem, hogy az ötfokozatú Likert-skálán értékeljék a hiányzó kompetenciákat a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan a vizsgált végzettségi szintre külön-külön, vagyis az ügyintézőkre, a mérlegképes könyvelőkre és a diplomás számviteli szakemberekre. Az empirikus kutatás során összegyűjtött adatokat az SPSS statisztikai program segítségével elemeztem. A szükséges és hiányzó kompetenciákról az elsődleges eredményeket a SZAKMA folyóiratban publikáltam (Balázsiné, 2016).

**Képzettségi szintenként a kompetenciák átlagolásának eredménye igazolja a H1 hipotézist, amely szerint az egyre magasabb végzettségű pályakezdők esetében egyre kevésbé hiányzóak a vizsgált kompetenciák (3.6. ábra). A főátlag az ügyintéző esetében 2,80, a magasabb végzettségű mérlegképes könyvelőknél 2,42, míg a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan már csak 2,04.**

A különböző végzettséggel rendelkező pályakezdő szakemberekre vonatkozó válaszok alapján elmondható, hogy az átlagok eltérései minden kompetencia esetében szignifikánsak. A vizsgált 16 kompetencia közül szinte minden kompetencia esetében az ügyintézői végzettségi szinten hiányoznak leginkább a megjelölt kompetenciák. Egyetlen kivételt az idegen nyelvi kommunikációs készség képez, ahol az ügyintézőkhöz tartozó átlag (2,88) alacsonyabb értéket mutat a magasabb végzettségű mérlegképes könyvelőkre számított átlagos értéknél (2,93). Az eltérés magyarázata lehet, hogy ügyintézői szinten kevésbé igényli a piac az idegen nyelv ismeretét, így a válaszadók az ügyintézők esetében kevésbé hiányzó kompetenciaként jelenítik meg.

Az átlagok jobb eredményt mutatnak a mérlegképes végzettséggel rendelkezők esetén, míg a vizsgált kompetenciák a diplomásoknál hiányoznak legkevésbé. Itt is egyetlen kompetencia, a könyvelőprogramok ismerete esetében térnek el a jelzett relációtól – mérlegképes könyvelők-

3.4. táblázat A hiányzó kompetenciákra vonatkozó átlagok végzettségi szintenként

Kompetenciák <sup>a</sup>	Átlagok			F-stat	Sig.	Az átlagok eltérései szignifikának?
	Ü	MK	D			
Számviteli ismeretek	2,55	1,94	1,84	70,047	0,000	igen
Könyvelőprogramok ismerete	3,13	2,43	2,44	57,025	0,000	igen
Informatikai ismeretek	2,54	2,45	1,99	43,209	0,000	igen
Adózási ismeretek	3,03	2,34	2,07	109,263	0,000	igen
Adózási kérdések megválaszolása	3,42	2,55	2,21	153,406	0,000	igen
Az üzleti környezet megértése	3,05	2,59	2,18	90,604	0,000	igen
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	3,44	2,83	2,31	121,208	0,000	igen
Menedzsment ismeretek	3,25	2,94	2,21	132,825	0,000	igen
Elemző gondolkodás	3,06	2,59	2,03	110,544	0,000	igen
Írásbeli kommunikációs készség	2,57	2,26	1,87	61,415	0,000	igen
Szóbeli kommunikációs készség	2,63	2,28	1,88	68,032	0,000	igen
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2,88	2,93	2,01	110,841	0,000	igen
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2,48	2,21	1,97	31,464	0,000	igen
Csoportmunka, együttműködés	2,3	2,14	1,97	13,747	0,000	igen
Emberekkel kapcsolatos készségek	2,42	2,18	2,02	19,833	0,000	igen
Folyamatos tanulás képessége	2,22	1,99	1,66	37,222	0,000	igen
Főátlag	2,80	2,42	2,04			

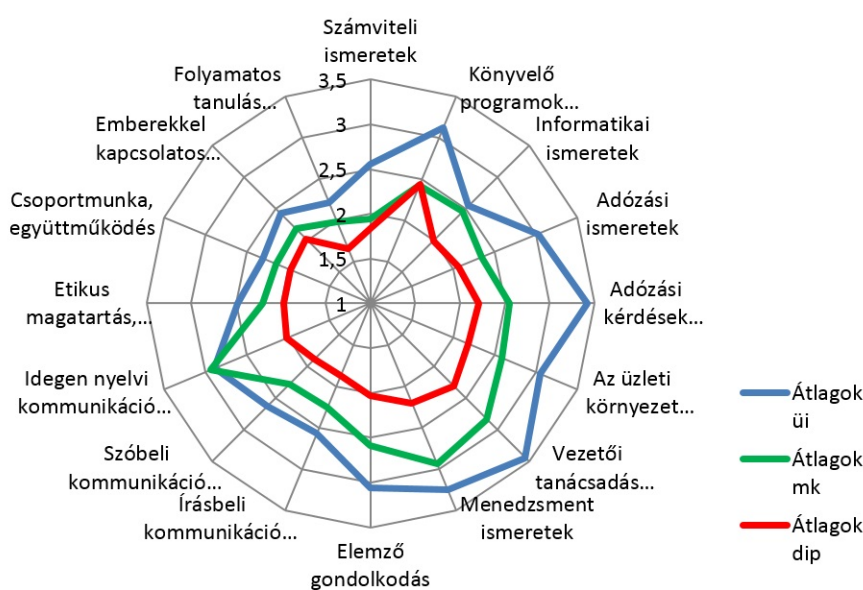
<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés. Magyarázat: Ü: Ügyintéző; MK: Mérlegképes könyvelő; D: Diplomás számviteli szakember. 1: rendelkezik a kompetenciával; 2: inkább rendelkezik a kompetenciával; 3: közepes szintű kompetencia; 4: inkább hiányzó kompetencia; 5: teljesen hiányzó kompetencia.

re (2,43) és a diplomás számviteli szakemberekre (2,44) a vonatkozó kompetencia átlag – de láthatóan minimális az eltérés.

A 3.6. számú grafikus ábra az átlagok alapján a 16 kompetencia értékeléséből számított átlagértékek elhelyezkedését mutatja a pályakezdő szakemberek mindhárom végzettségi szintjére vonatkozóan. Az ábrán jól látható, hogy még az **ügyintézői szintű pályakezdő** szakemberek esetében sincs 3,5–es átlagnál rosszabb értékelés egyetlen kompetenciára vonatkozóan sem. (Az

átlag értékét tekintve egyetlen kompetencia esetében sem mondható, hogy elérné az inkább hiányzó (4) és a hiányzó értékelést (5).)

A mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdő szakemberek esetében a legrosszabb átlagérték is 3 egészen belül marad, vagyis a legkevésbé meglévőnek ítélt kompetencia is átlagosan közepesnek értékelt a válaszadók által, ami a jelenlegi szakképzés pozitív minősítését jelenti.



3.6. ábra Szükséges és egyben hiányzó kompetenciák értékelése a vizsgált három végzettségi szintre vonatkozóan az átlagok alapján. ui: ügyintéző; mk: mérlegképes könyvelő; dip: diplomás pályakezdő szakember. Forrás: saját szerkesztés.

A számviteli feladat szabályos, magas színvonalú ellátásához sokszor a számviteli szakemberek mindhárom vizsgált szintjéhez tartozó munkaerő közös tevékenysége szükséges. Fontosnak véltem a szakmai tudás megítélésére, valamint a személyes és társas kompetenciákra vonatkozóan is felmérni a munkaerőpiac képviselőinek elégedettségét. A három szint között fennálló reláció mellett arra is választ kaptam, hogy a megítélés szerint milyen a minősítése az egyes kompetenciáknak szintenként. A válaszadók legalább 93%-a szerint a vizsgált kompetenciák

minden szinten szükségesek, így, amennyiben 2.5-nél rosszabb értékelést adtak egy-egy kompetenciára, az egyben a fejlesztési igényt is magába foglalja.

Az átlagértékek elemzésének egy megközelítése, hogy ha az 1-5-ig értékelt kompetenciák átlaga 2,5 alatt van, akkor meglévőnek tekinthető, ha felette van, akkor inkább hiányzó kompetenciának értékelhető az adott kompetencia.

#### *Ügyintézőkre vonatkozó kompetenciák értékelése*

Az **ügyintézők** csak az alábbi négy kompetenciánál rendelkeznek 2,5 alatti átlaggal, vagyis nem tekinthetők esetükben hiányzó kompetenciának.

3.5. táblázat *Meglévő kompetenciák – ügyintézők*

Meglévő kompetencia <sup>a</sup>	Átlag
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2,48
Csoportmunka, együttműködés	2,30
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2,42
Folyamatos tanulás képessége	2,22

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

A folyamatos tanulás képességére más szakmához képest fokozottan szüksége van egy ügyintézőnek is a számviteli szakmára jellemző folyamatos jogszabályi változások miatt. Az etikus magatartás iránti igény a számvitel szakmában fokozott igényként jelenik meg, és fontos eredménynek tekinthető a válaszadók pozitív értékelése. A csapatmunkára, empátiára való készség is a szakma speciális jellemzője. A képzés sikerét mutatja a négy kompetencia pozitív értékelése.

Az **ügyintézők** esetében a vizsgált 16 kompetencia közül 12 kompetenciaértékelése 2,5 feletti, tehát inkább hiányzó kompetenciának minősül. A 2,5 körüli átlagos értéket átlagos tudásnak tekintve az alábbi öt kompetencia esetében ez megfelelő lehet azon munkaadók számára, akik valóban munkakörüknek megfelelő, mechanikus munkavégzést várnak el a foglalkoztatott ügyintézőktől.

A pályakezdő számviteli szakemberek a könyvelési tevékenység egy-egy részfeladatának elvégzésében vesznek részt, a mechanikus munkavégzéshez az átlagos tudás megfelelő lehet. A

3.6. táblázat *Miben tekinthető átlagosnak a tudás – ügyintézők*

Kompetenciák <sup>a</sup>	Átlag
Számveteli ismeretek	2,55
Informatikai ismeretek	2,54
Írásbeli kommunikációs készség	2,57
Szóbeli kommunikációs készség	2,63
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2,88

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

szóbeli és írásbeli kommunikációs tréningek segítségével a munkaadó általi beiskolázással fejleszhető, belső továbbképzéssel a speciálisan használt informatikai eszközök alkalmazásának betanítása is megoldható, a képzés során elsajátított ismeretekre a munkaadó speciális igényeinek megfelelően továbbképzésekkel építeni tud. A tananyagtartalomnak nem része az idegen nyelven történő kommunikáció fejlesztése.

A hét további kompetenciát valóban szükséges és hiányzó kompetenciaként értékelték az ügyintézők esetében a munkaadók.

3.7. táblázat *Mi tekinthető inkább hiányzó kompetenciának – ügyintézők*

Hiányzó/inkább hiányzó kompetenciák <sup>a</sup>	Átlag
Könyvelőprogramok ismerete	3,13
Adózási ismeretek	3,03
Adózási kérdések megválaszolása	3,42
Az üzleti környezet megértése	3,05
Vezetői tanácsadói készség (döntés-előkészítés)	3,44
Menedzsment ismeretek	3,25
Elemző gondolkodás	3,06

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

**A könyvelőprogram (3,13) ismerete a képzés tartalmát tekintve fejlesztendő terület,** és az ügyintézők számára is elengedhetetlenül fontos kompetenciáról van szó. Ez a 3K CONSENS IRODA jelentéséből (2007) is kiderül, amelyben elvárásként fogalmazódott meg a szakmát segítő programok ismerete a pénzügyi-számviteli ügyintézőkre vonatkozóan, továbbá az általam gyűjtött és elemzett álláshirdetéseknél majdnem 50%-ában is megjelent igényként a könyvelőprogramok felhasználói szintű ismerete. Bár az ügyintézők feladatprofiljában a legfontosabb ige a „közreműködik”, tehát irányított a munkavégzése, mégis az **elemző gondolkodás kompetenciájának (3,06) elsajátítására törekedni kell a képzés során.** A hiányzónak ítélt kompetenciák közül 3 esetben (**az üzleti környezet megértése, a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) és a menedzsment ismeretek**) jelentősnek ítélt arányban jelölték a válaszadók az adott kompetenciát szükségtelen kompetenciának. Ezen **kompetenciák birtokába a karrierépítés részeként a munkavégzés során szerzett tapasztalat útján és továbbképzésekkel kerülhet a pénzügyi-számviteli ügyintéző.**

#### *Mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetenciák értékelése*

A képzés jó minőségét mutatja, hogy az önálló szolgáltató tevékenységet végző mérlegképes könyvelői végzettségű számviteli szakemberek a felsorolt 16 kompetenciából 10 kompetenciával rendelkeznek. A **mérlegképes könyvelők** esetében az alábbi kompetenciáknál rendelkeznek 2,5 alatti átlaggal, vagyis **nem tekinthető hiányzó kompetenciának** (3.8. táblázat).

A KKV szektor számára biztató, hogy a válaszadók véleménye alapján biztos szakmai ismerettel rendelkeznek (1,94) a pályakezdő mérlegképes könyvelők, mely párosul a jó színvonalú szakmai informatikai ismerettel (2,43–2,45). A folyamatos tanulás képessége pedig a szakma specialitása miatt elengedhetetlen az önálló könyvelő tevékenységet folytató szakemberek számára (1,99). A számviteli szolgáltatás tartalmának eltolódása a tanácsadói feladatok felé megköveteli a biztos naprakész adózási tudást, a kis könyvelőirodák, mint tanácsadók működése a bizalmon alapul, amelyet a biztos szakmai tudáson felül az etikus magatartás biztosít. A cégekkel, partnerekkel való kapcsolattartásnak és a sikeres önálló könyvelői tevékenységnek alapja a megfelelő szintű írásbeli és szóbeli kommunikációs készség. A munkaerőpiac képviselői szerint a pályakezdő mérlegképes könyvelők ezekkel a készségekkel kielégítő módon rendelkeznek.

3.8. táblázat *Meglévő kompetenciák – mérlegképes  
könyvelők*

Kompetenciák <sup>a</sup>	Átlagok
Számviteli ismeretek	1,94
Könyvelőprogramok ismerete	2,43
Informatikai ismeretek	2,45
Adózási ismeretek	2,34
Írásbeli kommunikációs készség	2,26
Szóbeli kommunikációs készség	2,28
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2,21
Csoportmunka, együttműködés	2,14
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2,18
Folyamatos tanulás képessége	1,99

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

3.9. táblázat *Miben tekinthető  
átlagosnak a tudás – mérlegképes  
könyvelők*

Kompetenciák <sup>a</sup>	Átlagok
Adózási kérdések megválaszolása	2,55
Az üzleti környezet megértése	2,59
Elemző gondolkodás	2,59

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

**A képzés során erősíteni kell az elemző gondolkodást fejlesztő oktatási módszereket, törekedni kell, hogy az üzleti környezet működését megértse tanulmányai során, valamint az adózási ismeretek elmélyítése is megoldandó feladata a képzés tartalmi felülvizsgálatáért felelős szakembereknek. A KKV-kat kiszolgáló kis könyvelőirodák vezetőinek mindhárom kompetenciára szükségük van tevékenységük magas színvonalú ellátásához (3.9. táblázat).**

Az átlagos értéktől való elhelyezkedése alapján **inkább hiányzó kompetenciaként értékel-**



3.10. táblázat *Mi tekinthető inkább hiányzó kompetenciának – mérlegképes könyvelők*

Kompetenciák <sup>a</sup>	Átlagok
Vezetői tanácsadói készség (döntés-előkészítés)	2,83
Menedzsment ismeretek	2,94
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2,93

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

**hető a vezetői tanácsadói ismeretek (2,83), a menedzsment ismeretek kompetencia (2,94), amely a szakemberek véleménye alapján a munkában eltöltött évek során megszerezhető kompetencia az OKJ vizsgával rendelkező mérlegképes könyvelők számára. Az idegen nyelvi kommunikáció (2,93) fejlesztésére a képzés nem fókuszál.** A kutatási eredmények alapján arra lehet következtetni, hogy a KKV szektorban a nemzetközi kommunikációra kisebb mértékben van igény, mint a külföldi kapcsolatokkal rendelkező nagyvállalkozások esetében (3.10. táblázat). Ezt támasztja alá a KSH jelentése, mely szerint a külföldi érdekeltségű kis- és középvállalkozások aránya a KKV szektoron belül jelenleg csupán 4,1% ([www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)).

#### *Diplomás számviteli szakemberek kompetenciaértékelése*

A **diplomás számviteli szakemberek** az összes vizsgált kompetencia esetében 2,5 alatti átlaggal rendelkeznek, vagyis nem tekinthető hiányzó kompetenciának egy sem. 2,00 egész alatti átlagot mutatnak az eredmények 7 kompetencia esetében. Ezek közül is kiemelkedik a folyamatos tanulás képessége (1,66), a biztos számviteli technikai tudás (1,84) és a stabil írásbeli (1,87) és szóbeli kommunikációs készség (1,88). A szakemberek véleménye szerint a diplomás pályakezdők biztos informatikai ismeretekkel rendelkeznek (1,99), jellemzőjük az etikus magatartás (1,97) és alkalmasak a csapatmunkára (1,97).

Összefoglalva az ügyintéző és a mérlegképes könyvelők esetében a rangsor elején lévő öt hiányzó kompetencia az átlagok alapján valóban hiányzó kompetencia, míg a diplomás számviteli szakemberek esetében ezek a kompetenciák ugyan a legmagasabb értékeket kapták, de mégsem

3.11. táblázat *Az első öt hiányzónak vagy a leggyengébbnek értékelt kompetencia rangsora az egyes végzettségi szinteken*

Szakképzettség szintjei <sup>a</sup>					
Ügyintéző		Mérlegképes		Diplomás	
Kompetencia	Átlag	Kompetencia	Átlag	Kompetencia	Átlag
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	3,44	Menedzsment ismeretek	2,94	Könyvelőprogramok ismerete	2,44
Adózási kérdések megválaszolása	3,42	Idegen nyelvi kommunikációs készség	2,93	Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	2,31
Menedzsment ismeretek	3,25	Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	2,83	Adózási kérdések megválaszolása	2,21
Könyvelőprogramok ismerete	3,13	Az üzleti környezet megértése	2,59	Menedzsment ismeretek	2,21
Elemző gondolkodás	3,06	Elemző gondolkodás	2,59	Az üzleti környezet megértése	2,18

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

minősülnek hiányzó kompetenciának (2,5-nél alacsonyabb átlagértékeket kaptak). **A vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) és a menedzsment ismeretek kompetencia mindhárom végzettségi szinten a rangsor első felében szerepel. Ez elsősorban a mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek esetében fontos és hasznosítandó információ, amelyet a szakember képzés tartalmi fejlesztése során érdemes szem előtt tartani. Figyelemre méltó a könyvelőprogramok ismerete kompetencia, amely a számviteli szakemberek számára elengedhetetlenül fontos tudás, mindhárom képzési szinten eléri vagy határán van a hiányzó mértéknek, vagyis mindhárom képzési szinten fejlesztendő területe a szakképzésnek (3.11. táblázat).**

### 3.2.4 A képzési tartalom és a munkaerőpiaci elvárás összhangjának vizsgálata

A számviteli szakmai tananyagtartalom összeállítása tradicionálisan a munkaerőpiac bevonásával történik. Ennek eredményeként az alapvető szakmai ismerettel és az ehhez közvetlenül kapcsolódó kompetenciákkal a szakképzés minden szintjén a munkaadói megítélés szerint megfelelő módon rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberek. A képzési szinteknél eltérő módon, de a személyes kompetenciákra vonatkozóan eltérés lesz feltételezésem szerint a képzési tartalom és a munkaerőpiaci elvárás között. A képzés és az elvárás összhangjának hiánya egyrészt a személyes kompetenciáknál, másrészt a számviteli szolgáltató tevékenység bővülésével igényként felmerülő vezetői ismeretek, menedzsment ismeretek, üzleti környezet ismerete, valamint az adózási kérdések megválaszolása kompetenciák esetében jelenik meg. Ezeknek a kompetenciáknak a képzés során történő elsajátítására vagy továbbfejlesztésére vonatkozóan kell a képzési tartalmat és a módszereket fejleszteni.

**Hipotézis (H2)** *A munkaerőpiaci megítélés szerint a pályakezdő számviteli szakemberek a képzettségi szintjük szerint elvárt szakmai (technikai) tudással és az ehhez közvetlenül kapcsolódó kompetenciákkal rendelkeznek, fejlesztendő területként feltételezésem szerint a személyes kompetenciák fognak megjelenni, valamint a számviteli szolgáltatás bővülésével igényként felmerülő menedzsment ismeretek, vezetői kompetencia, az üzleti környezet ismerete, valamint az adózási kérdések megválaszolása kompetencia.*

A válaszadók szerint a számviteli szakmai kompetenciával megfelelő színvonalon rendelkeznek a pályakezdők minden képzési szinten. Az ügyintézők esetében a részfeladatok mechanikus elvégzéséhez a 2,55 átlaggal értékelt szakmai ismeretek és a 2,54-es átlagú informatikai ismeretek kompetencia megfelelőnek mondható, azonban a könyvelőprogramok ismerete (3,13) az ügyintézők esetében fejlesztendő terület.

A személyes kompetenciákat zömmel minden pályakezdő esetében meglévőnek ítélte a válaszadó. Az ügyintézők esetében a szintjük szerint, a hivatalos munkaköri leírásuk alapján nem elengedhetetlen elvárás az elemző gondolkodás (3,06) és az idegennyelv-tudás (2,88), ezek a

kompetenciák a munkavégzés során fejleszthetők. Az eredmények azt mutatják, hogy az ügyintézők esetében a folyamatos tanulás képessége 2,22, nagyon jó átlagos értékelést kapott.

A mérlegképes könyvelők önálló szolgáltató tevékenységet végezhetnek. A KKV-k széleskörű tanácsadásra vonatkozó igényét főként a kis és közepes könyvelőirodákat működtető mérlegképes végzettségű könyvelők elégíthetik ki. A tevékenység ellátásához elengedhetetlenül szükséges **üzleti környezet ismerete kompetencia átlagosnál rosszabb megítélésű (2,59)**. Stabil, megbízható **adózási ismeretre van szükség, aminek az átlaga szintén közepesnél rosszabb értékű (2,55)**. Szükség van **vezetői tanácsadói ismeretekre (2,83)**, **menedzsment ismeretekre (2,94)**, **elemző gondolkodásra (2,59)** és **egyre inkább erősödő az igény az idegen nyelvi kommunikációs készségre (2,59)**, **de a felmérés eredményeit vizsgálva a felsorolt kompetenciák mindegyike közepesnél gyengébb értékelést kapott a munkaerőpiac képviselőitől. A megváltozott igényekhez a mérlegképes könyvelő OKJ képzésnek alkalmazkodnia kell a tananyag tartalmának átalakításával, erősebben fókuszálva a tanácsadói szolgáltatáshoz szükséges kompetenciák kialakítására vagy fejlesztésére, melynek egy része az oktatás módszereinek színesítésével érhető el.**

A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek esetében átlag alatti értékelést egyetlen vizsgált kompetencia sem kapott, de a leggyengébb ebben a körben is az üzleti környezet ismerete kompetencia, az adózási ismeretek, a vezetői tanácsadói ismeretek, a menedzsment ismeretek, az elemző gondolkodás és az idegen nyelvi kommunikációs készség kompetencia, melyek 2,00 és 2,50 közötti átlagos értékelést kaptak. A módosított KKK-k elvárásait is figyelembe véve a számvitelképzés tananyagának szerkezeti átalakítására lesz szükség, az ismeretanyag, és az ahhoz kapcsolódó oktatási eszközök, módszerek megújítása szükséges a munkaerőpiac bevonásával, igényei szem előtt tartásával. A számviteli szakemberek három vizsgált szintjére összefoglaltam a 3.12. táblázatban a szükségesnek ítélt kompetenciákat szakmai és személyes kompetenciák csoportosításban.

**Az értékelés alapján megállapítást nyert, hogy a H2 hipotézis csak részben teljesül: a szűken vett számviteli ismeretekkel valóban kielégítő módon rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberek.**

A tanácsadói szolgáltatás megfelelő színvonalú ellátása érdekében a mérlegképes könyvelők esetében valóban fejlesztendő területeket mutatnak az eredmények (üzleti környezet ismerete kompetencia, az adózási ismeretek, a vezetői tanácsadói ismeretek, a menedzsment ismeretek). A diplomás pályakezdők azonban a válaszadók megítélése szerint a tanácsadói szolgáltatáshoz szükséges kompetenciákkal is rendelkeznek.

A személyes kompetenciák közül a szóbeli, az írásbeli, és az idegen nyelvi kommunikáció kompetencia, valamint az elemző gondolkodás készsége valóban fejlesztendő terület az ügyintézők esetében. A személyes kompetenciák többségével rendelkeznek a mérlegképes számviteli szakemberek, az elemző gondolkodás és az idegennyelv-tudás kompetencia kivételével, amelyek fejlesztésre szorulnak. A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek a személyes kompetenciákkal is megfelelő szinten rendelkeznek.

### 3.2.5 A hazai, a kínai valamint amerikai kutatási eredmények összehasonlítása

A hazai felmérés eredménye abban tér el a Simmons–Williams (1996) és Chen (2013) tanulmányokban feltárt hiányzó kompetenciák rangsorától (szóbeli kommunikáció, írásbeli kommunikáció, vezetői tanácsadói ismeretek), hogy a hazai eredmények alapján a szóbeli és az írásbeli kommunikáció 3,00 alatti átlagával (diplomások esetében mindkét kompetencia átlaga 1,9 alatti értéket mutat) nem minősül hiányzó kompetenciának egyetlen végzettségi szinten sem. A hazai felmérés szerint is a rangsor elején szerepel a vezetői tanácsadói ismeretek kompetencia, azonban a diplomás számviteli szakemberek esetében az átlag értéke (2,31) alapján nem minősül hiányzó kompetenciának.

**Hipotézis (H3)** *A hazai kutatások várhatóan hasonló eredményre vezetnek, mint az ismert nemzetközi (amerikai és a hongkongi) eredmények.*

**A H3 hipotézis nem igazolható.** Mind az Egyesült Államokban, mind Hongkongban a vizsgált 9 kompetencia fontos és egyben hiányzó kompetenciának minősül a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Ezzel ellentétben a diplomás számviteli szakem-

3.12. táblázat *A hiányzó kompetenciák átlagos értéke szakmai és személyes/társas/módszer kompetenciák szerinti csoportosításban*

	Ü	MK	D
<b>Szakmai<sup>a</sup></b>			
Számviteli ismeretek	<b>2,55</b>	1,94	1,84
Könyvelőprogramok ismerete (számviteli szoftverek használata)	<b>3,13</b>	2,43	2,44
Üzleti környezet ismerete	<b>3,05</b>	<b>2,59</b>	2,18
Általános adózási ismeretek	<b>3,03</b>	2,34	2,07
Sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége	<b>3,42</b>	<b>2,55</b>	2,21
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	<b>3,44</b>	<b>2,83</b>	2,31
Informatikai ismeretek (számítógépes ismeretek)	<b>2,54</b>	2,45	1,99
Menedzsment ismeretek	<b>3,25</b>	<b>2,94</b>	2,21
<b>Személyes/társas/módszer</b>			
Írásbeli kommunikációs készség	<b>2,57</b>	2,26	1,87
Szóbeli kommunikációs készség (nyelvi kommunikáció)	<b>2,63</b>	2,28	1,88
Idegen nyelvi kommunikációs készség	<b>2,88</b>	<b>2,93</b>	2,01
Elemző gondolkodás	<b>3,06</b>	<b>2,59</b>	2,03
Csoportmunka, együttműködés	2,3	2,14	1,97
Étikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2,48	2,21	1,97
Emberekkel kapcsolatos készségek	2,42	2,18	2,02
Folyamatos tanulás képessége	2,22	1,99	1,66

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés. Magyarázat: Ü: Ügyintéző; MK: Mérlegképes könyvelő; D: Diplomás számviteli szakember. A hiányzó kompetenciák vastaggal vannak jelölve.

**berekre vonatkozó átlagok alapján, Magyarországon egyetlen vizsgált kompetencia sem minősül hiányzó kompetenciának.**

**A mérlegképes könyvelők esetében is a nemzetközi kutatásban szereplő 9 kompetencia közül csak a menedzsment ismeretek (2,94), a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-**

**előkészítés) (2,83), az üzleti környezet megértése (2,59) minősül az átlag értékét tekintve hiányzó kompetenciának.<sup>2</sup>**

Csupán a legalacsonyabb képzettségi szintű ügyintéző esetében jelentkezik hiányzó kompetenciaként a nemzetközi kutatásban vizsgált 9 kompetencia mindegyike, azonban ennek a képzettségi szintnek a kompetenciáit sem az amerikai, sem a kínai kutatás nem vizsgálta.

A nemzetközi eredményektől való eltérés oka, 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 háttérrel 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 azt várja, hogy proaktív legyen, hozza az ötleteket, ismerje fel a partneri igényeket, nyitottság jellemezze. Az eltérő igények magyarázzák az eltérő eredményeket. Az interjúk alapján fejlesztendő területként jelennek meg a pályakezdő diplomásoknál az adózási kompetenciák, az üzleti környezet ismerete, a menedzsment és a vezetői tanácsadói ismeret, és sokkal gyakorlatiasabb informatikai és könyvelőprogramismeretre van szükség. Az eredményeket ennek megfelelően vettem össze a 3.13. 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 leg-

<sup>2</sup> Az idegen nyelvi kommunikációs készség (2,93) és az elemző gondolkodás (2,59) szintén hiányzó kompetenciaként jelenik meg a mérlegképes könyvelők esetében, de ezek a kompetenciák csak a hazai kutatásban megjelenő, vizsgált területek.

inkább gyakorlatiasabbá tétele a BIG4 legnagyobb igénye. A vállalatok nyitottak a képzésben való 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 képviselői 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 zsákutca. 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 számvitelesek 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.

### ***3.2.6 Az eredmények értékelése a válaszadók különböző tulajdonságainak figyelembe vételével***

A mintában a válaszadók szakmai végzettségük szerint ügyintézők, mérlegképes könyvelők, adótanácsadók, illetve könyvvizsgálók voltak. A gazdasági élet eltérő területein dolgoznak, eltérő igényszinttel rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. A közép- vagy nagyvállalatoknál tevékenykedő adótanácsadói végzettségű szakemberek mélyebb tudást várnak el a pályakezdő számviteli szakemberektől. A mérlegképes könyvelők jellemzően mikro- és kisvállalkozásoknál végeznek kevésbé összetett könyvelő tevékenységet, így feltételezésem szerint más a kompetenciaelvárásuk a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben. Feltételezésem szerint a válaszadók véleményét szubjektív tényezők befolyásolják, mint például, hogy milyen régen vannak a pályán. Az, hogy a válaszadó milyen régen végezte tanulmányait, befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompetenciáinak meg-



3.13. táblázat A hiányzó kompetenciákra vonatkozó nemzetközi összehasonlítás

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

<sup>a</sup> A BIG4 képviselői nem hiányzó, hanem fejlesztendő területként értékelték a jelölt kompetenciákat. Forrás: Saját szerkesztés.

ítélésére. Számolni kell azzal is, hogy az azonos végzettségi szintről mondott vélemény lehet kevésbé önkritikus, mint más végzettségi szintekről alkotott vélemény. A fenti feltevésekből ered a negyedik hipotézis:

**Hipotézis (H4)** *A válaszadók szocio-demográfiai jellemzői: végzettségük, szakmai tapasztalatuk, beosztásuk, illetve életkoruk befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak megítélésére.*

A **4. Hipotézisem** igazolása vagy elvetése érdekében a pályakezdő számviteli szakemberek három szintjére vonatkozóan a válaszadók különböző tulajdonságai alapján is megvizsgáltam a kompetenciáikra adott értékelést. Első megközelítésként összehasonlítottam a három szinten

a válaszadók egy-egy tulajdonsága alapján az adott válaszokat, majd minden képzési szinten – ügyintézőkre, mérlegképes könyvelőkre és a diplomás pályakezdőkre elemeztem a válaszadók egy-egy tulajdonságát kiemelve az ismérvváltozatok szerinti különbözőséget.

Első lépésként azt vizsgáltam, hogy a válaszadók megítélésében milyen szerepet játszott a betöltött munkakör szerinti különbözőség. Az ábrák egyértelműen azt mutatják, hogy minden képzési szinten a pályakezdők szükséges és hiányzó kompetenciáiról a külső könyvelő irodák vezetői nyilatkoztak a legnegatívabban szinte minden jelölt kompetencia esetében (3.7. ábra). A szűkös erőforrással működő kis könyvelőirodák vezetői jelentős mennyiségű időt töltenek az iroda sajátos működésére történő betanítással, ezért értékelik negatívan a pályakezdők tudását, képességeit. Ez alól az ügyintézői kompetenciák értékelése esetében kivétel az adózási ismeretekre vonatkozó kompetenciák, a vezetői tanácsadás és az idegen nyelvi kommunikáció, amelyeket a gazdálkodó belső számviteli vezető munkatársa (főkönyvelő) értékelte a legkevésbé meglévő (inkább hiányzó) kompetenciának. Ez meglátásom szerint azzal magyarázható, hogy az ügyintézők jellemzően a főkönyvelő alatt dolgozó, mechanikus munkát ellátó munkatársak, akik ezeknek a kompetenciáknak valóban nincsenek birtokában, de beosztottként, ellátott munkakörük alapján nem is fontos kompetenciák a vezető főkönyvelők megítélése szerint.

A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak értékelésekor a menedzsment ismeretek, idegen nyelvi kommunikáció és az adózási kérdések megválaszolása kompetenciát a gazdálkodó belső számviteli munkatársa ítélte meg a legkevésbé pozitívan. Ezt én a képzettségi szintkülönbségből eredő szubjektív megítélésnek értékeltem.

A következőkben azt vizsgáltam, hogy a válaszadóknál a vizsgált pályakezdő számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélésében milyen szerepet játszott a válaszadók végzettség szerinti különbözősége. A kép sokkal árnyaltabb, a különböző végzettséggel rendelkezők bizonyos kompetenciák hiányát jobban jelzik (3.8. ábra). A mérlegképes könyvelő és adótanácsadói végzettségű válaszadók véleménye szerint minden szinten inkább hiányzó kompetenciának minősül az adózási ismeretek és adózási kérdések megválaszolása kompetencia. A diplomás pályakezdők esetében a legnagyobb az eltérés más végzettségű válaszadó véleményétől, aminek az okát abban látom, hogy az adózási gyakorlatban járatos mérlegképes könyvelők bár sok-

szor alacsonyabb végzettségűek, mégis a pályakezdő diplomások az elsősorban elméleti adózási tudásukkal nem versenyképesek. A képzés tartalmát adózási ismeretekre vonatkozóan minden képzési szinten érdemes felülvizsgálni. Továbbá a válaszadók ezen csoportja értékelt a legnegatívabban a fenti két kompetencián kívül az elemző gondolkodás és az emberekkel kapcsolatos készségek kompetenciát mindhárom szintre vonatkozóan.

A könyvvizsgálók az ügyintézők értékelésénél nem térnek el más végzettségű válaszadóktól. A mérlegképes könyvelők esetében viszont a könyvvizsgálók a menedzsment ismeretek, üzleti környezet ismerete, az informatikai ismeretek és a vezetői tanácsadás kompetenciákat értékelik a legnegatívabban. A diplomás pályakezdők értékelésénél is a menedzsment ismeretek, az üzleti környezet ismerete és az informatikai ismeretek kompetenciákat értékelik a legnegatívabban. A negatív értékelésnek az okát abban látom, hogy a könyvvizsgálók a számviteli szakma szempontjából a legösszetettebb tudással rendelkeznek. Saját képességeiket, gyakorlatukat mércének használva értékelik a mérlegképes könyvelői képzésből és a felsőoktatásból kilépő számviteli szakembereket, ilyen módon negatívan.

Az ügyintézői végzettségű válaszadók kritikusak az ügyintéző végzettségű pályakezdők vezetői tanácsadás és a menedzsment ismeretek kompetenciák esetében. Véleményem szerint önkritikusan és objektíven értékelik a magasabb végzettségi szinten inkább elvárt két kompetenciát. Az idegen nyelvi kompetenciát inkább hiányzó kompetenciának jelzik mind az ügyintézőkre, mind pedig a mérlegképes pályakezdők esetében is. (A válaszadók ezen csoportja értékeli legnegatívabban a jelölt kompetenciát) Az ügyintézők értékelik a legpozitívabban a diplomás pályakezdőket a vizsgált kompetenciák tekintetében, ami talán a végzettségek közötti távolságot is érzékelteti. Az adótanácsadók értékelése alapján a pályakezdő diplomások esetében a legnegatívabban a számviteli tudást és az idegen nyelvi ismeretek kompetenciát értékelik.

Részletesen elemeztem, hogy a válaszadóknál a vizsgált pályakezdő számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélésében milyen szerepet játszott a válaszadók szakmai tapasztalat szerinti különbözősége. A viszonylag rövid munkatapasztalattal rendelkező válaszadók szinte minden szinten és minden kompetencia tekintetében pozitívabban értékelték a kompetencia meglétét, mint a nagyobb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók, ennek okát abban

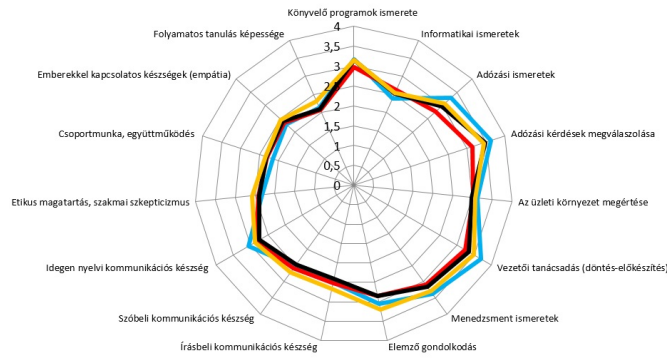
látom, hogy a pályakezdő korhoz közelebb álló válaszadók kicsit elfogultan válaszoltak a kompetenciák értékelésekor. Ez alól csak a pályakezdő ügyintézők esetében a könyvelőprogramok ismerete és az adózási kérdések megválaszolása kompetencia a kivétel, ahol a legnegatívabb volt az 5 évnél nem nagyobb munkatapasztalattal rendelkezők értékelése. A nagyobb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók közel azonos módon értékelték a kompetenciák meglétét a pályakezdők minden képzettségi szintjén, és ezt érzem inkább objektív megítélésnek (3.9. ábra).

Végül megvizsgáltam, hogy a válaszadóknál a vizsgált pályakezdő számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélésében milyen szerepet játszott a válaszadók életkor szerinti különbözősége. A kompetenciák többségének megítélésében a 30 és 40 év közötti válaszadók voltak a legkritikusabbak az ügyintéző pályakezdők esetében. Ez alól kivétel, hogy az ügyintézők idegen nyelvi kompetenciáját a 30 év alatti válaszadók értékelik a legalacsonyabbra. Az ügyintézők kompetenciáinak megítélésében a fiatalabb, 40 év alatti válaszadók értékelik a legnegatívabban a könyvelőprogram ismerete kompetenciát. A mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdők kompetenciaértékelésénél is a 30-40 év közötti válaszadók adták a legnegatívabb értékelést egy-egy kompetencia kivételével. Mindkét szintre vonatkozóan az idegen nyelvi ismeretek kompetenciát az idősebb korosztály értékelte a legrosszabbnak. Ezen kívül csak a diplomás pályakezdőkre vonatkozóan még a menedzsment ismereteket értékelte az idősebb korosztály a legnegatívabban. A pályán már megfelelő rutinnal rendelkező 30-40 év közötti korosztály a sajátjához közeli tudást és készségeket várja el, véleményem szerint indokolatlanul, a pályakezdőktől (3.10. ábra).

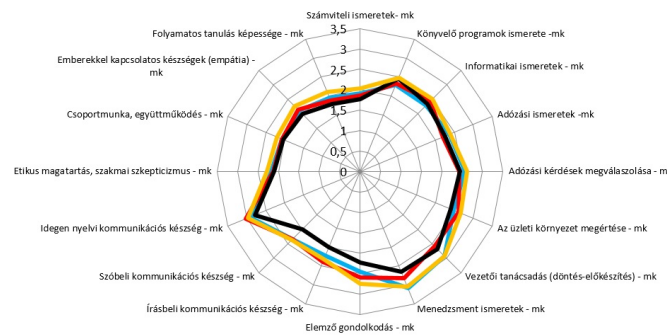
A továbbiakban a pályakezdők három képzettségi szintjére vonatkozóan külön-külön végzem el a válaszadók tulajdonságai szerinti részletes vizsgálatot, megállapítva, hogy befolyásolják-e a válaszadókat a kompetenciamegítélésben a vizsgált szocio-demográfiai jellemzőik.

*Az ügyintéző pályakezdő számviteli szakemberekre adott értékelések részletes vizsgálata a válaszadók különböző tulajdonságai alapján*

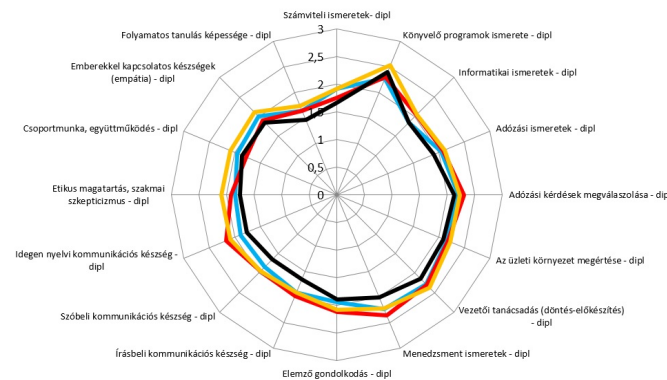
Elsőként azt vizsgáltam, hogy a válaszadók értékelését befolyásolta-e, hogy milyen munkakörben dolgoznak. Van-e különbség a különböző munkakörben dolgozóknak az ügyintézők kompetenciáira vonatkozó megítélésében? Jellemzően a vezető munkakörben dolgozó válaszadók



(a) Ügyintézők



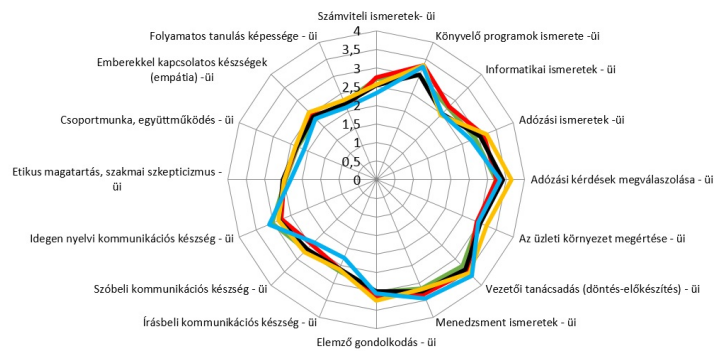
(b) Mérlegképes könyvelők



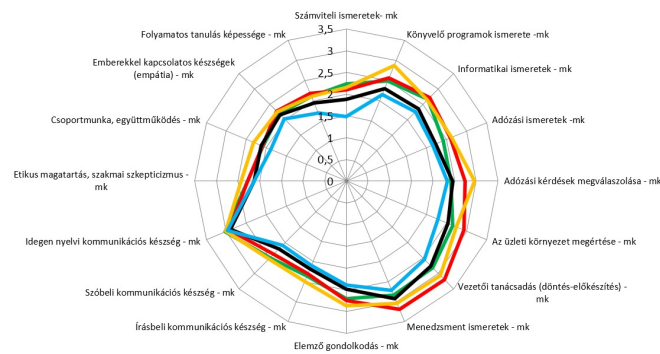
(c) Diplomás számviteli szakemberek

3.7. ábra Kompetenciamegítélések összehasonlítása a válaszadók munkaköre szerint. Kék: Gazdálkodó beslő számviteli munkatársa - főkönyvelő. Piros: Gazdálkodó beslő számviteli munkatársa - könyvelő. Fekete: Könyvelő iroda alkalmazottja. Sárga: Könyvelő iroda vezetője (önfoglalkoztató is).

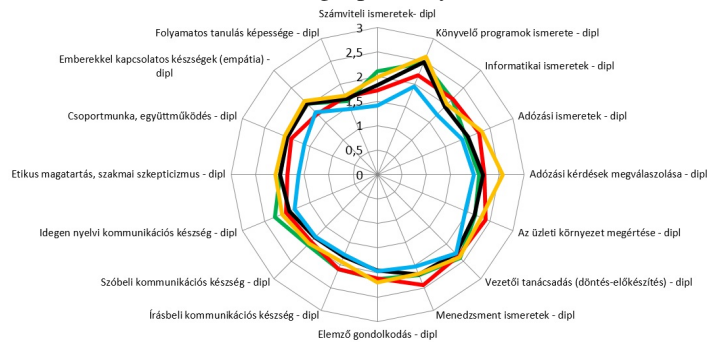
kritikusabbak a pályakezdő ügyintézők meglévő kompetenciáival szemben. Mind a külső, mind a belső vezetői munkakörben dolgozók magasabb értéket adtak a vizsgált kompetenciákra vonat-



(a) Ügyintézők



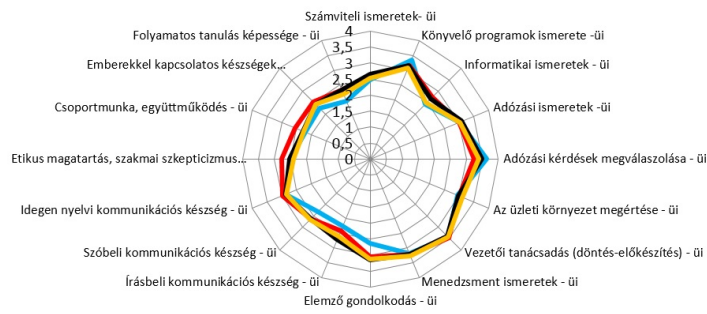
(b) Mérlegképes könyvelők



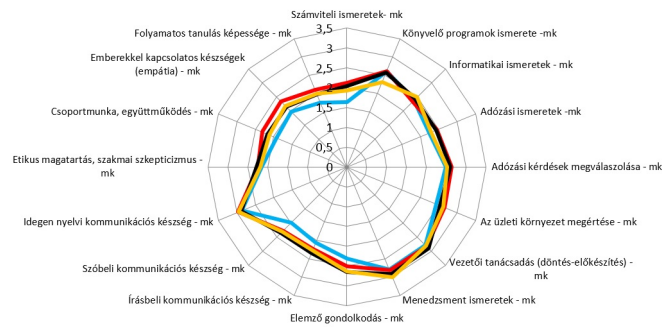
(c) Pályakezdő diplomások

3.8. ábra Szükséges kompetenciák megtétele a válaszadók végzettsége szerint. Zöld: adótanácsadó. Piros: könyvvizsgáló. Fekete: mérlegképes könyvelő. Sárga: mérlegképes könyvelő, adótanácsadó. Kék: ügyintéző.

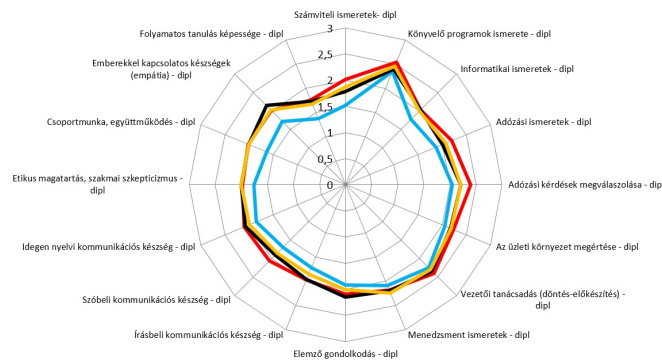
kozóan a beosztott munkakörben dolgozó válaszadókhoz képest. A különbségek ellenére csak az elemző gondolkodás kompetenciamegítélésében mutatható ki szignifikáns különbség ( $p < 0,05$ ) a különböző munkakörben dolgozó válaszadók válaszai között. A vezető munkakörben dolgozók negatívabban értékelik az adott kompetenciát, mint a beosztottak. Ezen belül is a külső cég



(a) Ügyintézők



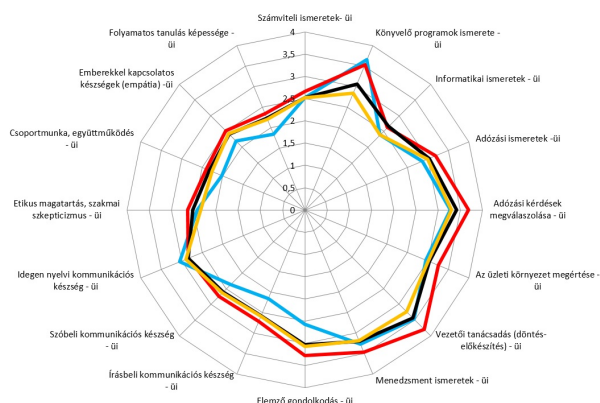
(b) Mérlegképes könyvelők



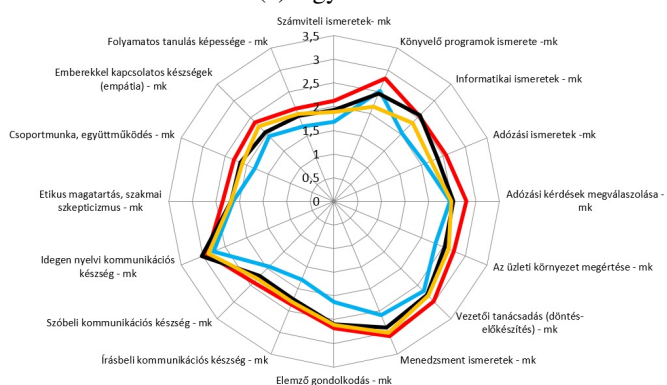
(c) Pályakezdő diplomások

3.9. ábra Szükséges kompetenciák megítélése a válaszadók szakmai tapasztalata szerint. Kék: 0-5év. Piros: 6-10 év. Fekete: 11-15 év. Sárga: 15-nél régebben.

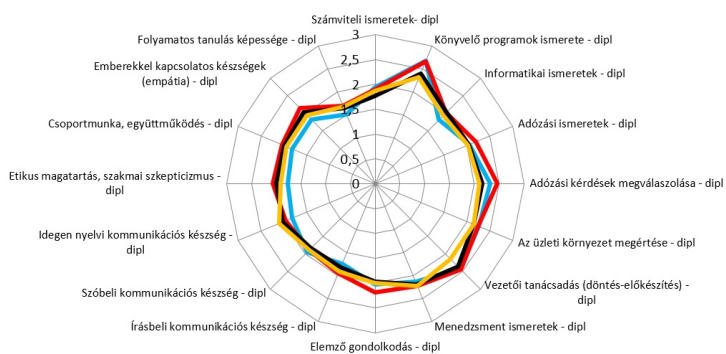
vezetői értékelik legkevésbé meglévő kompetenciának (3,201), míg a külső könyvelőirodák alkalmazottai értékelik a legpozitívabban a vizsgált kompetenciát (2,845). (9. melléklet, 5.1 ábra) Egyik lehetséges ok, hogy a vezető munkakörben dolgozók az ügyintézők foglalkoztathatóságát túlértékelik, a szakmai kompetenciáiknál magasabb elvárásaik vannak feléjük, olyan munkakör



(a) Ügyintézők



(b) Mérlegképes könyvelők



(c) Pályakezdő diplomások

3.10. ábra Szükséges kompetenciák megítélése a válaszadók életkora szerint. Kék: 30 év alatti. Piros: 31-40 év. Fekete: 41-50 év. Sárga: 50 év felett.

betöltését várják el az ügyintézőktől, amelyekre nincsenek felkészülve, a szakmai és vizsgázási követelmények szerint.



Második lépésben a **különböző szakmai végzettségek szerinti válaszok eltérésének** vizsgálatát végeztem el, és azt tapasztaltam, hogy az ügyintézők kompetenciáinak megítélése esetében a válaszadók eltérő szakmai végzettsége nem befolyásolta a kompetenciák értékelését. Az eredmények minimális eltérést mutatnak különböző végzettséggel rendelkező válaszadóknál (az ügyintéző végzettségű válaszadók a legkritikusabbak a pályakezdő ügyintézők idegennyelvtudásával, vezetői tanácsadói és menedzsment képességeivel kapcsolatban), de az átlagok eltérései nem mutatnak egyetlen kompetencia esetében sem szignifikáns eltérést (10. melléklet, 5.2 ábra).

Harmadik lépésként megnéztem, hogy a **válaszadók értékelését szakmai tapasztalatuk szerint külön** vizsgálva mutatnak-e az átlagok szignifikáns eltérést. Az elemző gondolkodás és az írásbeli kommunikációs készség kompetenciák esetében a munkatapasztalat befolyásolja az ügyintézők kompetenciáira vonatkozó megítélést. Az átlagok eltérései szignifikánsak a két kompetencia esetében ( $p < 0,05$ ). Mindkét esetben a legkevesebb munkatapasztalatú (0-5 év) válaszadók szerint rendelkeznek leginkább a kompetenciával az ügyintéző pályakezdők (11. melléklet, 5.3 ábra).

Utolsó lépésként azt vizsgáltam meg, hogy a **válaszadók életkora befolyással** van-e az ügyintéző pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáinak megítélésére. Néhány kompetencia esetében az életkor befolyással van a kompetenciák megítélésében. Az ügyintézőknél a könyvelőprogramok ismerete ( $p < 0,001$ ), adózási kérdések megválaszolása ( $p < 0,05$ ), vezetői tanácsadói készség (döntés-előkészítés) ( $p < 0,01$ ), elemző gondolkodás ( $p < 0,05$ ), írásbeli kommunikációs készség ( $p < 0,05$ ) kompetenciák esetében a válaszadók életkor szerinti átlagai szignifikáns eltérést mutatnak. Az adózási kérdések megválaszolása, elemző gondolkodás és az írásbeli kommunikációs készség kompetenciákat a fiatalabb korosztály inkább meglévő kompetenciának értékeli, mint az idősebb 31-40 év közötti válaszadók. Egyedül a könyvelőprogramok ismeretét értékeli pozitívabban az 50 év feletti korosztály a fiatalabb válaszadóknál, amire magyarázat lehet, hogy az 50 év feletti korosztály számára a könyvelőprogramok elsajátítása nehezebb feladatnak minősül (12. melléklet, 5.4 ábra).

Összefoglalva a pályakezdő ügyintézők kompetenciamegítélését több kompetencia esetében

befolyásolják a válaszadók tulajdonságai. A vezetők kritikusabban ítélik meg az ügyintézőket meglévő kompetenciáik tekintetében, a kisebb szakmai tapasztalattal rendelkezők és a fiatalabbak pozitívabb értékelést adtak a vizsgált kompetenciák egy részére.

*A mérlegképes könyvelő pályakezdő számviteli szakemberekre adott értékelések részletes vizsgálata a válaszadók különböző tulajdonságai alapján*

Elsőként azt vizsgáltam, hogy a válaszadók értékelését befolyásolta-e, hogy milyen munkakörben dolgoznak. A mérlegképes könyvelők kompetenciamegítélésének vizsgálatakor is kitűnik, hogy a vezető beosztású válaszadók rendre kevésbé értékelték meglévő kompetenciáinak a vizsgált területeket, mint a beosztott munkakörben dolgozók. Itt is elsősorban a külső könyvelőirodák vezetői értékelték kevésbé meglévő kompetenciáknak a vizsgált területeket a más munkakörben dolgozó válaszadókhoz képest. Öt kompetencia esetében az átlagok eltérései szignifikáns különbséget mutatnak a különböző munkakörben dolgozó válaszadók esetében. Ezek megítélésakor a betöltött munkakör befolyásolta a válaszokat. A vezetői tanácsadói ismeretek (döntéshozatal) ( $p < 0,05$ ), menedzsment ismeretek ( $p < 0,01$ ), elemző gondolkodás ( $p < 0,001$ ), az írásbeli kommunikációs készség és a szóbeli kommunikációs készség kompetenciákat ( $p < 0,05$ ) a vezető beosztásúak értékelték a legkevésbé meglévőnek, ezen belül is jellemzően a külső könyvelőirodák vezetői voltak a kritikusabbak (13. melléklet, 5.5. ábra).

A következőkben a **különböző szakmai végzettségek szerinti válaszok eltéréseinek vizsgálatát végeztem el**. A válaszadók szakmai végzettség szerinti különbözősége 9 kompetencia esetében jelez szignifikáns eltérést. Az ügyintézői végzettséggel rendelkező válaszadók rendre pozitívabban értékelték (meglévőnek, vagy kevésbé hiányzóknak) a vizsgált kompetenciákat a pályakezdő mérlegképes könyvelőkre vonatkozóan. A számviteli ismeretek ( $p < 0,001$ ) és az informatikai ismeretek kompetencia ( $p < 0,01$ ) meglétével a könyvvizsgálói végzettségű válaszadók a legkevésbé elégedettek. A könyvelőprogramok ismerete ( $p < 0,001$ ) kompetenciát maguk a mérlegképes könyvelői végzettséggel rendelkezők hiányolják leginkább a pályakezdő mérlegképes könyvelőknél. Az adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása, az elemző gondolkodás és a szóbeli kommunikációs készség kompetenciákat ( $p < 0,05$ ) az adótanácsadói és mérlegképes könyvelői végzettséggel rendelkezők tekintik kevésbé meglévő kompetenciának. Az üzleti kör-

nyezet megértése és a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) kompetencia ( $p < 0,05$ ) a könyvvizsgálói végzettségű válaszadók szerint a legkevésbé meglévő kompetenciája a pályakezdő mérlegképes könyvelőknek (14. melléklet, 5.6. ábra).

Harmadik lépésként a **válaszadók szakmai tapasztalat** szerinti értékelését külön-külön vizsgáltam, mutatnak-e szignifikáns eltérést az átlagok. Szinte minden kompetencia esetében a legkisebb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók értékelték a legpozitívabban a pályakezdő mérlegképes könyvelőket. Azonban csak egyetlen kompetencia esetében szignifikáns az eltérés az átlagok között ( $p < 0,05$ ): a számviteli ismeretek esetében. A legkisebb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók szerint rendelkeznek leginkább a kompetenciával a mérlegképes könyvelők (15. melléklet, 5.7. ábra).

Negyedik lépésként azt vizsgálom meg, hogy a **válaszadók életkora** befolyással van-e a pályakezdő mérlegképes könyvelők kompetenciáinak megítélésére. A könyvelőprogramok ismerete ( $p < 0,001$ ), informatikai ismeretek ( $p < 0,01$ ), adózási ismeretek, írásbeli kommunikációs készség ( $p < 0,05$ ), emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) kompetenciák megítélését az életkor befolyásolja, az átlagok közötti eltérés szignifikáns. Az informatikai ismeretek, adózási ismeretek, írásbeli kommunikációs készség, emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) kompetenciák megítélése sokkal pozitívabb a fiatal 30 év alatti korosztály körében. Egyedül a könyvelőprogramok ismerete kompetencia meglétét ítéli meg pozitívabban a fiatal korosztályba tartozó válaszadóknál az 50 év feletti korosztályba tartozó válaszadó. Véleményem szerint az idősebb korosztály nehezebben sajátítja el a könyvelőprogramokat (16. melléklet, 5.8. ábra).

Összefoglalóan megállapítható, hogy az alacsonyabb végzettségű ügyintézők, a fiatalabb válaszadók és a kevesebb munkatapasztalattal rendelkezők rendre pozitívabban értékelték a mérlegképes könyvelőket. A könyvvizsgálók, adótanácsadók, sőt még a mérlegképes könyvelők is kritikusabbak voltak a meglévő kompetenciák értékelésében. Itt is csupán a könyvelőprogramok ismerete kompetenciát értékelték az 50 év feletti pozitívabban a fiatalabb válaszadóknál, feltételezve saját hiányosságukat is jelezték ennek a kompetenciának a pozitív értékelésével.

*A diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre adott értékelések részletes vizsgálata a  
válaszadók különböző tulajdonságai alapján*

A diplomás számviteli szakemberek esetében az összes vizsgált kompetencia esetében 2,5 alatti átlaggal rendelkeznek, vagyis nem tekinthető hiányzó kompetenciának egyetlen egy sem. 2,00 egész alatti átlagot 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 szakemberek véleménye szerint a diplomás pályakezdők biztos informatikai ismeretekkel rendelkeznek, jellemzőjük az etikus magatartás és alkalmasak a csapatmunkára (3.14. táblázat).

3.14. táblázat *A munkaerőpiac diplomás pályakezdő számviteli  
szakemberekre vonatkozó kompetenciamegítélése*

Kompetenciák <sup>a</sup>	Diplomás pályakezdők
Számviteli ismeretek	1.84
Könyvelőprogramok 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

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

Elsőként azt vizsgáltam, hogy a válaszadók értékelését befolyásolta-e, hogy milyen **munka-**

**körben** dolgoznak. Van-e különbség a különböző munkakörben dolgozók esetében a pályakezdő diplomás számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciák megítélésében? Három kompetencia esetében mutatható ki, hogy a munkakör szerinti hovatarozás befolyással van a kompetenciák megítélésére, bár minden munkakörre számolt átlag alapján inkább rendelkeznek az adott kompetenciával a pályakezdő diplomások, csak a mértékében van szignifikáns eltérés. Az **idegen nyelvi kommunikációs készséggel** a gazdálkodó belső számviteli munkatársai szerint rendelkeznek legkevésbé a pályakezdő diplomás számviteli szakemberek. Az **etikus magatartás**, szakmai szkepticizmus és a **csoporthmunka**, együttműködés kompetencia tekintetében a könyvelő irodák vezetői értékelték legkevésbé meglévő kompetenciának a pályakezdő diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan (17. melléklet, 5.9. ábra).

Második lépésben a különböző szakmai végzettségek szerinti válaszok eltéréseinek vizsgálatát végeztem el. Minden kompetencia esetében a diplomások az ügyintéző válaszadók szerint rendelkeznek leginkább megfelelő tudással a vizsgált területen.<sup>3</sup> Ennek okát a két képzési szint tartalombeli különbségében látom, amely az ügyintéző és a diplomás képzés között van. A **számviteli ismeretek, könyvelőprogramok ismerete, adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása** kompetenciák esetében a válaszadók végzettség szerinti átlagainak eltérései szignifikánsak. A **legkritikusabb válaszadók a könyvvizsgálók** (a számviteli ismeretek kompetencia esetében) és a mérlegképes és adótanácsadói végzettséggel rendelkezők voltak a diplomás pályakezdők meglévő kompetenciáival szemben. (könyvelőprogramok ismerete, adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása kompetenciák esetében) Véleményem szerint az adózási terület, valamint a könyvelőprogramok alkalmazás szintű, gyakorlatias ismerete valóban fejlesztendő területe a jelenlegi diplomás számviteli képzésnek (18. melléklet, 5.10. ábra).

Harmadik lépésként a válaszadók szakmai tapasztalat szerinti értékelését külön-külön vizsgáltam, mutatnak-e szignifikáns eltérést az átlagok. Minden kompetencia esetében a legkisebb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók értékelték a legpozitívabban a pályakezdő diplomás számviteli szakembereket. Azonban csak egyetlen kompetencia esetében szignifikáns az eltérés az átlagok között: a számviteli ismeretek esetében. A legkisebb munkatapasztalattal rendelkező

<sup>3</sup> Az ügyintéző válaszadók adták a legalacsonyabb átlagértéket.

válaszadók szerint rendelkeznek leginkább a kompetenciával a pályakezdő diplomás számviteli szakemberek (19. melléklet, 5.11. ábra).

Negyedik lépésként azt vizsgáltam meg, hogy a válaszadók életkora befolyással van-e a pályakezdő diplomás számviteli szakemberek kompetenciáinak megítélésére. A 30 év alatti válaszadók értékelték a diplomás pályakezdők tudását a legpozitívabban az informatikai ismeretek, menedzsment ismeretek, írásbeli kommunikációs készség, idegen nyelvi kommunikációs készség, etikus magatartás, szakmai szkepticizmus, csoportmunka, együttműködés, emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) kompetenciák esetében, míg a legidősebb korosztály értékelte a legpozitívabban a könyvelőprogramok ismerete és az adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása, vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) kompetenciákat. A könyvelőprogramok ismerete és az adózási kérdések megválaszolása kompetenciák esetében az átlagok eltérései szignifikáns különbséget mutatnak. Az idősebb válaszadók értékelték inkább meglévő kompetenciának a diplomások körében mindkét kompetenciát. A fiatalabb korosztály átlag alatti értékelést adott mindkét kompetenciára vonatkozóan, ami ebben az esetben is oktatásfejlesztési igényt jelez (20. melléklet, 5.12. ábra).

Összefoglalva a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek meglévő kompetenciáit 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 pályakezdőktől.

**A H4 hipotézist, mely szerint a válaszadók szocio-demográfiai jellemzői: végzettségük, szakmai tapasztalatuk, beosztásuk, illetve életkoruk befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak megítélésére, az elvégzett elemzés alapján igazoltnak értékelem. Mindhárom képzettségi szinten a válaszadók jellemzői befolyásolták a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciák megítélését.**

### **3.3 A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek önértékelése. A végzett primer kutatás eredményei**

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 kérdőív a 7/B számú mellékletben található).

Az alkalmazott ötfokozatú Likert-skála segítségével a válaszadók önértékeléssel azt vizsgálták, hogy 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 szükségtelennek ítélték. A kapott válaszok feldolgozásához az SPSS statisztikai programot alkalmaztam.<sup>4</sup>

#### **3.3.1 A minta jellemzése**

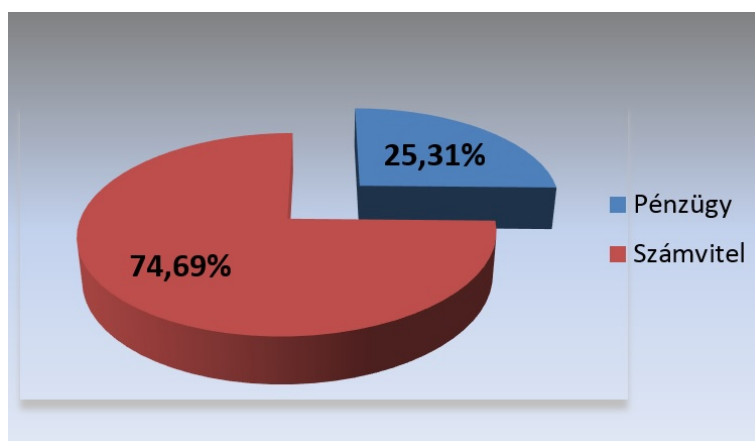
A kérdőív első része a minta statisztikai jellemzőit tartalmazza, amely alapján a válaszadókra vonatkozóan több szempont szerinti elemzést végeztem, és a válaszok megalapozottságára is jellemzőik alapján következtetni tudtam.

##### *A válaszadó pályakezdő diplomások szakmai specializáció szerinti összetétele*

A 162 értékelhető kérdőív feldolgozása alapján megállapítható, hogy a válaszadók 74,69%-a számvitel specializáción végzett, és a pénzügy specializáción végzett hallgatók aránya csak 25,31% (3.11. ábra).

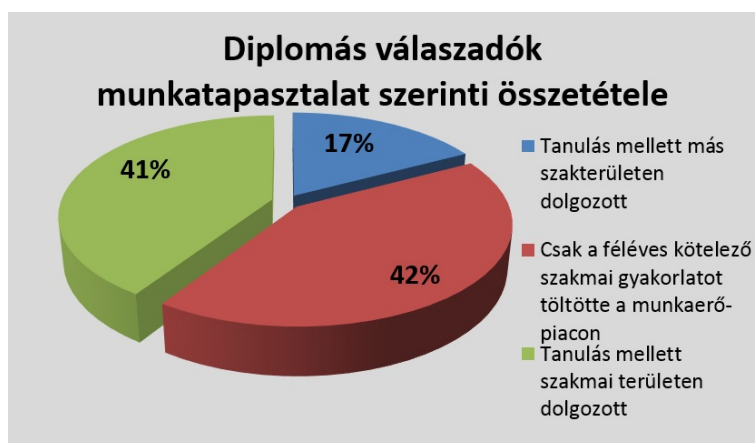
A válaszadókat megkérdeztem arról, hogy a kötelező szakmai gyakorlaton kívül dolgoztak-e a tanulmányaik mellett, és ha igen, akkor szakmájuknak megfelelő, vagy attól eltérő területen. A megkérdezettek 58,02%-a a kötelező szakmai gyakorlaton kívül vállalt munkát, a 40,74% pénzügy számvitel szakterületen, a 17,28% pedig egyéb, nem a tanulmányaihoz szorosan kapcsolódó

<sup>4</sup> 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; X: szükségtelen kompetencia az adott képzettségi szinten.



3.11. ábra A diplomás pályakezdő válaszadók specializáció szerinti összetétele. Forrás: saját szerkesztés.

területen vállalt munkát. A válaszadók 41,98%-a a kötelező féléves és a nyári 6 hetes szakmai gyakorlaton kívül nem volt munkaviszonyban (3.12. ábra).



3.12. ábra A diplomás válaszadók munkatapasztalat szerinti összetétele. Forrás: saját szerkesztés.

A szakma elnőiesedésében a közeljövőben sem várható változás a válaszadók nemek szerinti összetételét mutató adat alapján, mely korrelál a munkaerőpiacon dolgozó, számviteli szakemberek nemek szerinti összetételével. A válaszadók 66,67%-a nő, és csak a 33,33%-a férfi.



**3.3.2 Szükségtelennek ítélt kompetenciák**

Megvizsgáltam, hogy a nemzetközi kutatási eredmények alapján szükségesnek ítélt kompetenciákat a pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szintén szükségesnek ítélik-e. A válaszadók igazolták, hogy a vizsgált kompetenciák a nemzetközi eredményekhez hasonlóan szükséges kompetenciáknak minősülnek. A 162 fős mintából a leginkább szükségtelennek ítélt kompetenciát is csak 13 fő ítélte annak. Általánosságban elmondható, a 19. táblázat adatai alapján, hogy a megjelölt 16 kompetencia a válaszadók minimum 91,98%-ánál szükséges kompetenciának minősül.

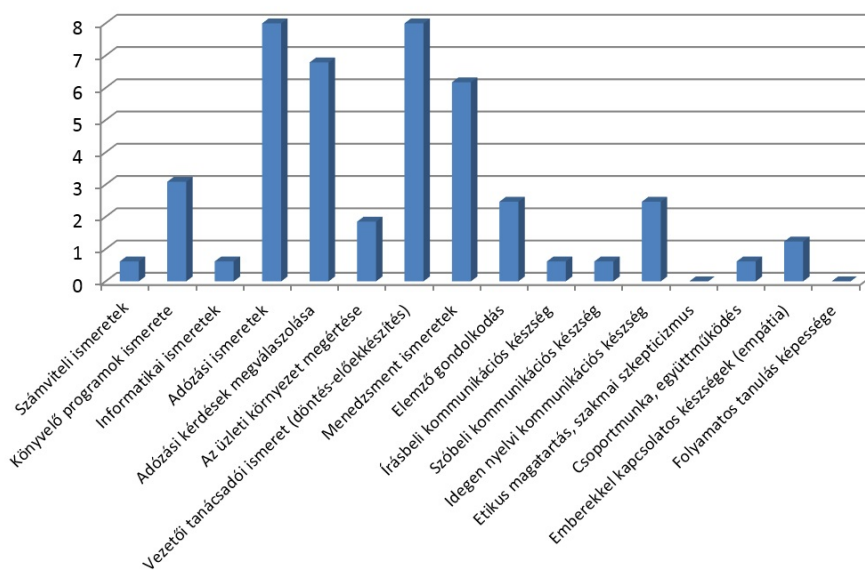
3.15. táblázat *A pályakezdő számviteli szakemberek önértékelése alapján szükségtelennek ítélt kompetenciák a válaszadók arányában*

Szükségtelen kompetencia <sup>a</sup>	A válaszadók %-ában
Számviteli ismeretek	0,62
Könyvelőprogramok ismerete	3,09
Informatikai ismeretek	0,62
Adózási ismeretek	8,02
Adózási kérdések megválaszolása	6,79
Az üzleti környezet megértése	1,85
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	8,02
Menedzsment ismeretek	6,17
Elemző gondolkodás	2,47
Írásbeli kommunikációs készség	0,62
Szóbeli kommunikációs készség	0,62
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2,47
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	0
Csoportmunka, együttműködés	0,62
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	1,23
Folyamatos tanulás képessége	0

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

A válaszadók 8,02%-a szerint szükségtelen a vezetői ismeretek és az adózási ismeretek kom-

petencia, nem tartja fontos ismeretnek az adózási tanácsadáshoz szükséges ismereteket a megkérdezettek 6,17%-a, és figyelemre méltó, hogy a válaszadóknak majdnem 3,09%-a szükségtelennek ítélte a könyvelőprogramok ismeretét. (3.13. ábra) Feltételezhető, hogy a választott specializáció és a megszerzett szakmai tapasztalat ideje erősen determinálja a válaszokat, így a válaszadók tulajdonsága szerinti mélyebb vizsgálatot is elvégeztem a szükségtelennek ítélt kompetenciák esetében.



3.13. ábra A diplomás pályakezdők önértékelése szerint szükségtelen kompetencia a válaszadók százalékában. Forrás: saját szerkesztés.

A 21. melléklet adatait vizsgálva megállapítható, hogy a válaszadók 8,02%-a (13 fő) ítélte szükségtelen kompetenciának a **vezetői tanácsadói ismereteket**, specializáció szerint vizsgálva a válaszokat, nem mutat jelentős eltérést a kompetenciamegítélése. A számviteli területen szerzett szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók közül csupán 3 fő, mondja szükségtelen kompetenciának, így a **hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkező pályakezdők egyértelműen szükséges kompetenciának értékelik a vezetői tanácsadói ismereteket**. Az **adózási ismereteket** szintén a válaszadók 8,02%-a ítélte szükségtelen kompetenciának, míg a számvitel

szakirányos válaszadók esetében az arány 6,61%, addig a pénzügy szakirányos válaszadóknál már 12,19%. Az **adózási kérdések megválaszolása** kompetencia a válaszadók 6,80%-a szerint szükségtelen ismeret, de a **számvitel szakirányos válaszadók esetében az arány csak 4,96%**, míg 12,19% a pénzügy szakirányos válaszadóknál. Inkább pénzügy specializáción végzett, csak a kötelező szakmai gyakorlattal rendelkező válaszadók ítélik szükségtelen kompetenciának az adózási ismereteket. A **menedzsment** ismeretekre a számvitelesek jóval nagyobb aránya tekint úgy, mint szükségtelen kompetencia, (7,43%), míg ez az arány csak 2,43% a pénzügyes válaszadók esetében.

Összefoglalva a két specializáción végzett és különböző szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók véleményét, a számvitel specializáción végzettek nagyobb arányban tekintik szükségtelen kompetenciának a vezetői tanácsadói és a menedzsment ismereteket a pénzügy specializáción végzettekhez képest, ezen belül is inkább azok vélik szükségtelen kompetenciának, akiknek nincs számviteli területen további munkatapasztalata a kötelező gyakorlaton kívül. Elhanyagolható azoknak a számviteli specializáción végzett válaszadóknak a száma, akik szükségtelennek ítélik meg az adózási és a könyvelőprogramok ismeretére vonatkozó kompetenciát.

### ***3.3.3 A szükséges és egyben hiányzó kompetenciák vizsgálata a pályakezdő diplomások önértékelése szerint***

A hiányzó kompetenciák feltárása érdekében a válaszadókat arra kértem, hogy az ötfokozatú Likert-skálán értékeljék a szükségesnek ítélt és egyben hiányzó kompetenciáikat. Az empirikus kutatás során összegyűjtött adatokat az SPSS statisztikai. program segítségével elemeztem.

A 16 kompetenciára vonatkozó átlagokat együttesen vizsgálva a főátlag 2,40 értéket mutat, mely alapján a vizsgált kompetenciák a pályakezdő diplomás szakemberek szerint nem minősülnek hiányzó kompetenciáknak. A kompetenciák átlagait külön-külön vizsgálva a kompetenciák közül öt olyan terület van, ami inkább hiányzó kompetenciának minősül a válaszadók önértékelése alapján (3.16. táblázat).

Érdemes megjegyezni, hogy a leginkább hiányzó kompetenciának minősített vezetői tanácsadói ismeret és a menedzsment ismeret, mint szükségtelen kompetencia is megjelölésre került

3.16. táblázat *A hiányzó kompetenciák rangsora a pályakezdő szakemberek önértékelése alapján*

Inkább hiányzó kompetencia <sup>a</sup>	Átlag
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	2,98
Menedzsment ismeretek	2,97
Adózási kérdések megválaszolása	2,96
Könyvelőprogramok ismerete	2,93
Adózási ismeretek	2,75

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

a válaszadók értékelésében. 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 az képzés során megismertetni a hallgatókat. Fejlesztendő területként jelenik meg az adózási ismeretekkel foglalkozó tárgykör és a könyvelőprogramok ismerete kompetencia. Ez utóbbi kompetencia elsősorban a pénzügy specializáción diplomát szerzett hallgatói válaszok miatt jelenik meg hiányzó kompetenciaként, mivel esetükben csak alapozó ismeretként szerepel a tananyagban.

Átlagértékek alapján határterületként értékelhető az alábbi három kompetencia, mivel majdnem eléri a 2,5 átlagot, mely felett hiányzónak minősül az adott kompetencia (3.17. táblázat).

**A hallgatói értékelés alapján fejlesztendő területként jelenik meg az idegennyelv-tudás, ami a vezető könyvelő és tanácsadó cégek esetében a felvételnél alapkövetelmény** (3.17. és 3.18. táblázat). A hallgatók jelentős hányada elégedetlen munkahelyi tapasztalatai alapján az idegennyelv-tudásával, míg a KKV szektort kiszolgáló számviteli szakemberek esetében sokkal kevésbé tekinthető fontos és elengedhetetlen ismeretnek a biztos, tárgyalóképes idegennyelv-tudás. Az elemző gondolkodásra nevelés és az üzleti környezet ismerete kompetencia viszonylag magas átlaga a képzés módszertani fejlesztési igényét jelzi hallgatói oldalról.

3.17. táblázat *Miben tekinthető átlagosnak a tudás önértékelés szerint – diplomás pályakezdők*

Határ kompetenciák <sup>a</sup>	Átlag
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2,49
Elemző gondolkodás	2,44
Az üzleti környezet megértése	2,43

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

3.18. táblázat *A legkevésbé hiányzó kompetenciák rangsora önértékelés alapján – diplomás pályakezdők*

Legkevésbé hiányzó (meglévő) kompetencia <sup>a</sup>	Átlag
Folyamatos tanulás képessége	1,96
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1,98
Számviteli ismeretek	2,00
Csoportmunka, együttműködés	2,04
Írásbeli kommunikációs készség	2,07
Emberekkel kapcsolatos készségek	2,08

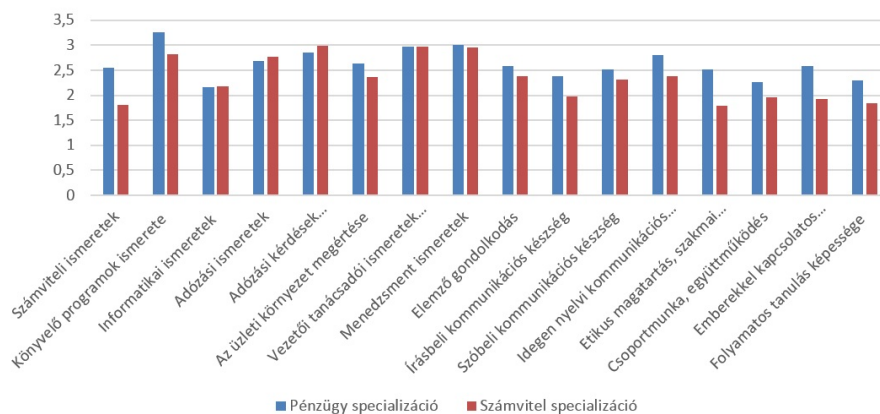
<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

**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.**

### 3.3.4 *A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáikra vonatkozó önértékelésének részletes vizsgálata a válaszadók különböző tulajdonságai alapján*

A továbbiakban megvizsgáltam, hogy a válaszadók tulajdonságai befolyásolják-e a kompetenciákra adott értékelésüket. Elsőként azt vizsgáltam, hogy a válaszadók értékelését befolyásolta-

e, hogy milyen specializáción végeztek. Összefoglalóan elmondható, hogy a számvitel szakirányon végzett diplomások kevésbé kritikusak kompetenciáik megítélésében, amely alól az adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása kompetenciák a kivételek. Inkább hiányzó kompetenciának tekintik a vezetői ismereteket, a menedzsment ismereteket, mint a pénzügy specializáción végzetek. Hat kompetencia esetében mutatható ki, hogy a specializáció szerinti hovatartozás befolyással van a kompetenciák megítélésére, az értékelések között szignifikáns eltérés van. A részletes adatokat a 22. mellékletben található táblázat tartalmazza. A 3.14. ábra jól szemlélteti, hogy a szignifikáns eltérést mutató hat kompetencia esetében (számviteli ismeretek ( $p < 0,001$ ), írásbeli kommunikációs készség ( $p < 0,05$ ), emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) ( $p < 0,01$ ), folyamatos tanulás képessége ( $p < 0,05$ ), idegen nyelvi kommunikációs készség ( $p < 0,05$ ), etikus magatartás ( $p < 0,05$ )) a megítélésénél a számvitel specializáción végzett diplomások tudásukat magasabbra értékelték, mint a pénzügy specializáción végzetek. 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.



3.14. ábra A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelése a válaszadók specializációja szerint. Forrás: saját szerkesztés.

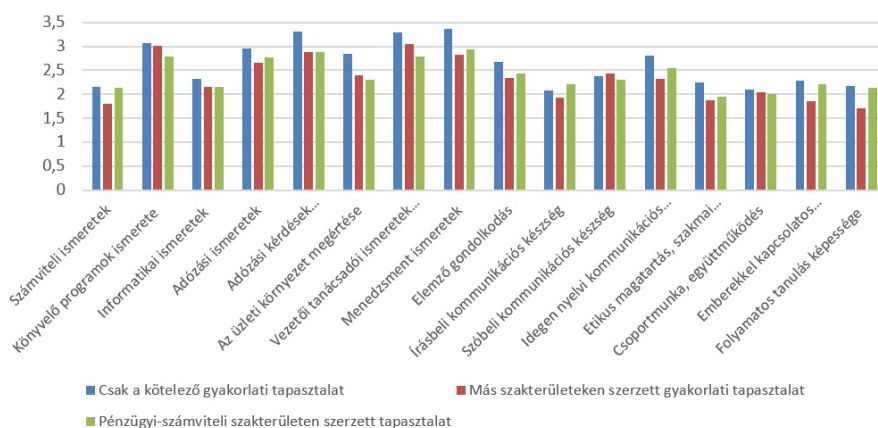
A következőkben megvizsgáltam, hogy a **szakmai tapasztalat** befolyással van-e a kompetenciák értékelésére, melyre vonatkozóan fogalmaztam meg az ötödik hipotézist:

**Hipotézis (H5)** *A szakmai gyakorlaton túl, további szakmai tapasztalattal rendelkező diplomás pályakezdő a vizsgált kompetenciákat kevésbé értékeli hiányzó kompetenciáknak, mint aki csak a kötelező szakmai gyakorlati tapasztalattal rendelkezik.*

A keresztábrás leképezés alapján megállapítható, hogy a szakmai tapasztalat mértéke befolyásolja az egyes kompetenciák meglétének megítélését, bár az értékelések között szignifikáns eltérés csak a folyamatos tanulás képessége esetében van ( $p < 0,05$ ). A részletes adatokat a 23. mellékletben található táblázat tartalmazza. Mindhárom szintű szakmai tapasztalattal rendelkező diplomás esetén hiányzó kompetenciaként került jelölésre a könyvelőprogram ismerete (3.15. ábra), érthető módon legpozitívabban a pénzügyi-számviteli területen szakmai tapasztalattal rendelkezők ítélték meg a tudásukat. Az adózási ismeretek és az adózási kérdések megválaszolása, a vezetői tanácsadói és a menedzsment ismereteket egyaránt hiányzó kompetenciának minősül minden részsokaság esetében, és ezeket a kompetenciákat is a pénzügyi-számviteli területen szakmai tapasztalattal rendelkezők ítélték meg a legpozitívabban. Ennek oka meglátásom szerint, hogy a képzés során szerzett ismeretek a munkatapasztalattal elmélyülnek, biztos tudássá fejlődnek. A pénzügyi-számviteli területen szakmai tapasztalattal rendelkezők elemző gondolkodásukat jóval pozitívabban értékelik a más gyakorlati tapasztalattal rendelkezőkhöz képest. A szakmai tapasztalattal legkevésbé rendelkező hallgatók gondolják leginkább úgy, hogy nem megfelelő szintű az informatikai tudásuk, az adózási ismereteik és az adózási tanácsadói képességük, legkevésbé tájékozottak az üzleti környezetet illetően, valamint az idegen nyelvi kommunikáció esetében. Ezek a felsorolt kompetenciák a munkába állással a gyakorlatban mélyíthetők, illetve tartalmuk a munkavégzés során megismerhető.

**Ennek megfelelően igazolható a H5 hipotézis: a vizsgált kompetenciákat a szakmai tapasztalattal rendelkezők pozitívabban ítélték meg, mint a csak kötelező szakmai gyakorlati tapasztalattal rendelkezők.**

A szűken vett diplomás számviteli szakemberképzésre, vagyis a számvitel specializáción végzett hallgatók körére leszűkítve is megvizsgáltam, hogy a válaszadók önértékelő kompetencia-



3.15. ábra A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók szakmai tapasztalata szerint.

Forrás: Saját szerkesztés.

megítélését a szakmai gyakorlati idő hossza mennyiben befolyásolja. Az eredményeket a 3.16. ábra mutatja szemléletesen, ahol az  $X$  tengelyen a csak a kötelező szakmai gyakorlatot teljesítők véleménye szerepel, az  $Y$  tengelyen pedig a hosszabb, szakmai területen szerzett tapasztalattal rendelkezők értékelése található. Az első negyedben azok a kompetenciák szerepelnek, amelyeket mindkét részsokaság fejlesztendő kompetenciának ítélt. A grafikon jól mutatja, hogy a vezetői ismeretek, a menedzsment ismeretek, és az adózással kapcsolatos kompetenciákat a szakmai tapasztalat hosszától függetlenül egyöntetűen fejlesztendő területként értékelték a válaszadók. A könyvelőprogram 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 könyvelőprogrambeli tudásukat, és sokkal pozitívabban értékelik az idegen nyelvi kommunikációs készségüket, mint akiknek csak minimális a szakmai gyakorlatuk. Ennek a magyarázata, 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 könyvelőprogramokat munkavégzésük során kellett megtanulni.

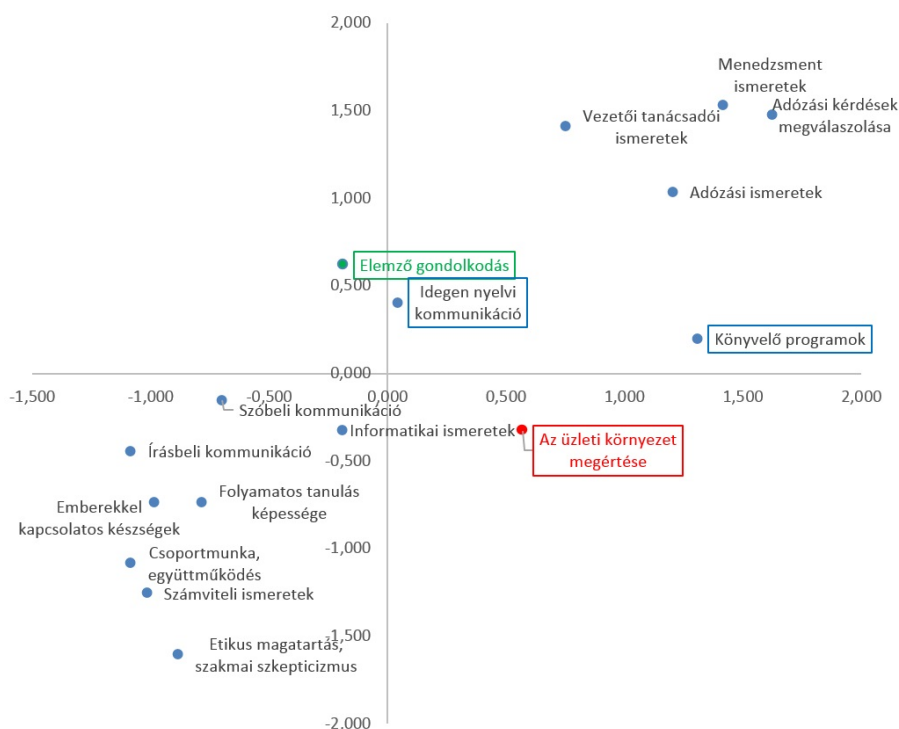
Az elemző gondolkodás területén jól látható a különbség, hiszen a hosszabb szakmai gyakor-



lattal 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 színesítésével érhető el. Mindkét csoport egyetértett abban, hogy a vizsgált kompetenciák többségével rendelkeznek, de a készségszint 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 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.

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 szerezték meg, vagy erősítették meg azokat a kompetenciákat, amelyek a képzés gyengeségei, amelyekre a képzésfejlesztés során fókuszálni szükséges. Ezek a kompetenciák az elemző gondolkodás, könyvelőprogramok és az üzleti környezet ismerete, valamint a szóbeli, írásbeli és az idegen nyelvi kommunikációs készségek. **A számviteli specializációra végzett részletes vizsgálat eredményei alapján is az állapítható meg, hogy a H5 hipotézis igazolható, a válaszadókra jellemző szakmai tapasztalat hossza befolyással van a kompetenciáik megítélésére, a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók pozitívabban értékelték kompetenciáikat.**

Empirikus kutatásom utolsó részeként a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek munkaerőpiaci értékelését és a diplomás pályakezdők önértékelésének eredményeit vetem össze azal a céllal, hogy megállapítsam, hogy a pályakezdők mennyire látják objektíven hiányosságait, minimum a letöltött kötelező gyakorlatuk alapján milyen tapasztalataik vannak a megszerzett tudásuk piacképességével kapcsolatosan.



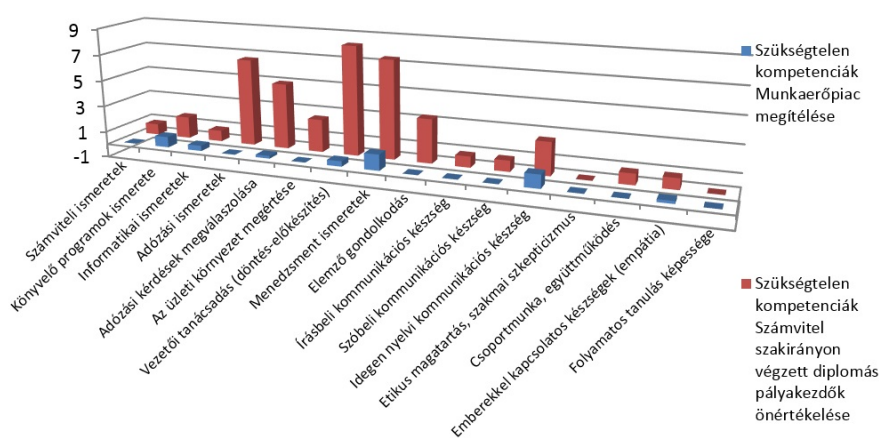
3.16. ábra A pályakezdő, számvitel specializáción végzett diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók szakmai tapasztalata szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

### 3.4 A két empirikus kutatás eredményeinek összehasonlítása

A számviteli szakemberekre vonatkozó két empirikus felmérés összehasonlítását a munkaadóknak a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó eredményei és a számviteli szakirányon végzett pályakezdő diplomás hallgatók önértékelése alapján végeztem el. A diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó munkaerőpiaci megítélést összevetve a végzős diplomás számviteli szakemberek önértékelésével, megállapítható, hogy a **diplomások esetében** gyakorlatilag minden kompetenciát szükségesnek ítélték a munkaadók. Összesen két kompetencia esetében a menedzsment ismeretek (1.202%), és az idegen nyelvi kommunikációs készség (1.008%) (ez 6 fő illetve 5 fő esetében jelenti a szükségtelen kompetencia jelölést) éri el az 1%-ot azok aránya, akik szükségtelennek jelölték az adott kompetenciát. A pályakezdő diplomások sokkal magasabb arányban ítélték szükségtelennek néhány kompetenciát. A 3.3.4. rész-

ben bemutatott részletes elemzés szerint a számviteli tevékenységen belüli tanácsadói szolgáltatás magas színvonalon történő ellátása érdekében elengedhetetlenül fontos vezetői tanácsadói ismeretek és az adózás területén való jártasság kompetenciát a nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkező számvitel specializáción végzett pályakezdők egyértelműen szükséges kompetenciának ítélték.

A válaszadók mindkét csoportjánál megjelent a menedzsment ismeret, mint szükségtelen kompetencia. Ennek meglátásom szerint az oka az, hogy a válaszadók szerint a menedzsment ismeret a szakmai tevékenység során fejlesztendő gyakorlati tapasztalat útján, illetve vállalati tréningek során. A felsőoktatás feladata a fejleszthetőség érdekében a menedzsment ismeretek alapjainak lerakása, megfelelő módszerekkel az ismeretek átadása, amire a pályakezdő a későbbiekben építeni tud. A munkaadóknál megjelenik szükségtelen kompetenciaként az idegennyelv-tudás kompetencia, ami a kisebb arányú nemzetközi kapcsolattal működő KKV szektor túlsúlyával magyarázható, míg a pályakezdő diplomások 40%-át a Big4 foglalkoztatja, ahol az idegen nyelven történő kommunikáció alapkövetelmény (3.19. táblázat, illetve 3.17. ábra).



3.17. ábra A munkaerőpiac megítélésének és a számvitel szakirányon végzett pályakezdő diplomások önértékelésének összehasonlítása a szükségtelennek ítélt kompetenciák körére vonatkozóan. Forrás: saját szerkesztés.

A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan a szükséges és egyben hiány-

3.19. táblázat *A diplomás pályakezdő szakemberek esetében szükségtelennek ítélt kompetenciák összehasonlítása a munkaerőpiac értékelése és a diplomások önértékelése alapján a válaszadók arányában (%)*

Szükségtelen kompetenciák <sup>a</sup>	Munkaerőpiac megítélése (%)	Számvitel szakirányon diplomát szerzett pályakezdők önértékelése (%)
Számviteli ismeretek	0,000	0,83
Könyvelőprogramok ismerete	0,800	1,65
Informatikai ismeretek	0,400	0,83
Adózási ismeretek	0,000	6,61
Adózási kérdések megválaszolása	0,200	4,96
Az üzleti környezet megértése	0,000	2,48
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	0,401	8,26
Menedzsment ismeretek	1,202	7,44
Elemző gondolkodás	0,000	3,31
Írásbeli kommunikációs készség	0,000	0,83
Szóbeli kommunikációs készség	0,000	0,83
Idegen nyelvi kommunikációs készség	1,008	2,48
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	0,000	0,00
Csoportmunka, együttműködés	0,000	0,83
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	0,201	0,83
Folyamatos tanulás képessége	0,000	0,00

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

zó kompetenciák munkaerőpiaci és a pályakezdő diplomások megítélésének összehasonlítása során a H6 hipotézis megállapítását vizsgáltam:

**Hipotézis (H6)** *A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik a meglévő kompetenciáikat a munkaerőpiaci megítéléshez képest.*

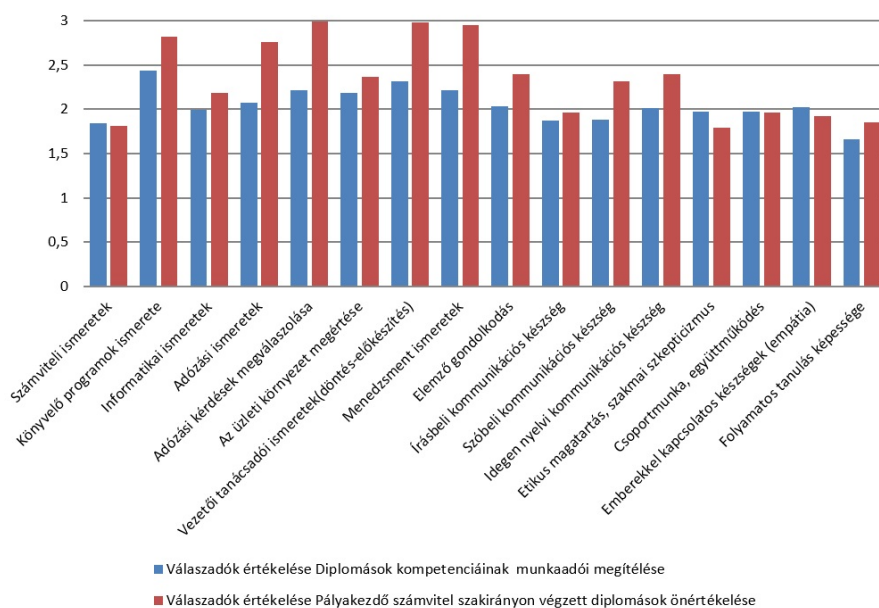
A diplomás pályakezdők 2,34-es átlaguk szerint saját kompetenciáik megítélésében kritikusabbak a munkaadók megítéléséhez képest, akik 2,04-es átlaggal értékelték a pályakezdő diplo-

mások kompetenciáit. A 3.18. ábra és a 3.20. táblázat eredményeit elemezve megállapítottam, hogy két kompetenciamegítélése közel azonos, 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 jellemezhetők az eredmények.

Mindkét kompetenciamegítélésében 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. 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 hiányzónak, addig a számvitel szakirányon végzett diplomás pályakezdők a könyvelőprogramok ismerete (2,82), az adózási ismeretek (2,77), az adózási kérdések megválaszolása (2,99), a vezetői tanácsadás (2,98) és a menedzsment ismeretek (2,96) kompetenciákat, 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.

A 3.20. 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 véleményéhez képest. A pályakezdő fiatalok, inkább hiányzónak ítélik meg a könyvelőprogramok ismerete, az adózási ismeretek, az adózási kérdések megválaszolása, a vezetői tanácsadás és a menedzsment ismeretek kompeten-



3.18. ábra A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciák munkaadói megítélésének és a számvitel specializáción végzett pályakezdő diplomások önértékelésének összehasonlítása. Forrás: saját szerkesztés.

ciákat, míg a munkáltatói oldal minden vizsgált kompetenciát meglévőnek ítél. Csupán négy, mindkét válaszadói csoport által meglévőnek értékelt kompetencia esetében – a számviteli ismeretek, a csoportmunka, együttműködési 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 **H6 hipotézis csak részben igazolható, mely szerint a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek túlértékelik a meglévő kompetenciáikat a munkaerőpiaci elvárásokhoz képest.** 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 vizsgálatban részt vevő számvitel specializáción végzett diplomások többsége, 85,96%-a a kötelező szakmai gyakorlaton túl is rendelkezik szakmai tapasztalattal, így a munkaadói elvá-

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

Kompetenciák <sup>a</sup>	Válaszadók értékelése		F	Sig.
	Munkaadók értékelése	Diplomás pályakezdők önértékelése		
Számviteli ismeretek	1,84	1,81	3,006	0,083
Könyvelőprogramok ismerete	2,44	2,82	20,338	0
Informatikai ismeretek	1,99	2,18	5,10	3 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
Átlag	2,04	2,34		

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

rásokkal 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 a kompetenciák egy részének, mint a BIG4-nál.

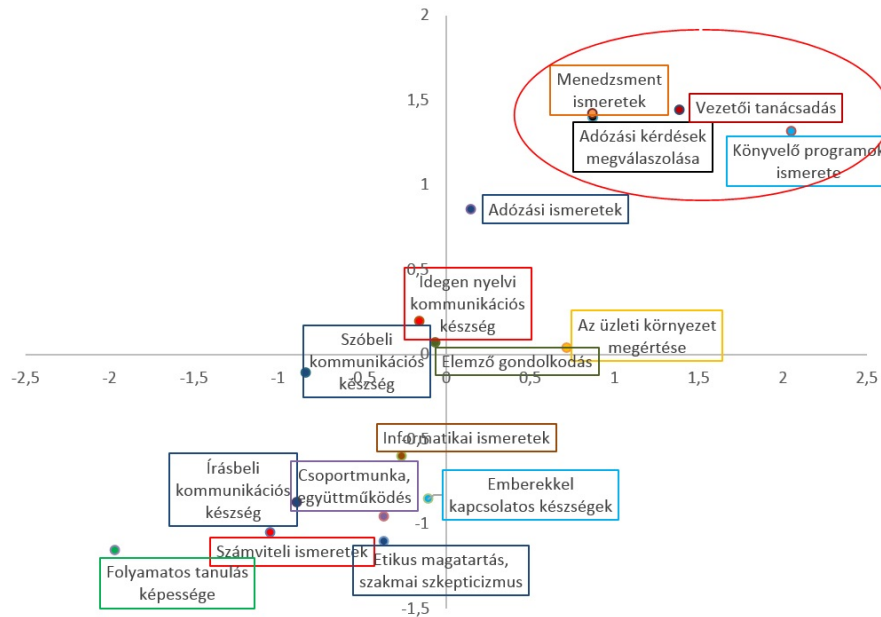
Közös koordinátarendszerben ábrázoltam a válaszadói csoportoknál az egyes kompetenciákra adott átlag és a főátlag különbségének és a szórásnak a hányadosát, úgy hogy a vízszintes tengelyen a munkaadók véleménye, a függőleges tengelyen a diplomás számvitel szakirányon végzett pályakezdők értékelése szerepel (3.19. 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 könyvelőprogramok 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, hogy kapjon az adózással kapcsolatos ismeretkör, ezen belül is az alapismereteken túlmutató adózási kérdések megválaszolása kompetenciának az elsajátítását segítő ismeretek. 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 könyvelőprogramok ismerete a könyvelő iroda működését szimuláló gyakorlati órán sajátítható el, amelyet a jövőben a jelenleginél nagyobb óraszámval javasolt indítani a specializáción belül.

Az elemző készséget és az idegennyelv-tudást 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 H6 hipotézis, mely szerint a diplomás pályakezdők túlértékelnék saját kompetenciáikat.**



A hallgatói önértékelés tökéletesen egybecseng 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.



3.19. ábra A diplomás pályakezdőkre vonatkozó munkaadói megítélésnek és a pályakezdő diplomások önértékelő kompetenciamegítélésének összehasonlítása. Forrás: saját szerkesztés.

Összegzésként a munkaadók és a pályakezdő diplomások önértékelése nagyon hasonló a leggyengébbnek ítélt kompetenciák esetében. A rangsorban az első öt leggyengébbnek ítélt kompetenciából négy mindkettőben szerepel (vezetői tanácsadói ismeretek, menedzsment ismeretek, adózási kérdések megválaszolása és a könyvelőprogramok ismerete). Ha a hét évvel ezelőtti BGF-re vonatkozó DPR kutatás tapasztalataival hasonlítom össze az eredményeimet, akkor a 2009-es értékelés alapján az idegennyelv-tudás, a szóbeli és írásbeli kommunikációs készség és a csapatban való munkavégzés képessége szükséges és fejlesztendő területként jelent meg, míg a primer kutatási eredményem szerint ezeknek a kompetenciáknak egyike sem szerepel gyen-

gének minősített készségként. Ennek oka, hogy a 2009-es felmérés eredményei ismeretében végrehajtott tartalmi és módszertani fejlesztés eredményesnek bizonyult.

A saját intézmény 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 munkerőpiac 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, azon felsőoktatási intézmények számára, ahol jelenleg folyik számviteli szakemberképzés (pénzügy és számvitel alapképzés, számvitel mesterképzés) javasolt a hallgatói vélemények figyelembevételével hasonló jellegű képzésfejlesztés végrehajtása.

### **3.5 A primer kutatás korlátainak összefoglalása**

A pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáit feltérképező kérdőívet a KKV szektor könyvelőinek szóló Adónavigátor „Adó 2016” konferenciáján 525 fő töltötte ki. Torzítási szempont, hogy a konferencián ki vesz részt. Egy piackutató céghez fordulva reprezentatívabb adatokhoz lehet jutni, de számomra egy lehetőség volt a konferencia résztvevőinek megszólítása. A mintába könyvvizsgálók, adótanácsadók, mérlegképes könyvelők és pénzügyi-számviteli ügyintézők kerültek. A válaszadóknak a saját képzettségi szintjük, illetve annál magasabb és alacsonyabb 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 4. Hipotézisem megfogalmazásakor erre kerestem és találtam bizonyítékot.

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 mind a szakképzésben, mind a

felsőfokú szakmai képzésben országos szakmai és vizsgakövetelmények vannak, ezért nem látam indokoltnak a területi eltérések vizsgálatát. A fentiekkel összhangban arra a következtetésre jutottam, hogy a minta már csak méretéből adódóan is kellően reprezentatív egy kvalitatív elemzés kivitelezéséhez.

A nemzetközi összehasonlítást nehezíti, hogy az amerikai és a hongkongi eredmények munkaadói oldalról elsősorban a nagy vezető könyvelő és tanácsadó cégek véleménye alapján kerültek összeállításra, míg a hazai primer kutatásban a hiányzó kompetenciák rangsorát a KKV szektor munkaerőpiaci képviselőinek véleménye alapján állítottam össze. Az eredményeket a hitelesebb összehasonlítás érdekében a BIG4 hazai képviselőivel készült interjú adataival egészítettem ki.

A diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre a munkaerőpiac képviselői által adott értékelést a forrásfeldolgozás során olvasott javaslatokra alapozva kiegészítettem 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. A hallgatói megkérdezés eredményeit torzíthatja, hogy a sikeres államvizsgát tett hallgatók töltötték ki a kérdőívet.

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 kompetenciaelvárásai nem feltétlen egyeznek meg a KKV szektort kiszolgáló számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompe-

tenciákra 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 vonatkozóan, megmutatva a felsőoktatási intézményekben folyó oktatás fejlesztendő területeit.

A primer kutatás korlátait szem előtt tartva vontam le következtetéseimet a számviteli pályakezdő szakemberek kompetenciamegítélésével kapcsolatosan és állapítottam meg, hogy a megfogalmazott hipotéziseim beigazolódtak vagy elvetésre kerültek.

## 4

### Következtetések és a hipotézisekre adott válaszok összefoglalása

Kutatásom alapvető céljaként jelöltem meg, hogy feltérképezzem a munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakembereivel szemben támasztott kompetenciakövetelményeit, összegyűjtssem a hiányzó kompetenciákat, és az általam elvégzett elemzés alapján javaslatot fogalmazzak meg a számviteli szakemberképzés tartalmi elemeinek fejlesztésére, bővítésére vonatkozóan. Ez a célkitűzés illeszkedett az „Európa 2020” stratégiában megfogalmazottakhoz, melynek lényege a munkaerőpiac modernizációja és a munkaerőpiaci kínálat és a kereslet egymáshoz való közelítése („Európa 2020”, 2010). További célként fogalmaztam meg, hogy választ kapjak arra, hogy a tananyagtartalmat és a képzés során megszerzendő kompetenciákat felügyelő, hatósági elképzelés összhangban van-e a munkaadók elvárásaival, van-e speciális igény a hazai szekunder kutatásomban gyűjtött, más szakmában végzett pályakezdő szakemberekre vonatkozó kompetenciaelvárásokhoz képest. Továbbá, hogy a nemzetközi szakirodalmi feldolgozás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáira vonatkozó tapasztalatai a magyarországi pályakezdő számviteli szakemberekre is érvényesek-e, vagy speciális kompetenciaigények jellemzik a hazai számviteli szakembereket foglalkoztató munkaerőpiacot.

Kutatási céljaim elérése érdekében dolgozatom első részében a kompetenciák fejlesztéséhez kapcsolódó fogalmak, módszerek és környezet bemutatása után a hazai szakképzésre vonatkozó

kompetenciakutatás fejlődési útját, legrelevánsabb eredményeit foglaltam össze. Röviden kitértem, zömmel a felsőoktatás területén megvalósult nemzetközi kompetenciamérési projektek jellemzőire és eredményeire. Majd már a szűken vett kutatási területet elérve összegyűjtöttem a hazai számviteli szakemberekkel szembeni elvárásokat a témában megjelent munkakör elemzési tanulmányokból és az online álláshirdetések tartalma alapján. Elsősorban a KKV szektor igényeire vonatkozóan, nemzetközi forrásokra támaszkodva megvizsgáltam a számviteli szolgáltatási tevékenység bővülésének hatását a számviteli szakembereket érintő kompetenciaelvárásokra. Végül a számviteli szakemberekkel szemben az ezredforduló óta megfogalmazott kompetenciaigényeket tartalmazó azon nemzetközi kutatási források eredményeit dolgoztam fel, melyek a primer kutatásom alapjául szolgáltak.

Primer kutatásomat a 2. fejezetben bemutatott szekunder kutatás során feldolgozott egyesült államokbeli kutatási eredmények, valamint a kínai empirikus, 9 kompetenciára kiterjedő kutatása alapján állítottam össze. A vizsgálat középpontjában szereplő kompetencialista összesen 16 kompetenciát tartalmaz, mivel szükségesnek éreztem a már lefolytatott kínai empirikus kutatásban alkalmazott 9 kompetenciát további 7 kompetenciával kiegészíteni a feldolgozott hazai és nemzetközi források eredményeinek elemzése alapján.<sup>1</sup>

A hazai piacot jellemzően a kis- és középvállalkozások (KKV) uralják, ennek megfelelően kutatásom fókuszában a hazai KKV szektor véleményének feltérképezése állt. A pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáit feltérképező kérdőívet 2015. november 25-én az Adónavigátor a KKV szektor könyvelőinek rendezett „Adó 2016” konferenciáján 525 fő töltötte ki a résztvevő 1000 főből, amely 52,5%-os kitöltési arányt jelent. A mintában könyvvizsgálók, adótanácsadók, mérlegképes könyvelők és pénzügyi-számviteli ügyintézők is szerepeltek. A hiányzó kompetenciák feltárása érdekében a válaszadókat arra kértem, hogy ötfokozatú Likert-skálán értékeljék a hiányzó kompetenciákat a pályakezdő számviteli szakemberekre. Az empirikus kutatás során összegyűjtött adatokat az SPSS statisztikai program segítségével elemeztem.

<sup>1</sup> A kiegészítést a 3.1.1. fejezetben részletesen indokoltam.

#### 4.1 H1 hipotézis

Elsőként azt ellenőriztem, hogy a vizsgált kompetenciákat valóban szükséges kompetenciának ítélték-e a válaszadók.

A megjelölt 16 kompetencia mindegyike a munkaerőpiac képviselőinek minimum 93%-ánál szükséges kompetenciának minősül, így elmondható, a válaszadók igazolták, hogy a vizsgált kompetenciák a nemzetközi eredményekhez hasonlóan a hazai pályakezdő számviteli szakemberek munkába állásakor is szükségesek.

Míg az USA-ban és Hongkongban folytatott vizsgálat a felsőoktatásból kikerülő pályakezdő számviteli szakemberekre fókuszált, én a hazai számviteli szakemberképzés három jellemző szintjére, vagyis OKJ képzésben bizonyítványt szerzett pénzügyi és számviteli ügyintézőkre, mérlegképes könyvelőkre és a felsőoktatásból kikerülő diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan külön elvégeztem a vizsgálatot. A számviteli szakképzés három vizsgált szintjén a szakmai tárgyak köre közel azonos, azonban az elsajátítandó tananyagtartalom mélységében jelentősen különbözik az egyes szinteken. A pályakezdő diplomás számviteli szakember összetettebb tudással rendelkezik, mint az alacsonyabb végzettségi szintű pályakezdő mérlegképes könyvelő és a legkevésbé az ügyintézői szinten végzett pályakezdők rendelkeznek a vizsgált kompetenciákkal. Ennek egyik oka az egyes szinteken tanulók attitűdbeli különbözősége: motivációjában, a munkához, a változásokhoz vagy a kihívásokhoz való viszonyukban, szakmai fejlődő képességükben megmutatkozó különbség. Azt feltételeztem, hogy nemcsak a szakmai kompetenciák körére igaz a fenti állítás, hanem a személyes kompetenciákra vonatkozóan is fennáll a színvonalkülönbség, vagyis a három végzettségi szintről kibocsátott szakemberekkel szemben a munkaerőpiacnak a kompetenciaigénye nem azonos sem összetételében, sem rangsorában, illetve a hiányzó kompetenciák köre is eltérő lesz várhatóan a három vizsgált szint esetében.

**Hipotézis (H1)** *A minél magasabb végzettségű pályakezdők esetében egyre kevésbé hiányzó a munkaerőpiac képviselői szerint az adott kompetencia. Várakozásom szerint ez minden vizsgált kompetencia esetén teljesül.*

4.1. táblázat *A kompetenciák együttes értékelését mutató főátlagok összehasonlítása*

Megnevezés <sup>a</sup>	Ügyintézők	Mérlegképes könyvelők	Diplomás pályakezdők
Főátlag	2,80	2,42	2,04

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

A főátlagok összehasonlítása alapján megállapítást nyert, hogy a végzettség emelkedésével a vizsgált kompetenciáknak egyre inkább birtokában vannak a pályakezdők. A vizsgált 16 kompetencia közül szinte minden kompetencia esetében az ügyintézői végzettségi szinten hiányoznak leginkább a megjelölt kompetenciák. Egyetlen kompetencia, az idegennyelv-tudás esetében mutat a mérlegképes könyvelő pályakezdőkre vonatkozóan, minimális, 0,05-dal rosszabb átlagot az ügyintézőkhöz képest, aminek az okát abban látom, hogy a mérlegképes könyvelőknél sem tulajdonítottak nagy jelentőséget a KKV szektor munkaerőpiaci képviselői az adott kompetenciának.

Az átlagok jobb eredményt mutatnak a mérlegképes végzettséggel rendelkezők esetén, míg a vizsgált kompetenciák a diplomásoknál hiányoznak legkevésbé. Ebben a relációban is egyetlen esetben, a könyvelőprogramok ismerete kompetenciában fordított az átlagok rangsora, de az eltérés csupán 0,01, erre magyarázat, hogy a mérlegképes könyvelők szakmai vizsgájának része a gépi könyvelés, míg a diplomás pályakezdőknél kisebb a jelentősége az elsajátított ismeretek között.

A kompetenciákra külön-külön elvégzett elemzés eredményei alapján is a H1 hipotézist igazoltnak látom. Képzettség szintenként a kompetenciák átlagos eredményei igazolják a H1 hipotézist, amely szerint az egyre magasabb végzettségű pályakezdők esetében meglévők, vagy egyre kevésbé hiányzóak a vizsgált kompetenciák.

A H1 hipotézis alapján, és a vizsgált kutatási kérdésekre kapott válaszok alapján a következő tézis fogalmazható meg:



**1. Tézis (T1)** *A vizsgált szakmai, kommunikációs és szociális kompetenciák esetében a végzettséggel egyenesen arányos a kompetencia megléte: a magasabb végzettség magasabb kompetenciaszintet jelez.*

## 4.2 H2 hipotézis

A számviteli szakmai tananyagtartalom összeállítása hazánkban tradicionálisan a munkaerőpiac bevonásával történt és történik napjainkban is. Mindezek alapján azt feltételeztem, hogy a számviteli tevékenység elvégzéséhez szükséges alapvető szakmai ismerettel és az ehhez közvetlenül kapcsolódó kompetenciákkal a szakképzés minden szintjén – a munkaadói megítélés szerint is megfelelő módon – rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberek, azonban a képzési szinteknél eltérő mértékben, de a személyes kompetenciákra vonatkozóan rés van a képzési tartalom és a munkaerőpiaci elvárás között. A képzés és az elvárás összhangjának hiánya elsősorban a személyes kompetenciákra áthelyeződő hangsúllyal magyarázható, amelyre az oktatás/szakképzés csak késve és sokszor csak kényszerből reagál.

A számviteli szolgáltató tevékenység bővülésével igényként felmerülő kompetenciák tekintetében azt feltételeztem, hogy lesz a képzésnek hiányossága. Ezek a készségek a vezetői ismeretek, menedzsment ismeretek, üzleti környezet ismerete, valamint az adózási kérdések megválaszolása, melyek elsősorban a tanácsadói szolgáltatást végző mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdők esetében fontosak.

**Hipotézis (H2)** *A munkaerőpiaci megítélés szerint a pályakezdő számviteli szakemberek a képzettségi szintjük szerint elvárt szakmai tudással és az ehhez közvetlenül kapcsolódó kompetenciákkal rendelkeznek, fejlesztendő területként feltételezésem szerint a személyes kompetenciák fognak megjelenni minden képzettségi szinten, valamint a mérlegképes és diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan a szolgáltatás bővülésével igényként felmerülő menedzsment ismeretek, vezetői kompetencia, az üzleti környezet ismerete, valamint az adózási kérdések megválaszolása kompetencia.*

Elvárt szakmai tudás: a válaszadók szerint a számviteli szakmai kompetenciával megfelelő színvonalon rendelkeznek a pályakezdők minden képzési szinten. Az ügyintézők esetében a részfeladatok mechanikus elvégzéséhez az informatikai tudásuk megfelelőnek mondható, a könyvelőprogramok felhasználói szintű ismeretét kell az ügyintézők esetében fejleszteni.

**Javaslat** *Bár az ügyintézői szakmai vizsga része a könyvelőprogram alkalmazása gyakorlati vizsga keretében, a képzés során a rendelkezésre álló óraszámokban, gyakorló szakemberek segítségével volna célszerű a gyakorlati ismereteket átadni a képzésben részt vevőknek.*

Személyes kompetenciák: az ügyintézők esetében a szintjük szerint, a hivatalos munkaköri leírásuk alapján nem elengedhetetlen elvárás az elemző gondolkodás és az idegennyelv-tudás, ezek a kompetenciák a munkavégzés során fejleszthetők. A szóbeli és írásbeli kommunikáció az átlagosnál kicsit rosszabb értékelést kapott, de az eredmények azt mutatják, hogy az ügyintézők esetében a folyamatos tanulás képessége nagyon jó megítélésű, ami a hiányok folyamatos pótlására lehetőséget adhat. A mérlegképes könyvelők elemző gondolkodása közepesnél kicsit rosszabb értékelést kapott, és lassan erősödő igény jelenik meg az idegen nyelvi kommunikációs készségre a KKV szektort kiszolgáló könyvelői csoporttal szemben is. A diplomások a válaszadók szerint a személyes kompetenciáknak is a birtokában vannak.

**Javaslat** *Megfontolandó a mérlegképes könyvelői OKJ képzésnek szakmai idegen nyelvi képzéssel történő bővítése, akár egy szabadon felvehető modul keretében.*

Tanácsadói szolgáltatáshoz szükséges kompetenciák: a mérlegképes könyvelők önálló szolgáltató tevékenységet végezhetnek, és a KKV-k széleskörű tanácsadásra vonatkozó igényét főként a kis és közepes könyvelőirodákat működtető mérlegképes végzettségű könyvelők elégítik ki. A kibővülő szolgáltató tevékenység magas színvonalú ellátásához az üzleti környezet ismerete kompetencia elengedhetetlenül szükséges. Stabil, megbízható adózási tudásra, vezetői tanácsadói ismeretekre és menedzsment ismeretekre van szükség, de a felmérés eredményeit vizsgálva a felsorolt kompetenciák mindegyike közepesnél gyengébb értékelést kapott a munkaerőpiac képviselőitől. A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek esetében 2,5-es átlag feletti értékelést egyetlen vizsgált kompetencia sem kapott, de a leggyengébb ebben a körben is

a kibővült számviteli tevékenység ellátásához szükséges üzleti környezet ismerete kompetencia, az adózási ismeretek, a vezetői tanácsadói ismeretek, a menedzsment ismeretek, melyek 2,00 és 2,50 közötti átlagos értékelést kaptak.

**Javaslat** *A megváltozott igényekhez a mérlegképes könyvelő OKJ képzésnek és a felsőoktatásnak is alkalmazkodnia kell a tananyag tartalmának átalakításával, erősebben fókuszálva a tanácsadói szolgáltatáshoz szükséges kompetenciák kialakítására, a gyakorlat során a kompetencia elmélyítéséhez szükséges alapok átadására vagy fejlesztésére, melynek egy része véleményem szerint az oktatás módszereinek színesítésével (például több tárgyon átívelő esettanulmányok elemzésével) érhető el.*

Az értékelés alapján megállapítást nyert, hogy a H2 hipotézis csak részben teljesül. A szűken vett számviteli ismeretekkel valóban kielégítő módon rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberek, csupán az ügyintézők könyvelőprogramokra vonatkozó ismerete szorul fejlesztésre.

A H2 hipotézis szakmai tudásra vonatkozó feltevésre kapott válasz alapján a következő tézis fogalmazható meg:

**2. Tézis (T2/1)** *A hazai oktatási rendszer, beleértve a számviteli szakképzést is, még napjainkban is a stabil szakmai tudás átadására fókuszál elsősorban, zömmel a hagyományos oktatási módszereket alkalmazva, így a pályakezdő számvitelesek a képzettségi szintjüknek megfelelő módon, elvárhatóan birtokában vannak a szakmai tudásnak.*

A személyes kompetenciák közül a szóbeli és írásbeli, valamint az idegen nyelvi kommunikáció kompetenciát és az elemző gondolkodás készségét valóban fejlesztendő területként értékelték a válaszadók az ügyintézők esetében. A személyes kompetenciák többségével rendelkeznek a mérlegképes számviteli szakemberek, az elemző gondolkodás és az idegennyelv-tudás kompetencia kivételével, amelyek fejlesztésre szorulnak. A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek a személyes kompetenciákkal is megfelelő szinten rendelkeznek. A kormányzati oldalról megfogalmazott, és szorgalmazott kompetenciaalapú oktatásra való áttérési törekvések ellenére, a hazai szakképzésre még napjainkban is a „porosz” módszerek a jellemzők. Az oktató tudást

akar átadni, a személyes kompetenciákra csak kevésbé fókuszál. A munkaerőpiac még 5 évvel ezelőtt is a szakmai tudás alapján választotta ki a munkaerőt, szakmai tudás mérését mára a viselkedés mérése háttérbe szorította.

A H2 hipotézis személyes kompetenciákra vonatkozó feltevésre kapott válasz alapján a következő tézis fogalmazható meg:

**2. Tézis (T2/2)** *A személyes kompetenciák átadása tekintetében valóban elmarad a szakképzés a munkaerőpiaci elvárásoktól a következők szerint:*

- *ügyintézők esetében az írásbeli, szóbeli és idegen nyelven folytatott kommunikáció, valamint az elemző készség tekintetében,*
- *a mérlegképes könyvelők esetében az idegen nyelvű kommunikáció és az elemző készség tekintetében.*

A tanácsadói szolgáltatás megfelelő színvonalú ellátása érdekében a mérlegképes könyvelők esetében egyértelműen fejlesztendő területeket mutatnak az eredmények (üzleti környezet ismerete kompetencia, az adózási ismeretek, a vezetői tanácsadói ismeretek, a menedzsment ismeretek). A diplomás pályakezdők azonban a válaszadók megítélése szerint a tanácsadói szolgáltatáshoz szükséges kompetenciákkal is rendelkeznek.

A H2 hipotézis tanácsadói szolgáltatást támogató kompetenciákra vonatkozó feltevésére kapott válasz alapján a következő tézis fogalmazható meg:

**2. Tézis (T2/3)** *A számviteli szolgáltató tevékenység tartalma a technikai, gazdasági, környezeti hatások következtében megváltozott. A tanácsadói szolgáltatás magas színvonalú ellátása érdekében új, szélesebb, látókört bővítő, döntést megalapozó tudásra, kompetenciára van szükség. Ezen a területen a szakképzés jelenlegi színvonala elmarad a munkaerőpiaci elvárásoktól, módszertani, tartalmi fejlesztésre van szükség.*

#### **4.2.1 Kutatási kérdés: összhangban van-e a munkaadók elvárása és a képzési tartalom az egyes szinteken?**

A második hipotézissel szorosan összefüggött az a kutatási kérdés, hogy összhangban van-e a munkaadók elvárása és a képzéstartalom az egyes szinteken?

Az ügyintézők esetében a menedzsment ismeretek, vezetői tanácsadói ismeretek kompetenciát értékelhető számban szükségtelen kompetenciának jelölték, elsősorban a belső főkönyvelők, valamint a külső könyvelő irodák nagy munkatapasztalattal rendelkező vezetői, akik a hatósági elképzelésekkel összhangban az ügyintézőknek a végzettségüknek megfelelő feladatokat szánják és az ehhez szükséges kompetenciákat várják el. A válaszadók többsége többet vár el az ügyintézőktől, mint a hatósági Szakmai és Vizsgáztatási Követelményekben (SZVK) megfogalmazott elvárások. Ezt a megállapítást támasztják alá az ügyintézőkre meghirdetett állásajánlatokban megfogalmazott, magasabb szintű elvárások is (2.2.2. fejezet).

Az ügyintézőkre vonatkozóan a képzés sikerét mutatja a folyamatos tanulás képességére, az etikus magatartás kompetenciára, a csapatmunkára és az empátia készségre adott pozitív értékelés. A folyamatos tanulás képességére más szakmához képest fokozottan szüksége van egy ügyintézőnek is a számviteli szakmára jellemző folyamatos jogszabályi változások miatt. Az etikus magatartás iránti igény a számvitel szakmában erőteljesebben jelenik meg, és fontos eredménynek tekinthető a válaszadók pozitív értékelése. A csapatmunkára, empátiára való készség iránti igény is a szakma jellemzője. A munkaerőpiaci megítélés alapján az ügyintézők számvitel és informatikai tudása, valamint írásbeli és szóbeli kommunikációs készsége átlagos, ami a könyvelési tevékenység egy-egy részfeladatának mechanikus végzéséhez megfelelő szint, és ez a tudásszint a munkaadó speciális igényei szerint munkahelyi továbbképzéssel fejleszhető. A további kompetenciákat szükséges és hiányzó kompetenciaként értékelték az ügyintézők esetében a munkaadók. A könyvelőprogram ismerete a képzés tartalmát tekintve a legfontosabb fejlesztendő terület, és az ügyintézők számára is elengedhetetlenül fontos kompetenciáról van szó. Ez a 3K CONSENS IRODA jelentéséből (2007) is kiderül, amelyben elvárásként fogalmazódott meg a szakmát segítő programok ismerete a pénzügyi-számviteli ügyintézőkre vonatkozóan, továbbá az általam gyűjtött és elemzett álláshirdetéseknél majdnem 50%-ában megjelent

igényként a könyvelőprogramok felhasználói szintű ismerete (2.2.2 fejezet). Bár az ügyintézők feladatprofiljában a legfontosabb ige a „közreműködik”, tehát irányított a munkavégzése, mégis az elemző gondolkodás kompetenciájának elsajátítására törekedni kell a képzés során. A hiányzónak ítélt kompetenciák (az üzleti környezet megértése, a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) és a menedzsment ismeretek) birtokába, a karrierépítés részeként a munkavégzés során szerzett tapasztalat útján, és továbbképzésekkel kerülhet a pénzügyi-számviteli ügyintéző. A személyes interjúk eredményei szerint is a szakképzésnek ezekre a kompetenciákra vonatkozóan is csak alapismereteket kell közvetíteni a képzésben részt vevők felé. Az idegen nyelvi kommunikáció fejlesztése nem része a képzésnek, a végzetteknek a közoktatásban, vagy önképzéssel kell a megfelelő tudásszintre eljutni.

A mérlegképes könyvelők esetében a képzés jó minőségét mutatja, hogy az önálló szolgáltató tevékenységet is végző számviteli szakemberek a felsorolt 16 kompetenciából 10 kompetenciával a válaszadók értékelése alapján rendelkeznek. A KKV szektor számára megnyugtató, hogy a válaszadók szerint biztos szakmai ismerettel rendelkeznek a pályakezdő mérlegképes könyvelők, mely párosul a jó színvonalú szakmai informatikai ismerettel. A folyamatos tanulás képessége pedig a szakma specialitása miatt elengedhetetlen az önálló könyvelő tevékenységet folytató szakemberek számára. A számviteli szolgáltatás tartalmának eltolódása a tanácsadói feladatok felé megköveteli a biztos naprakész adózási ismereteket, valamint a kis, tanácsadással is foglalkozó könyvelőirodák működésének alapja a bizalom, amelynek előfeltétele a biztos szakmai tudáson felül az etikus magatartás. A cégekkel, partnerekkel való kapcsolattartáshoz és a sikeres önálló könyvelői tevékenységhez elengedhetetlen a megfelelő szintű írásbeli és szóbeli kommunikációs készség. A válaszadók megítélése szerint a pályakezdő mérlegképes könyvelők megfelelő szinten rendelkeznek ezekkel a kompetenciákkal. Mindezek alapján elmondható, hogy az SZVK-ban megfogalmazott követelményekkel jellemzően összhangban van a munkaadói kompetenciaelvárás a mérlegképes könyvelőkre vonatkozóan, de a képzés során erősíteni kell az elemző gondolkodást fejlesztő oktatási módszereket, törekedni kell, hogy az üzleti környezet működését megértse tanulmányai során, valamint az adózási ismeretek elmélyítése is megoldandó feladata a képzés tartalmi felülvizsgálatáért felelős szakembereknek. A KKV-kat kiszol-

gáló kis könyvelőirodák vezetőinek mindhárom kompetenciára szükségük van tevékenységük magas színvonalú ellátásához. Az átlagos értéktől való elhelyezkedése alapján inkább hiányzó kompetenciaként értékelt vezetői tanácsadói ismeretek és menedzsment ismeretek kompetencia, a szakemberek véleménye alapján a munkában eltöltött évek során fejleszthető, elmélyíthető kompetencia az OKJ vizsgával rendelkező pályakezdő mérlegképes könyvelők számára, ha erős alapokat adott a képzés. Az idegen nyelvi kommunikáció fejlesztésére a képzés nem fókuszál, és a kutatási eredmények alapján arra lehet következtetni, hogy a mérlegképes könyvelőket zömmel foglalkoztató KKV szektorban a nemzetközi kommunikációra kisebb mértékben van igény, mint a külföldi kapcsolatokkal rendelkező nagyvállalkozások esetében. Ezt támasztja alá a KSH jelentése, mely szerint a külföldi érdekeltségű kis- és középvállalkozások aránya a KKV szektoron belül jelenleg 4,1%.

A diplomás számviteli szakemberek a primer kutatás 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 egybecseng a KKK 2016-ban megjelent, kompetenciák fejlesztésére fókuszáló módosításának tartalmával.

**Javaslat** *A diplomás pályakezdőket és a mérlegképes könyvelőket is 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 kompetenciaalapokat adva, amely fejleszthető 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.*

**4.2.2 Kutatási kérdés: a számviteli szakma jelez-e speciális igényt a hazai, más szakmai területen végzett pályakezdőkhöz képest?**

A szekunder és primer kutatásom eredményeit összegezve, választ kaptam arra a kérdésre is, hogy a számviteli szakma jelez-e speciális igényt a hazai, más szakmai területen végzett pályakezdőkhöz képest.

A 2.2.1. fejezetben részletesen bemutatott források alapján megállapítást nyert, hogy a munkaerőpiac általában elvárja a szakmai tudás mellett a szóbeli és írásbeli kommunikációs készséget a szakmaspecifikus szoftver ismeretet, a stabil informatikai tudást és a csapatmunkára való alkalmasságot a friss végzettséggel pályára lépő munkaerőtől. A globalizációs hatások és a technológiai fejlődés következtében egyre jelentősebb szerepet kap a folyamatos tanulás képessége és az idegen nyelvi kommunikációs készség. A fenti kompetenciák rendre szerepelnek a primer kutatásom eredményei között is, mint a számviteli szakemberek számára is fontos és szükséges kompetenciák.

A számvitel szakma sajátossága, hogy a tevékenység a bizalomra épül, melynek alapja a magas szintű, széles körű szakmai tudás. A számviteli szakemberekkel szemben megfogalmazott speciális igény a pályakezdők minden végzettségi szintjén az etikus magatartás, amely a szakmát megrázó brókerbotrányok következtében hangsúlyosan jelenik meg, és amely magába foglalja az etikai szempontok azonosítását és alkalmazását ügyintézői szinten, de az etikai szempontok tudatos érvényesítését, a döntéshozatal során a problémák felelősségtudatra épülő etikus megközelítését is a magasabb végzettségi szinteken. Az üzleti környezet ismerete a vezetői döntés előkészítést szolgáló számviteli információ szolgáltatás alapja, fokozott igényként jelenik meg a munkaadók oldaláról a kompetencia megléte. A szűken vett számviteli tevékenység, és a tanácsadással bővült szolgáltató tevékenység egyaránt megköveteli a számviteli szakemberektől, hogy az emberekkel kapcsolatos készségek birtokában legyenek.



### 4.3 H3 hipotézis

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.

**Hipotézis (H3)** *A hazai kutatások várhatóan hasonló eredményre vezetnek, mint az ismert nemzetközi (amerikai és a hongkongi) eredmények.*

A nemzetközi eredményekkel összehasonlítható 9 kompetencia munkaerőpiaci értékelése szerint a mérlegképes könyvelők esetében a legrosszabb átlagérték is 3 egészen belül marad, vagyis a legkevésbé meglévőnek ítélt kompetencia is átlagosan közepesnek értékelt a válaszadók által. A nemzetközi kutatásban szereplő 9 kompetencia közül csak a menedzsment ismeretek, a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés), az üzleti környezet megértése minősül az átlag értékét tekintve hiányzó kompetenciának (2,5 feletti megítélésű).

A diplomás pályakezdő szakemberek minden kompetenciája 2,5 alatti értékelést kapott. Csak a legalacsonyabb képzettségi szintű ügyintéző esetében jelentkezik hiányzó kompetenciaként a nemzetközi kutatásban vizsgált 9 kompetencia mindegyike (2,5 feletti átlagos értékkel), azonban még az ügyintézői szintű pályakezdő szakemberek esetében sincsenek 3,5-es átlag felett egyetlen kompetenciára vonatkozóan sem.<sup>2</sup> Azonban ennek a képzettségi szintnek a kompetenciáit nem vizsgálta sem az amerikai sem a kínai kutatás.

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 végrehajtó szerepet vár el a munkaerőtől. A munkavállalók-

<sup>2</sup> Az átlag értékét tekintve egyetlen kompetencia esetében sem mondható, hogy elérné az inkább hiányzó (4) és a hiányzó értékelést (5).

nál inkább dominálnak az anyagi igények, mint az önmegvalósítási vágy. Alacsony munkahelyi autonómia jellemzi a magyarországi munkavállalókat (Csepeli–Prazsák, 2011), a munkaerőpiac nem a kreatív munkaerőt keresi, így a KKV szektor számára a pályakezdőknek meglévő személyes kompetenciái megfelelőnek 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 könyvelőprogramok 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 szakemberképzés 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 szerves*

részeként. Az idegen nyelven történő kommunikáció elsajátítását segítené, ha bizonyos kreditmennyiségű szabadon választható tárgyat idegen nyelven lenne kötelező hallgatni a képzés során a hallgató, melynek vizsgakövetelménye is a kommunikáció fejlesztését szolgálná.

A H3 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 alkalmazottaktól. Az eltérő válaszadási kultúra is vezethet eltérő eredményekre.

A H3 hipotézis ugyan elvetésre került, de a következtetések levonása után a következő tézis fogalmazható meg:

**3. Tézis (T3)** *Magyarország zárt nemzet, történelmét, nyelvét, gondolkodását tekintve lassan reagál az új felfogásokra, a hazai gazdaság elégedett a pályakezdők szakmai színvonalával. A pályakezdekből hiányzik a motiváció a „gondolkozz, alkoss véleményt” viselkedéshez, általában nem az önmegvalósítási vágy, hanem anyagi megfontolások motiválják döntéseikben.*

#### 4.4 H4 hipotézis

A munkaerőpiac képviselőiből álló mintában a válaszadók szakmai végzettségük szerint ügyintézők, mérlegképes könyvelők, adótanácsadók, illetve könyvvizsgálók voltak, akik a gazdasági élet eltérő területein dolgoznak, eltérő igényszinttel rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Feltevésem az volt, hogy mivel az adótanácsadói végzettségű szakem-

berek közép- vagy nagyvállalatoknál tevékenykednek, összetettebb, mélyebb tudást várnak el a pályakezdő számviteli szakemberektől. A mérlegképes könyvelők jellemzően mikro, kisvállalkozásoknál végeznek kevésbé összetett könyvelő tevékenységet, így feltételezésem szerint más a kompetencia elvárásuk a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben. Feltevésem szerint a válaszadók véleményét szubjektív tényezők befolyásolják, mint például, hogy milyen régen vannak a pályán. Az, hogy a válaszadó milyen régen végezte tanulmányait, befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompetenciáinak megítélésére.

**Hipotézis (H4)** *A válaszadók szocio-demográfiai jellemzői (végzettségük, szakmai tapasztalatuk, beosztásuk, illetve életkoruk) befolyással vannak a pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak megítélésére.*

Megvizsgálva, hogy a válaszadók megítélésében milyen szerepet játszott a betöltött munkakör szerinti különbözőség, azt tapasztaltam, hogy minden képzési szinten a pályakezdők szükséges és hiányzó kompetenciáiról a külső könyvelő irodák vezetői nyilatkoztak a legnegatívabban szinte minden jelölt kompetencia esetében.

Elemelve, hogy a válaszadóknál a vizsgált pályakezdő számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélésében milyen szerepet játszott a válaszadók végzettség szerinti különbözősége, azt tapasztaltam, hogy a kép sokkal árnyaltabb: a különböző végzettséggel rendelkezők bizonyos kompetenciák hiányát eltérő átlaggal jelzik. A mérlegképes könyvelő és adótanácsadói végzettségű válaszadók véleménye szerint minden szinten inkább hiányzó kompetenciának minősül az adózási ismeretek és adózási kérdések megválaszolása kompetencia, továbbá a válaszadók ezen csoportja értékelte a legnegatívabban a fenti két kompetenciát kívül az elemző gondolkodás és az emberekkel kapcsolatos készségek kompetenciát mindhárom szintre vonatkozóan. A könyvvizsgálók az ügyintézők értékelésénél nem térnek el más végzettségű válaszadóktól. A mérlegképes könyvelők esetében viszont a könyvvizsgálók a menedzsment ismeretek, üzleti környezet ismerete, az informatikai ismeretek és a vezetői tanácsadás kompetenciákat értékelik a legnegatívabban. A diplomás pályakezdők értékelésénél is menedzsment ismeretek, üzleti környezet ismerete és az informatikai ismeretek kompetenciákat értékelik a legnegatívabban. A negatív értékelésnek az okát abban látom, hogy a könyvvizsgálók a számviteli szakma

szempontjából a legösszetettebb tudással rendelkeznek. Saját képességeiket, gyakorlatukat mérceként használva értékelik a mérlegképes könyvelői képzésből és a felsőoktatásból kilépő számviteli szakembereket, ilyen módon negatívan. Az ügyintézői végzettségű válaszadók kritikusak az ügyintéző végzettségű pályakezdők vezetői tanácsadás és a menedzsment ismeretek kompetenciák esetében. Véleményem szerint önkritikusan és objektíven értékelik a magasabb végzettségi szinteken inkább elvárt két kompetenciát. Az idegen nyelvi kommunikációt inkább hiányzó kompetenciának jelzik mind az ügyintézők, mind pedig a mérlegképes könyvelők esetében. (A válaszadók ezen csoportja értékeli legnegatívabban a jelölt kompetenciát) Az ügyintézők értékelik a legpozitívabban a diplomás pályakezdőket a vizsgált kompetenciák tekintetében, ami talán a végzettségek közötti távolságot is érzékelteti. Az adótanácsadók értékelése alapján a pályakezdő diplomások esetében a legnegatívabban a számviteli tudást és az idegen nyelvi ismeretek kompetenciát értékelik.

Részletesen elemeztem, hogy a válaszadóknál a vizsgált pályakezdő számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélésében milyen szerepet játszott a válaszadók szakmai tapasztalat szerinti különbözősége. A viszonylag rövid munkatapasztalattal rendelkező válaszadók szinte minden szinten és minden kompetencia tekintetében pozitívabban értékelték a kompetencia meglétét, mint a nagyobb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók. Ennek okát abban látom, hogy a pályakezdő korhoz közelebb álló válaszadók kicsit elfogultan válaszoltak a kompetenciák értékelésekor. Ez alól csak a pályakezdő ügyintézők esetében a könyvelőprogramok ismerete és az adózási kérdések megválaszolása kompetencia a kivétel, ahol a legnegatívabb volt az 5 évnél nem nagyobb munkatapasztalattal rendelkezők értékelése. A nagyobb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók közel azonos módon értékelték a kompetenciák meglétét a pályakezdők minden képzettségi szintjén, ezt érzem inkább objektív megítélésnek.

Végül megvizsgáltam, hogy a válaszadóknál a vizsgált pályakezdő számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélésében milyen szerepet játszott a válaszadók életkor szerinti különbözősége. A kompetenciák többségének megítélésében a 30 és 40 év közötti válaszadók voltak a legkritikusabbak az ügyintéző pályakezdők esetében. Ez alól kivétel, hogy az ügyintézők idegen nyelvi kompetenciáját a 30 év alatti válaszadók értékelik a legalacsonyabbra. Az

ügyintézők kompetenciáinak megítélésében a fiatalabb, 40 év alatti válaszadók értéklik a legnegatívabban a könyvelőprogram ismerete kompetenciát. A mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdők kompetenciaértékelésénél is a 30-40 év közötti válaszadók adták a legnegatívabb értékelést egy-egy kompetencia kivételével. Mindkét szintre vonatkozóan az idegen nyelvi ismeretek kompetenciát az idősebb korosztály értékelte a legrosszabbnak. Ezen kívül csak a diplomás pályakezdőkre vonatkozóan még a menedzsment ismereteket értékelte az idősebb korosztály a legnegatívabban. A pályán már megfelelő rutinnal rendelkező 30-40 év közötti korosztály a sajátjához közeli tudást, készségeket várja el, véleményem szerint indokolatlanul, a pályakezdőktől.

Összefoglalva az ügyintéző számviteli szakemberek kompetenciamegítélését több kompetencia esetében befolyásolják a válaszadók tulajdonságai. A vezetők kritikusabban ítélik meg az ügyintézőket meglévő kompetenciáik tekintetében, a kisebb szakmai tapasztalattal rendelkezők és a fiatalabbak pozitívabb értékelést adtak a vizsgált kompetenciák egy részére.

A mérlegképes könyvelőket az alacsonyabb végzettségű ügyintézők, a fiatalabb válaszadók és a kevesebb munkatapasztalattal rendelkezők rendre pozitívabban értékelték. A könyvvizsgálók, adótanácsadók, sőt még a mérlegképes könyvelők is kritikusabbak voltak meglévő kompetenciáik értékelésében. Itt is csupán a könyvelőprogramok ismerete kompetenciát értékelték az 50 év felettiek pozitívabban a fiatalabb válaszadónál, feltételezve saját hiányosságukat is jelezték ennek a kompetenciának a pozitív értékelésével.

A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek meglévő kompetenciáit 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-e el az etikus magatartás kompetencia tekintetében a pályakezdőktől.

A H4 hipotézis, mely szerint a válaszadók szocio-demográfiai jellemzői: végzettségük, szakmai tapasztalatuk, beosztásuk, illetve életkoruk befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak megítélésére az elvégzett elemzés alapján igazoltnak értékelem.

Mindhárom képzettségi szinten a válaszadók jellemzői befolyásolták a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciák megítélését, ami kutatási korlátként is megfogalmazásra került.

A H4 hipotézis feltevésére kapott válasz alapján a következő tézis fogalmazható meg:

- 4. Tézis (T4)** • *Az ügyintézők esetében a képzettségi szintjüknél magasabb elvárásokat fogalmaz meg a munkaerőpiac, ügyintézői munkakörre magasabb kompetenciákkal bíró szakembereket várnak a vezető beosztású válaszadók.*
- *Az alacsonyabb végzettségű válaszadók pozitívabban értékelték a magasabb végzettségű pályakezdők kompetenciáit.*
  - *A fiatal és kevés munkatapasztalattal rendelkező válaszadók pozitívabban ítélték meg a pályakezdők tudását.*
  - *A magasabb végzettségű gyakorló szakemberek voltak a legkritikusabbak, a pályakezdőtől is azonnal a gyakorlatias tudást várják el, melyre a szakképzésnek tananyagfejlesztés gyakorlatiassá tételével reagálnia kell.*

#### 4.5 H5 hipotézis

A diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó munkaadói értékelést a forrásfeldolgozás során olvasott javaslatokra alapozva kiegészítettem 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 féléves összefüggő szakmai gyakorlat áll. A válaszadók jelentős hányada a kötelező szakmai gyakorlaton túl rendelkezik szakmai tapasztalattal. Az elméleti ismeretek gyakorlatba történő átültetése eredményeként azt feltételezem, hogy a vizsgált kompetenciákat inkább meglévő kompetenciaként értékelik a fél évnél nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkező pályakezdő diplomás szakemberek.

**Hipotézis (H5)** *A szakmai gyakorlaton túl, további szakmai tapasztalattal rendelkező diplomás pályakezdő a vizsgált kompetenciákat kevésbé értékeli hiányzó kompetenciáknak, mint aki csak a kötelező szakmai gyakorlati tapasztalattal rendelkezik.*

A keresztábrás lekérdezés alapján megállapítottam, hogy a szakmai tapasztalat mértéke befolyásolja az egyes kompetenciák meglétének megítélését, bár az értékelések között szignifikáns eltérés csak a folyamatos tanulás képessége esetében volt ( $p < 0,05$ ). A különböző szakmai tapasztalattal rendelkező diplomás esetén egyaránt hiányzó kompetenciaként került jelölésre a könyvelőprogram ismerete, érthető módon legpozitívabban a pénzügyi-számviteli területen szakmai tapasztalattal rendelkezők ítélték meg a tudásukat. Az adózási ismeretek és az adózási kérdések megválaszolása, a vezetői tanácsadói és a menedzsment ismeretek egyaránt hiányzó kompetenciának minősül minden részsokaság esetében, és ezeket a kompetenciákat is a pénzügyi-számviteli területen szakmai tapasztalattal rendelkezők ítélték meg pozitívabban. Ennek oka meglátásom szerint, hogy a képzés során szerzett ismeretek a munkatapasztalattal elmélyülnek, biztos tudássá fejlődnek. A pénzügyi-számviteli területen szakmai tapasztalattal rendelkezők elemző gondolkodásukat is jóval pozitívabban értékelik – a válasz egyértelműen a gyakorlatban a készségek elmélyülésével magyarázható – a csak gyakorlati tapasztalattal rendelkezőkhöz képest. A megítélés értékeit összehasonlítva csupán az írásbeli kommunikáció esetében adtak rosszabb értékelést maguknak a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkezők. A szakmai tapasztalattal legkevésbé rendelkező hallgatók gondolják leginkább úgy, hogy nem megfe-



lelő szintű az informatikai tudásuk, az adózási ismereteik és az adózási tanácsadói képességük, legkevésbé tájékozottak az üzleti környezetet illetően, valamint az idegen nyelvi kommunikáció esetében. Ezek a felsorolt kompetenciák a munkába állással a gyakorlatban mélyíthetők.

**Ennek megfelelően igazolható a H5 hipotézis: a vizsgált kompetenciákat a szakmai tapasztalattal rendelkezők pozitívabban ítélték meg, mint a csak kötelező szakmai gyakorlati tapasztalattal rendelkezők.**

A H5 hipotézis még pontosabb igazolása érdekében csak a számvitel specializáción végzett részsokaságra is elvégeztem a vizsgálatot. 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 színesítésével érhető el. Mindkét csoport egyetértett abban, hogy a vizsgált kompetenciák többségével rendelkeznek, de a készségszint 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 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.

Összefoglalva a két vizsgált csoport válaszaik közötti különbség magyarázata, hogy a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkező végzős diákok a munkavégzés során megtapasztalták a képzés hiányosságait, gyakorlatban szerezték meg, vagy erősítették meg azokat a kompetenciákat, amelyek a képzés gyengeségei, amelyekre a képzésfejlesztés során fókuszálni szükséges. Ezek a kompetenciák az elemző gondolkodás, könyvelőprogramok és az üzleti környezet ismerete, valamint a szóbeli, írásbeli és az idegen nyelvi kommunikációs készségek.

**Javaslat** *Az oktatás gyakorlatiasabbá tételének számtalan módja lehet, néhány javaslatot megfogalmaztam:*

- *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 projektekre,*
- *Tanszéki kutatásokba bevonni hallgatókat,*
- *Duális képzés lehetőségeit kiaknázni,*
- *Rendszeres visszajelzést kérni a munkaerőpiactól*
- *Rugalmasabb iskolaévvvel a gyakorlati lehetőségek kivitelezhetőek lennének*
- *A tudásgazdaság fejlődését nyomon követve szakirányú továbbképzések szervezése a munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése érdekében*

**A számviteli specializációra végzett részletes vizsgálat eredményei alapján is az állapítható meg, hogy a H5 hipotézis igazolható, a válaszadókra jellemző szakmai tapasztalat hossza befolyással van a kompetenciáik megítélésére, a hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók pozitívabban értékelték kompetenciáikat.**

A H5 hipotézisre kapott eredmények alapján a következő tézis fogalmazható meg:

**5. Tézis (T5)** *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.*

## 4.6 H6 hipotézis

A pályakezdő diplomásokra vonatkozóan primer kutatás keretein belül lehetőség nyílt a munkaerőpiac jelzésének és a pénzügy és számvitel alapszakon végzett pályakezdő számviteli szak-

emberek önértékelésének az összehasonlítására. A pályakezdő diplomás számviteli szakemberekkel kapcsolatos munkaerőpiaci elvárásokat a végzős pénzügy és számvitel szakon, számviteli szakirányon friss diplomát szerzett hallgatók 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 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.

**Hipotézis (H6)** *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 munkaerőpiac róluk alkotott véleményéhez képest. A vizsgálatban részt vevő számvitel specializáción végzett diplomások többsége, 85,96%-a, a kötelező szakmai gyakorlaton túl is rendelkezik szakmai tapasztalattal, így a munkaerőpiaci elvárásokkal saját kompetenciájukat össze tudták mérni, sokkal reálisabbak a vártnál tudásuk megítélésében. A diplomások alulértékelték kompetenciáik nagy részét a munkaerőpiaci megítéléshez képest, aminek oka lehet, hogy a munkaerőpiac jellemzően a KKV szektorban végzik tevékenységüket, ahol nincs akkora jelentősége néhány kompetenciának, mint a BIG4-nál, ahol a válaszadó hallgatók 40%-a szerzte szakmai tapasztalatát.

A pályakezdő fiatalok, inkább hiányzónak ítélik meg könyvelőprogramok 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 munkaerőpiaci értékeléshez képest pozitívabban értékelték

meglévő kompetenciájukat, de az eltérés mind a négy esetben minimális, vagyis a túlértékelés is csak minimális mértékű.

Ennek ismeretében az H6 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 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 H6 hipotézisre kapott válasz alapján a következő tézis fogalmazható meg:

**6. Tézis (T6)** *Gazdasági és kulturális hagyományaiból 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.*

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

Kitűzött célomnak megfelelően a dolgozatban feltártam a számviteli szakképzés munkaerőpiac képviselői által jelzett hiányosságait, fejlesztésre váró területeit a szakember képzés mindhárom vizsgált szintjén. Választ kaptam a kutatás során megfogalmazott kérdéseimre.

(Cummings et al., 2001, im. 12. oldal) gondolatával egyetértve zárom a számviteli szakképzésfejlesztéssel foglalkozó értekezésemet: „Egyértelmű, hogy egy számviteli program kidolgozása a 21. századi számviteli szakemberek számára nem egy cél, hanem állandó folyamatos javí-

tást igénylő munka. Csak a folyamatos értékelésen és az új kihívásokhoz való alkalmazkodáson keresztül tud egy program továbbfejlődni és teljesíteni a diákok és a munkaadók igényeit.”

#### 4.7 Nyitott kérdések, további kutatási irányok

Primer kutatásom eredményeit elemezve további kutatási irány lehetne annak vizsgálata, hogy miért különbözik a KKV szektort kiszolgáló könyvelő, tanácsadó cégek és a vezető nagy könyvelő, és tanácsadó cégek számviteles pályakezdőkkel szembeni elvárása. Vajon az eltérő cégmérettel magyarázható-e, ahol más-más készségekre van szüksége a munkába állóknak? Esetleg más a belső továbbképzési gyakorlatuk?

A frissen végzett pályakezdő diplomásokat nagy arányban foglalkoztatják a vezető könyvelő cégek (a mintában szereplő friss diplomások 40%-a a BIG4-nál szerzett gyakorlatot). További kutatási iránynak tartanám annak vizsgálatát, hogy mekkora az átjárás a BIG4 és a kis könyvelő cégek között. Mennyi időt töltenek a diplomások a BIG 4-nál átlagosan? Hogyan folytatódik a karrierjük?

Érdekes kérdés annak vizsgálata, hogy a képzés során megszerzett szakmai tudás mennyire rugalmas. A cégek milyen tartalmú szakmai továbbképzéseket tartanak fontosnak? Hogyan erősítik az igényelt kompetenciákat a pályakezdő számviteli szakemberek esetében, melyekre fókuszálnak leginkább?

A duális képzés a munkaerőpiac és az oktatás szorosabbra fűzésének a legnagyobb lehetősége. A két-három éves tapasztalat ezen a téren már lehetőséget ad annak vizsgálatára, hogy a pénzügy és számvitel alapképzésben részt vevő hallgatók duális képzése mennyire kapcsolja össze a munkaadókat a szakképzéssel. Mely területeken alakul ki közös munka, részt vesznek-e a tananyagfejlesztésben, segítik-e az oktatókat céges gyakorlati képzéssel, részt vesznek-e meghívott előadóként a képzésben, segítenek-e a legmodernebb oktatásmódszertan kialakításában, a legfrissebb, munkát támogató szoftverek oktatási célra történő rendelkezésre bocsátásában.

Az értekezésem folytatásaként egy-egy speciálisan a számviteli szakemberekre jellemző kompetencia iránti igény mélyebb elemzése, mint például az etikus magatartás, vagy a folyamatos tanulás képessége szintén önálló vizsgálati irány lehet.

A magyar számviteli gyakorlatban a beszámoló készítést vagy kiszervezik, vagy saját erőből oldják meg a feladatot. A kutatásnak új irányt adva, annak folytatásaként a megkérdezettek köre bővíthető a menedzsment bevonásával. A vállalatvezetők megkérdezésével már a pályán lévő, nem szigorúan a pályakezdő számviteli szakemberek kompetencia vizsgálata végezhető el. A KKV-k és nagyobb vállalatok vezetőivel folytatott mélyinterjúk segíthetnek abban, hogy hiteles képet kapjunk a számvitel szakmában dolgozókkal szembeni elvárásokkal kapcsolatosan.

A kutatás folytatásaként érdemesnek tartanám megvizsgálni, hogy a számviteli szakemberképzés során milyen modern oktatás-módszertani megoldásokat alkalmaznak a képző intézmények, és a kompetenciafejlesztés érdekében hogyan lehetne ezen a területen is fejlődni, valamint érdemes volna vizsgálni, hogy a tömegessé vált számviteli szakemberképzéshez megfelelő számú, pedagógiaileg és módszertanilag is képzett, magas szintű szakmai kompetenciával bíró oktató áll-e rendelkezésre.

## Hivatkozások

- Accounting Education Change Commission (AECC). 1990. Objectives of Education for Accountants: Position. *Statement Number One (Bainbridge Island, WA: AECC)*.
- Alexander, J.R. 2002. History of Accounting, Association of Chartered Accountants in the United States. *Accounting Education Change Commission (AECC). (1990) Objectives of Education for Accountants: Position; Statement Number One (Bainbridge Island, WA: AECC)*.
- Allen, J.–van der Velden, R. 2009. *HEGESCO report on the large-scale graduate survey. Competencies and early labour market careers of higher education graduates*. Tech. rept. University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences, Ljubljana.
- André Lászlóné. 2006. Munkaadók véleménye a szakképesítést szerzett pályakezdőkről, mint munkavállalókról. *Készült az Oktatási Minisztérium megbízása alapján, a Szakképesítést szerzett pályakezdők elhelyezkedéséről tapasztalatok összegyűjtése és elemzése című kutatáshoz, az MGYOSZ, IPOSZ, MKIK, MAK, valamint az NSZI által megkeresett munkaadóktól származó kérdőívek feldolgozott adatai alapján*.
- Avery, C.–Walker, M. A. 2001. *Teamwork is an Individual Skill*. San Francisco, CA: Barrett-Koehler.
- Balázsiné, F. K. 2016. A pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetencia követelmények. *SZÁMVITEL ADÓ KÖNYVVIZSGÁLAT: SZAKMA*, **58**, 254.
- Balázsiné, F. K.–Kardos, B. 2016a. Pályakezdő számviteli szakemberekkel szembeni kompetencia elvárások. *Vezetéstudomány Folyóirat tanulmány*, **12**.
- Balázsiné, F. K.–Kardos, B. 2016b. Primer kutatás a magyarországi pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciák körére vonatkozóan. *ATF3. konferencia kiadvány, megjelenés alatt*.
- Balázsiné, F. K.–Kardos, B.–Sztanó, I. 2016. A számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetencia követelmények Szekunder kutatás. *SZAKMA*, **12**.
- Barakonyi, K. 2003. Javaslat a hazai felsőoktatási intézményvezetési modellre II. rész. *Vezetéstudomány*, **2003/9**.
- Bélyácz, I. 2008. Hivatás-e még a számvitel szakma gyakorlása? *Számvitel - Adó - Könyvvizsgálat*, **2008./12**.
- BGF Diplomás Pályakövetési Rendszer. 2010. A BGF Diplomás Pályakövetési Rendszerében a 2007-ben és 2009-ben végzett hallgatók között lebonyolított 2010. évi kutatás eredményei. *kutatási jelentés*. [http://www.bgf.hu/documents/DPR/Vegzett\\_hallgatok\\_2010.pdf](http://www.bgf.hu/documents/DPR/Vegzett_hallgatok_2010.pdf).
- Bíró, K.–Csányi, Zs.–Vincze, Sz. 2007. A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata. *készült a Regionális Operatív Program keretében a BDF megbízásából, 2007*. [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).
- Blackburn, P.L.–Brunel, R.J. 2010. The Role of Small and Medium Practices in Providing Business Support to Small- and Mediumsized Enterprises. *Small and Medium Practices Committee International Federation of Accountants*.
- Böcskei, E. 2013. A számvitel oktatásának és kutatásának helyzete a bolognai folyamat tükrében. *SZAKMA*, **2013/4**, 164–166.
- Bologna rendszerű. 2008 november. A Bologna rendszerű képzésben részt vevő hallgatók munkaerőpiaci kompetenciákra felkészítése, illetve pályaeorientációs tanácsadó hálózat fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen. *Projekt előkészítő kutatási tanulmány Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Pécs*.
- 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**, 33–47.
- Boncsér, Z.I. 2015. KEIRDI Kutatási Szolgáltatás Design: RIQ & Lead modell. Interdiszciplináris kutatói teamek felkészítése a nemzetközi programokban való részvételre az alapkutatás és a célzott alapkutatás területén TÁMOP-4.2.2.D-15/1/KONV-2015-0005 Együttműködés-fejlesztés Képzési tanácsadó Az akadémiai képzési tanácsadás új kérdései a 21. században. *Tanulmány*, [http://4.2.2.d.dbmtka.hu/wp-content/uploads/2015/11/422D\\_0005\\_kfszervfejl\\_alk\\_tud\\_modell.pdf](http://4.2.2.d.dbmtka.hu/wp-content/uploads/2015/11/422D_0005_kfszervfejl_alk_tud_modell.pdf).
- Boyatzis, R. E. 1982. *The Competent Manager*. New York, John Wiley and Sons.

- Brewer, P. C.–Sorensen, J. E.–Stout, D. E. 2014. The future of accounting education: addressing the competency crisis. *Strategic Finance*, **29**.
- Brubaker, T. F. 2004. Measurement Of Quality Attributes In Accounting Education Programs. *Perceptions Of Certified Public Accountants Journal of College Teaching & Learning*, **1**.
- Brükler, T.–Egyed, L. 2001. *DACUM-kézikönyv*. Budapest, Nemzeti Szakképzési Intézet.
- Budai, E. 2008. Kutatás álláshirdetésekből; Számviteli vezetőkkel szembeni munkáltatói elvárások. *Számvitel – Adó – Könyvvizsgálat*, **2008/6**.
- Budai, E. 2009. Párhuzamok – A számvitel 60 éve. : Ulbert, J. (szerk.), *Az iskolateremtő. Tanulmányok Bélyácz Iván 60. születésnapja tiszteletére*. PTE KTK.
- Bulukin, K. C.–Gooderham, P.N.–Lund, J. 2005. Educating Small Firm Accountants in Counselling SME Client. *SAMFUNNS-OG NAERINGSLIVSFORSKNING AS Bergen, SNF Working Paper No. 46/05 ISSN 0803-4028*.
- Butum, L.C.–Stan, S.O.–Zodieru, A. 2015. The Role of Romanian Universities in Increasing Graduates' Employability. Curriculum Management and Development of Competences Required by the Labor Market. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, **3**, 431–446.
- Chen, T. 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*, **10**, 123–134.
- Cheng, K. W. 2007. The Curriculum Design in Universities from the Perspective of Providers in Accounting Education. *Education*, **127**, 581–590.
- Chia, Y. M. 2005. Job Offers of Multi-National Accounting Firms: The Effects of Emotional Intelligence, Extra-curricular Activities, and Academic Performance. *Accounting Education*, **14**, 75–93.
- Csapó, B. 2002. A tudáskonceptió változása: nemzetközi tendenciák és a hazai helyzet. *Új Pedagógiai Szemle*.
- Csehne Papp, I. 2013. A munkaerőpiac igényeinek megfelelő oktatási rendszer? *Vzdelávanie, výskum a metodológia*, <http://www.irisro.org/pedagogia2013januar/0708CsehnePappImola.pdf>, 650–656.
- Csepeli, Gy.–Prazsák, G. 2011. Az el nem múló feudalizmus. Társadalmi Konfliktusok Kutatóközpont. *Társadalomkutatás*, **XXIX**, 16.
- Csermely, P. 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, [http://mek.oszk.hu/07900/07999/pdf/szarny\\_es\\_teber.pdf](http://mek.oszk.hu/07900/07999/pdf/szarny_es_teber.pdf), 65.
- Cummings, B. R.–Bennett, E.–Normand, C. J. 2001. Meeting the challenge: The University Accounting Program Corporate America Needs. *Management Accounting Quarterly*, **Winter**, 4–13.
- Cunningham, J. 2007. Lean Application in Accounting Environments. 209–235 of: Stenzel, J. (szerk.), *Lean Accounting: Best Practices for Sustainable Integration*. Wiley.
- Czinkóczi, S. 2011. Kompetencia menedzsment, mint a diplomás munkaerő minőségének egyik biztosítója. *Minőség és Megbízhatóság, Az Európai Minőségügyi Szervezet Magyar Nemzeti Bizottság (EOQ MNB) nemzeti minőségpolitikai szakfolyóirata*, **XLV**, 36–38.
- 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*).
- Duális Képzés, Intézményi Fehér Könyv. 2015. Duális Képzés, Gazdaságtudományi képzési terület, pénzügy és számvitel, Intézményi Fehér Könyv. Munkacsoport: BGF, Eszterházy Károly Főiskola, Kaposvári Egyetem, Miskolci Egyetem, Pannon Egyetem, Szolnoki Főiskola. *Munkacsoport*.
- Dunbar, K.–Laing, G.–Wynder, M. 2016. A Content Analysis of Accounting Job Advertisements: Skill Requirements for Graduates. *The E-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, **10**, 58–72.
- „Európa 2020”. 2010. Európa 2020 stratégia. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=hu>.
- Európa Tanács: A lisszaboni folyamatról. 2000. A tudásalapú társadalom megteremtése. *Lisszabon. www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz.../memorandum-tanulas*.
- Everaert, P.–Sarens, G.–Rommel, J. 2006. Outsourcing of Accounting Tasks in SMEs: An extended TCE Model. *Working Paper No. 2004/403, Gent: Univeersiteit Gento*.
- Galambos, R. 2005. Esély a változásra, lehetőség a változtatásra. *Kézirat*.
- Gergely, Gy. 2004. Kulcskompetenciák pedig nincsenek. *Új Pedagógiai Szemle*, **2004**, 50–58.



- Gordon, R.A.–Howell, J.E. 1959. *Higher Education for Business*. New York: Columbia University Press.
- Halkovics, L. 1999. A magyar ipari szakoktatás és statisztikája 1945 előtt. *Statisztikai Szemle*, [http://www.ksh.hu/statszemle\\_archive/1999/1999\\_04/1999\\_04\\_260.pdf](http://www.ksh.hu/statszemle_archive/1999/1999_04/1999_04_260.pdf).
- Harangi, L. 2004. Az élethosszig tartó tanulás minőségi követelményei az európai oktatásban. *Új Pedagógiai Szemle*, **6**, 77–82.
- Hegyí-Halmos, N. 2012. Foglalkoztathatóvá tétel és a képezhetőség fejlesztése. *elektronikus kiadvány a TÁMOP-5.4.4-09/1/C-2009-0001 „Képzésfejlesztés az összetartozásért” projektje keretében készült*, [http://tatk.elte.hu/file/FOGLALKOZTATHATOVA\\_TETEL\\_ES\\_A\\_K.pdf](http://tatk.elte.hu/file/FOGLALKOZTATHATOVA_TETEL_ES_A_K.pdf).
- Hoffelder, K. 2013. The Softer Side of Accounting, Finance and accounting staffer lack critical communication and other „soft” skills accordint to a CFO survey. *Accounting & Tax*.
- Husin, M. A.–Ibrahim, M.D. 2014. The Role of Accounting Services and Impact on Small Medium. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, **115**, 54–67.
- Hutchins, J.G.B. 1960. Education for Business Administration, Review Articles Source. *Administrative Science Quarterly*, **5**, 279–295.
- Jákó, M. 2004. A kompetencia fogalmának értelmezési lehetőségei Magyarországon. *Humánpolitikai Szemle*, **XV**, 48–55.
- Johnson, T.–Kaplan, R. 1987. *Relevance Lost: The Rise and Fall of Management Accounting*. Boston: Harvard Business School Press.
- Jones, G.–Abraham, A. 2008. Preparing accountants for today’s global business environment: The role of emotional intelligence in accounting education. *Faculty of Commerce-Papers*, 482.
- Kamyabi, Y.–Pantai, L.–Devi, S. 2011a. An Empirical Investigation of Accounting Outsourcing in Iranian SMEs: Transaction Cost Economics and Resource-Based Views. *International Journal of Business and Management*, **6**.
- Kamyabi, Y.–Pantai, L.–Devi, S. 2011b. Use of Professional Accountants’ Advisory Services and its Impact on SME Performance in an Emerging Economy: A Resource-based View. *Journal of Management and Sustainability*, **1**.
- Kane, E. 2004. Continuing Dangers of Disinformation in Corporate Accounting Reports. *Review of Financial Economics*, **13**, 149–164.
- Kardos, B. 2011. Számviteli információs rendszer értékelemzése. *Doktori értekezés, Pécs*.
- Kardos, B.–Balázsiné, F. K. 2014. A számvitelről alkotott hallgatói vélemények – azok hatása az eredményekre. 440–457 of: Solt, K. (szerk.), *Alkalmazott tudományok I. fóruma: konferenciakötet*. Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2014.03.13-2014.03.14. Budapest: Budapesti Gazdasági Főiskola.
- Kardos, B.–Szijártó, B.–Török, M. Zs.–Veress, A. 2013. A számviteloktatás jelene és jövője a hazai felsőoktatási intézményekben. *Gazdálkodás és Menedzsment Tudományos Konferencia: Környezet-tudatos gazdálkodás és menedzsment. 1079 p. Konferencia Kecskemét: Kecskeméti Főiskola, 2013, I-II. kötet*, 790–794.
- Karoliny, M.–Poór, J. 2010. *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv Rendszerek és alkalmazások. 5 kiad.* CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest.
- Kavanagh, M. H.–Drennan, L. 2008. What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, **48**, 279—300.
- Kennedy, F. A.–Dull, R. B. 2008. Transferable Team Skills for Accounting Students. *RESEARCH NOTE, Accounting Education: an international journal*, **17**, 213—224.
- Kiss, P. 2010. *Kompetenciamérés a felsőoktatásban*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 2010. Budapest [https://issuu.com/paszalkiss/docs/dpr3\\_kompetenciakotet](https://issuu.com/paszalkiss/docs/dpr3_kompetenciakotet).
- Klemp, G. O.–McClelland, D. C. 1986. What characterizes intelligent functioning among senior managers? 237 of: Sternberg, R. J.–Wagner, R. K. (szerk.), *Practical Intelligence*. Oxford: Oxford University Press.
- Komor, L. 2001. Az európai gyakorlathoz illeszkedő munkaerő-piaci készségigény-felmérés a magyar oktatás-képzés fejlesztése szolgálatában. *Új Pedagógiai Szemle 2002, február Záró tanulmány*.
- Kopp, E. 2013. Tanulásközpontú programfejlesztés Fókusz. *Felsőoktatási Műhely* [https://www.felvi.hu/pub\\_bin/dload/FeMu/2013\\_2/femu2013\\_2\\_39-56.pdf](https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/FeMu/2013_2/femu2013_2_39-56.pdf).

- Kozma, L. 2014. Az európai és magyar képzési keretrendszer összehangolása. (TÁMOP-4.1.3-11/1-2011-0001) Összeállította: dr. Kozma László ny. egyetemi docens Informatikai Oktatási Konferencia 2014. február 22. [http://www.netacad.hu/downloads/iok2014/iok2014\\_fsz-1\\_drkozm.pdf](http://www.netacad.hu/downloads/iok2014/iok2014_fsz-1_drkozm.pdf).
- Lawson, R.A.–Blocher, E. J.–Brewer, P. C.–Morris, J. T.–Stocks, K. D.–Sorensen, J. E.–Stout, D. E.–F., Wouters M. J. 2015. Thoughts on Competency Integration in Accounting Education. *Issues in Accounting Education*, **30**, 149–171.
- Lükő, I. 2003. A szakmacsoportos szakiskolai szakképzés strukturális modellje és a szakképzések tartalma (kompetencia). *Tudományos-elvi alapok. Nyugat-Magyarországi Egyetem FMK Tanárképző Intézet, Sopron. 2003. november (kézirat)*, 28.
- Lukács, J. 2007. Kreatív számvitel, véletlen hiba, szándékos csalás. *Budapest Társadalom és Gazdaság*, **29**(1), 133–142.
- M. Vas, I. 2009. Munkaerő-piaci kompetenciaigény-felmérés az Egri kistérségben (Beszámoló a kutatás megszervezéséről és az adatgyűjtés folyamatáról). *Periodica Oeconomica*, **II**, 90–100.
- MAB. 2016. Párhuzamos programakkreditációs eljárás a gazdaságtudomány képzési területen 2014/2015. *MAB 2016/1/VII. sz. határozata akkreditációs jelentés*.
- Maruzsa, Z. 2016. Lezárult a képzési és kimeneti követelmények áttekintésének első szakasza. *Hír: <http://www.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/felsooktatasi-felelos-allamtitkarsag/hirek/lezarult-a-kepzesi-es-kimeneti-kovetelmenyek-attekintesenek-első-szakasza>*.
- Maskell, B.H.–Baggaley, B. L. 2006. Lean Accounting: What's It All About? *Target*, **22**.
- McClelland, D.C. 1973. Testing for competence rather than for „intelligence”. *American Psychologist*, **28**, 1–14.
- Myers, R. 2005. Accounting Education Changes Course. *Journal of Accountancy*, **200**, 108–110.
- Nagy, A. 2014. A felső kereskedelmi iskolák fejlődéstörténete Magyarországon (1867–1945). *Doktori (PhD) értekezés, Pécs, 2014. [http://nevtudphd.pte.hu/sites/nevtudphd.pte.hu/files/files/Vedések/2015/nagy\\_adrienn\\_phd\\_ertekezés.pdf](http://nevtudphd.pte.hu/sites/nevtudphd.pte.hu/files/files/Vedések/2015/nagy_adrienn_phd_ertekezés.pdf)*.
- Nagy, J. 2001. A személyiség alaprendszere: a célorientált pedagógia elégtelensége, a kritérium orientált pedagógia lehetősége. *Iskolakultúra*, [http://www.edu.u-szeged.hu/difer/download/nagy\\_szemelyiseg.pdf](http://www.edu.u-szeged.hu/difer/download/nagy_szemelyiseg.pdf), **9**, 22–38.
- Naser, K. H. 1993. *Creative Financial Accounting: Its Nature And Use*. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Nelson, I. T. 1995. What's new about accounting education change? An historical perspective on the change movement. *Accounting Horizons*, **9**, 62.
- Nyéki, L. 1993. De Block taxonómia. *Szakoktatás*, <http://rs1.szif.hu/~nyeki/okt/DeBlock.pdf>, **10**, 21–24.
- Óhidy, A. 2006. Az élethosszig tartó tanulás és az iskola. *Új Pedagógiai Szemle*, <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00106/2006-09-31-Ohidy-Elethosszig.html>.
- Oliverio, M.E.–Newman, B.H. 1996. Attention to accounting education: the first decade of the twentieth century. *Issues in Accounting Education*, **11**, 253–257.
- Pála, K.–Radó, P.–Szebedy, T.–Visi, J. 2009. A kompetencia az ismeretek képességek és attitűdök egy- sége. *Kerekasztal vita a kompetenciafejlesztésről és a kompetencia alapú oktatásról, 2009, június <http://ofi.hu/tudastar/kompetencia/kompetencia-ismeretek>*.
- Pedagógiai Lexikon. 1997. Budapest. *Budapest*.
- Pénzes, I. R. 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.szofportal.hu/content/index/id/518/m/384>*.
- Rac, L. 2009. Kell-e a számvitel a lean-rendszerekben? *PhD konferencia A Tudomány Napja tiszteletére rendezett konferencia tanulmányaiból*, 125–139.
- Rácz, Z. 2005. A tananyag moduláris elrendezése. *Humánpolitikai Szemle*, **2**, 40–52.
- Ravenscroft, S. P.–Frank, A. B.–Hassall, T. 1999. Cooperative learning – a literature guide. *Accounting Education: an international journal*, **8**, 163–176.
- Richards, J. D. 1992. Trends in Education: A Conflict of Objectives? *Management Accounting*, **73**, 14–15.
- Rózsa, A. 2002. A Just In Time rendszer szerepe a stratégiai döntéshozatalban. *Vezetéstudomány*, **33**, 78–84.

- Rózsa, A. 2010. Menedzsment kommunikáció reálopciókkal: A stratégiai és pénzügyi szempontok összehangba hozatalának lehetőségei. *Vezetéstudomány*, **41**, 45–58.
- Sántáné Madlovics, E.–dr. Takács Gyuláné–Dr. Venczel Józsefné. 2003. Munkakörelemzés, kompetenciaprofil elkészítése az iskolai rendszerű pénzügyi-számviteli ügyintéző és a vállalkozási ügyintéző szakképesítésekre. *Pénzügyminisztérium, 2003 november*.
- Sáska, G. 2010. A diplomás pályakövetési rendszer hazai és nemzetközi háttere. *Iskolakultúra*, <http://epa.oszk.hu/00000/00011/00150/pdf/2010-09.pdf>, **2010/9**, 13–26.
- Schultz, T. 1983. *Beruházás az emberi tőkébe*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Schüttler, T. 2001. Folyamatos tantárgyfejlesztés nélkül nem létezik korszerű szellemiségű tanúgy. A kerettantervről beszélget Horváth Zsuzsával Schüttler Tamás. *Új Pedagógiai Szemle*.
- Searcy, D. W. 2004. Aligning the Balanced Scorecard and a Firm's Strategy Using the Analytic Hierarchy Process. *Management Accounting Quarterly*, **2004/5/4**, 1–10.
- Siegel, G.–Sorensen, J.E. 1994. What Corporate America Wants in Entry-level Accountants. *A Joint Research Project of the Institute of Management Accountants and the Financial Executive's Institute. Montreal, NC: Title Institute of Management Accountants*.
- Simmons, S. A.–Williams, A. W. 1996. What do accounting practitioners want? How do entry-level accountants measure up? *Arkansas Business and Economic Review, Spring 1996, ABI/INFORM Complete*, **29**, 1.
- Sloane, P. J. 2003. Much ado about nothing: what does the over-education literature really tell us? : Büchel, F.–Grip, A. de–Mertens, A. (szerk.), *Over-education in Europe: current issues in theory and policy*. Massachusetts: Edward Elgar.
- Spencer, L. M.–Spencer, S. M. 1993. *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley, New York.
- Stowers, R. H.–White, G. T. 1999. Connecting Accounting and Communication: A Survey of Public Accounting Firms. *Business Communication Quarterly*, **62**, 23–40.
- Stratégiai Keretrendszer – Oktatás és képzés 2020. 2015. Stratégiai Keretrendszer – Oktatás és képzés 2020 (Uniós Munkaprogram, 2015). <http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework.hu>.
- Sundem, G.L. 1999. The Accounting Education Change Commission: Its History and Impact. *Accounting Education Series*, **15**.
- Szabóné Berki, É. 2006. A gazdaság szakképzéssel, oktatással szembeni elvárásai. *Budapesti Corvinus Egyetem Magatartástudományi és Kommunikációelméleti Intézet Neveléstudományi Központ Budapest*.
- Szász, E. 2004. Etikus vállalati kultúra kialakítása. *Partiumi egyetemi szemle*, 203–216.
- Szász, E. 2007. Lojalitás és bizalom. *Partiumi Egyetemi Szemle*, **2**, 81–88.
- Szász, E. 2008. Bizalom és számvitel. *Közgazdaság*, 241–247.
- Szemerszki, M. 2014. Az AHELO a felsőoktatásban. *Elismerés és minőség, Országos Felsőoktatási fórum, Oktatáskutató és Fejlesztő intézet*. letöltés: [https://www.ofi.hu/sites/default/files/attachments/szemerszki\\_marianna\\_az\\_ahelo\\_a\\_felsooktatásban\\_a\\_hallgatók\\_kiment\\_i\\_kompetenciamesenek\\_elokeszuletei\\_es\\_varhato\\_hatasai.pdf](https://www.ofi.hu/sites/default/files/attachments/szemerszki_marianna_az_ahelo_a_felsooktatásban_a_hallgatók_kiment_i_kompetenciamesenek_elokeszuletei_es_varhato_hatasai.pdf).
- Sztanó, I. 2008. A számvitel oktatása 50 év távlatában. *Számvitel – Adó – Könyvvizsgálat, 2008. Jubileumi szám*.
- Sztanó, I. 2015. A számvitel oktatás fél évszázada. *Gazdaság & Társadalom (Journal of Economy & Society)*, **2015. 7. évfolyam Különszám**.
- Török, B. 2004. Alapkompetenciák definiáltan. *Educatio folyóirat*, **2014/2**.
- Tóth, A. 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*.
- Tóth, R. 2011. Hatékonyság vizsgálat a felsőoktatásban. *Doktori értekezés, Debrecen*.
- Tóthné Téglás, T.–Hlédik, E. 2014. Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században Budapest, 2014*.
- Trotman, M. 1993. Comptabilité britannique, mod d'emploi. *Paris: Economica*.

- Udvardi-Lakos, E. 2005. A kompetencia-kártya, avagy paradigmaváltás a gyakorlatban. *Tanulmány*. [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=42](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=42).
- Udvardi-Lakos, E. 2007. A kompetencia-kártya, avagy paradigmaváltás a gyakorlatban. *Felnőttképzési Szemle*, **1**, 17.
- Ungvári, J. 1978. *A könyvvitel tanításának szakdidaktikája*. Tankönyvkiadó, Budapest.
- Winkler, M.–Nagy, G.–Kalmár, D. 2007. A kompetenciákról, Mi lesz velük diploma után. *Készült a ROP 3.3.1. pályázat keretein belül, Zsigmond Király Főiskola*. [http://www.zskf.hu/uploaded\\_bookshelf/540361d5232654f9.pdf](http://www.zskf.hu/uploaded_bookshelf/540361d5232654f9.pdf), **7. fejezet**, 99–119.
- Woodruffe, C. 1993. What is meant by competency? *Leadership and Organization Development Journal*, **14**, 29–35.

## A jelölt megjelent tudományos közleményei

### *Folyóiratcikk/Ismertetés/Tudományos*

Balázsiné Farkas Katalin (2017): Górcső alatt a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciái. Empirikus felmérés a munkaerőpiac képviselői körében, és a frissen végzett diplomások önértékelése alapján 1. *Controller Info (megjelenés alatt)*.

Balázsiné Farkas Katalin (2017): Górcső alatt a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciái. Empirikus felmérés a munkaerőpiac képviselői körében, és a frissen végzett diplomások önértékelése alapján 2. *Controller Info (megjelenés alatt)*.

Balázsiné Farkas Katalin-Kardos Barbara (2017): Employers' perceived competency gaps for entrants in accounting. *Közgazdász Fórum Forum on Economics and Business, Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete* ISSN: 1582-1986 (megjelenés alatt).

Kardos Barbara, Balázsiné Farkas Katalin, Sztanó Imre (2016): A számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciakövetelmények. *Számvitel Adó Könyvvizsgálat: SZAKMA LVIII:(12)* pp. 565–566.

Balázsiné Farkas Katalin, Kardos Barbara (2016): A KKV-szektor gyakorló számviteli szakembereinek a pályakezdő számvitelek kompetenciáira vonatkozó értékelése. *Vezetéstudomány*, 2016.12. pp 46–61.

Balázsiné Farkas Katalin (2016): A pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetencia követelmények. *SZÁMVITEL ADÓ KÖNYVVIZSGÁLAT: SZAKMA* 58:(5) p. 254. (2016)

### *Könyvrészlet/Konferenciaközlemény/Tudományos*

Balázsiné Farkas Katalin, Kardos Barbara (2016): Primer kutatás a magyarországi pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciák körére vonatkozóan In: Csillag Sára (szerk.) *Alkalmazott Tudományok III. Fóruma: Konferenciakötet*. 970 p. Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2016.03.10-2016.03.11. Budapest: Budapesti Gazdasági Egyetem, 2016. pp. 111-128. (ISBN:978-963-7159-23-7) Befoglaló mű link(ek): Teljes dokumentum.

Kardos Barbara, Balázsiné Farkas Katalin (2014): A számvitelről alkotott hallgatói vélemények – azok hatása az eredményekre In: Solt Katalin (szerk.) *Alkalmazott tudományok I. fóruma: konferenciakötet*. Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2014.03.13-2014.03.14. Budapest: Budapesti Gazdasági Főiskola, 2014. pp. 440-457. (ISBN:978-963-7159-92-3) Befoglaló mű link(ek): Teljes dokumentum.

### ***Könyv/Felsőoktatási tankönyv/Oktatási***

Balázsiné Farkas Katalin, Kardos Barbara, Némethné Gergics Márta, Szabó Szabolcs, Zelenka Józsefné (2012): Feladatok a számvitel alapjainak elsajátításához. *Budapest: Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Rt.*, 2012. 224 p. (ISBN:978 963 638 410 4).

### ***Könyv/Oktatási anyag/Oktatási***

Balázsiné Farkas Katalin, Kardos Barbara, Havass Norbert Szilágyi Edit (szerk.) (2010) Pénzügyi számvitel példatár: Üzleti szakügyintézők és államháztartási szakügyintézők részére Budapest: Perfekt Kiadó, 2010. 259 p. (ISBN:978 963 394 780 7) Könyv/Oktatási anyag/Oktatási

Balázsiné Farkas Katalin, Erdélyi Zsuzsanna, Kardos Zoltánné (dr.) (2003): Üzleti statisztika példatár. *Budapest: SZÁMALK Szakközépiskola*, 2003. 78 p. (ISBN:9635534221)

### ***Egyéb/Nem besorolt/Oktatási***

Balázsiné Farkas Katalin, Erdélyi Zsuzsanna, Kardos Zoltánné (dr.) (2003): A statisztika szerepe a társadalmi gazdasági életben. *Számítógépes tananyaghoz kapcsolódó oktató CD*.

### ***Könyv/Oktatási anyag/Oktatási***

Balázsiné Farkas Katalin, Kardos Zoltánné (dr.), Erdélyi Zsuzsanna (2002): Üzleti statisztika jegyzet. *Budapest: SZÁMALK Szakközépiskola*, 2002. 139 p.

Balázsiné Farkas Katalin, Erdélyi Zsuzsanna, Vargáné Dugonics Rita (2001): Általános statisztika jegyzet. *Budapest: SZÁMALK Szakközépiskola*, 2001. 97 p.

Balázsiné Farkas Katalin, Erdélyi Zsuzsanna, Vargáné Dugonics Rita (2001): Általános statisztika példatár. *Budapest: SZÁMALK Szakközépiskola*, 2001.

# Függelék

## Hivatkozott törvények, rendeletek

- 186/1959. (PK 33.) számú utasítás a könyvviteli képesítésről
- 132/1961. (PK 11.) számú PM utasítás a számviteli képesítések rendjéről
- 117/1962. (PK 7.) számú utasítása a számviteli képesítések rendjéről
- 14/1977. (VII. 30.) számú PM rendelet a számviteli képesítés rendjéről szóló
- 1997. évi LV. törvény. a Magyar Könyvvizsgálói Kamaráról és a könyvvizsgálói tevékenységről.
- 93/2002. (V. 5.) Korm. rendelet a könyvviteli szolgáltatást végzők nyilvántartásba vételéről
- 23/2008. (VIII. 8.) PM rendelet a pénzügyminiszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről.
- 2015/2003. (I. 30.) Korm. határozat Az iskolai rendszerű szakképzés munkaerőpiac által igényelt korszerűsítésére irányuló intézkedésekről
- 37/2003. (XII. 27.) OM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről
- 27/2012. (VIII. 27.) NGM rendelet a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről
- 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről
- 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

## Webcímek

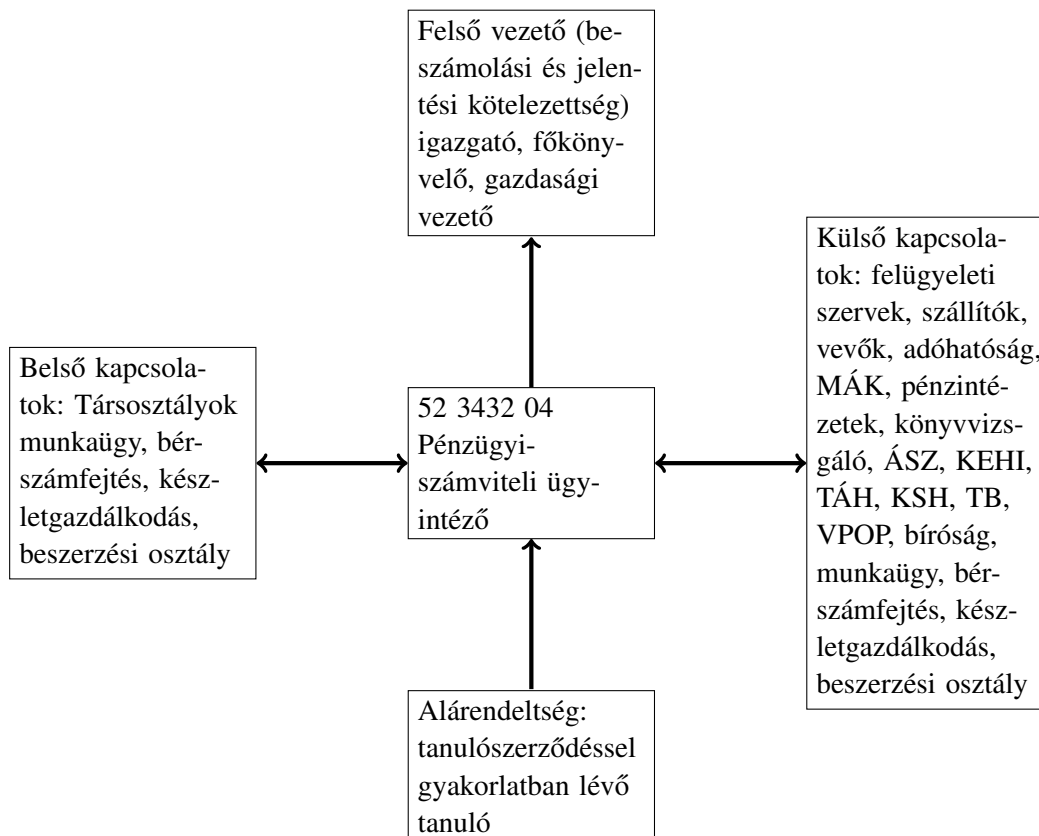
- <http://hu.jobble.org/%C3%A111%C3%A1s-sz%C3%A1mviteli-%C3%BCgyint%C3%A9z%C5%91/Magyarorsz%C3%A1g?p=3>
- <http://www.monster.hu/>
- <https://www.profession.hu/>
- <http://www.topjob.hu/>

- [http://www.felvi.hu/diploman\\_tul/allaskereses/hasznos\\_oldalok/allasportalok](http://www.felvi.hu/diploman_tul/allaskereses/hasznos_oldalok/allasportalok)
- <http://workline.hu/>
- <http://www.workania.hu/>
- <http://www.topjob.hu/>
- <https://www.profession.hu/>
- <http://www.monster.hu/>
- <http://hu.jobrapido.com/>
- <https://www.jobmonitor.hu/>
- <https://jobline.hu/>
- <http://www.jobinfo.hu/>
- <http://www.cvonline.hu/>
- <http://www.frisssdiplomas.hu/>
- <http://www.jofogas.hu/magyarorszag/penzugy-szamvitel->
- <http://www.careerjet.hu/>
- <https://www.kpmg.com/HU/hu/careers/documents/Palyakezdo-Update-Jan-2013.pdf>
- <https://penzugyiszakkepzes.kormany.hu/nevjegyzekek-adotanacsadok>
- <https://penzugyiszakkepzes.kormany.hu/nevjegyzekek-konyvviteli-szolgaltatast-vegzoek>
- <https://www.mkvk.hu/>
- [http://www.mab.hu/web/images/tir/jelentesek/P17\\_160129\\_jelentesH.pdf](http://www.mab.hu/web/images/tir/jelentesek/P17_160129_jelentesH.pdf)
- <https://www.felvi.hu/felsooktatasimuhely/dpr>



## 1. melléklet

**1/A, 5.1 táblázat: Közgazdaság szakmacsoport: 52 3432 04 Pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés (2003.) szervezeti ábrája**



*Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 1. melléklet)*

**1/B: Pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés; A munkakör betöltéséhez szükséges alapvető ismeretek, készségek listája**

*Bemeneti követelmények*

- matematikai ismeretek (alpműveletek, százalékszámítás, nagyságrendbecslés, logikai feladatok, inverz feladatok)
- számítástechnikai ismeretek (szövegszerkesztés, táblázatkezelés, függvények használata)
- kommunikációs készség (írásbeli, szóbeli)
- általános szakmai alpműveltség: tájékozottság a szakmaterületről, gazdasági életről
- idegen nyelvismeret

*Kimeneti követelmények*

- számviteli ismeretek

- pénzügyi ismeretek
- a szakma formai követelményeinek alkalmazása
- felhasználói programok alkalmazása
- ügyirat-kezelési ismeretek
- irodatechnikai eszközök használata
- jogi ismeretek
- jogszabályok megértése, értelmezése
- CD-jogtár használata
- EU ismeretek
- szakmai kommunikáció (magyar és idegen nyelven)
- döntési képesség
- a belső ügyintézési folyamatok ismerete
- gépipírás
- kötelező adatszolgáltatás ismerete

Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 2. melléklet)

*1/C: Pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés; A munkaköri feladatok sikeres teljesítéséhez elengedhetetlen dolgozói magatartásformák listája*

- terhelhető
- megbízható
- pontos, precíz
- udvarias
- toleráns
- korrekt
- diszkrét
- figyelmes
- javaslatot, visszajelzést elfogadó
- áttekinthető, rendezett feladatot végez
- **kapcsolatteremtő, kommunikációs készség**
- kollegális
- nyitott
- jó memória
- **felelősség tudat**
- kötelességtudat
- szakmai elhivatottság
- **csapatmunkás**
- bizalommal van társai iránt
- érdeklődő
- **jogkövető**
- titoktartó

Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 2. melléklet)

***I/D: Pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés; A munkavégzéshez szükséges berendezések, eszközök, szerszámok, anyagok listája***

- számítógép, perifériák
- szoftverek
- Internet kapcsolat
- irodai eszközök, irodaszerek (toll, ceruza, papírok stb.)
- szigorú számadású nyomtatványok és egyéb nyomtatványok
- irodai bútor (asztal, szék, tároló szekrény stb.)
- irodai kommunikációs eszközök (fax, telefon stb.)
- fénymásoló
- biztonsági mechanikus vagy elektronikus védőeszközök
- szakkönyvek
- folyóiratok
- közlöny, CD jogtár

Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 2. melléklet)

***I/E: Pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés; Várhatóan érvényesülő jövőbeni tendenciák listája (pozitív és negatív várható jelenségek egyaránt)***

- a szakmai önképzés igénye
- EU-s standardok alkalmazása
- környezetvédelem
- munkahelyi körülmények javulása, infrastruktúra kiépítése
- anyagi megbecsülés
- gyakorlatorientáltabb képzés (tanulószerződés megalapozhatja)

Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 2. melléklet)

## 1/F/1: 5.2 táblázat. Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 3. melléklet)

A fejlécben megnevezett szakképesítés munkakörének értékelési táblázata (séma)

Feladat megnevezése	Végzi-e ezt a feladatot munkája során?		Mennyire fontos a feladat, függetlenül attól hogy végzi vagy sem?					A feladatvégzés gyakorisága					Mennyire nehéz megtanulni a feladatot?							
	Igen	Nem	Nem fontos		Nagyon fontos			Nagyon ritkán	Évente 1x 2x	Havonta	Hetente	Naponta	Folyamatosan	Könnyű		Nagyon nehéz				
			0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A Szállítói számlák kezelése</b>																				
<b>A1</b> vezeti az engedélyezett szerződések és megrendelések nyilvántartását	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A2</b> iktatja a beérkező számlákat	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A3</b> nyilvántartja a beérkező számlákat	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A4</b> igazoltatja és ellenőrzi a számlákat	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A5</b> előkészíti az átutalást	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A6</b> teljesíti az átutalást	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A7</b> felszereli a bankszámlakivonatot (bankszámlakivonat +a mozgáshoz kapcsolódó bizonylatok)	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A8</b> egyeztetni a szállítói folyószámlákat, intézi a reklamációkat	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>A9</b> könyveli a számla és pénzforgalmat	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
<b>Javasolt új feladat</b>																				
<b>A10</b>	Igen	Nem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5

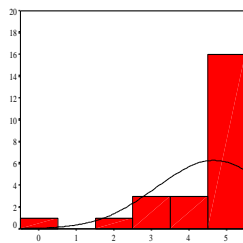
**1/F2, 5.3 táblázat: A feladatcsoport: Szállítói számlák kezelése. Az A feladatcsoport feladatainak statisztikai adatai. Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 3. melléklet)**

Feladatok <sup>a</sup>	Végzi-e a feladatot munkája során?		Mennyire tartja fontosnak a feladatot?	A feladatvégzés gyakorisága	A feladat megtanulásának nehézségi foka
	Nem (fő)	Igen (fő)	átlag	átlag	átlag
A1 vezető az engedélyezett szerződések és megrendelések nyilvántartását	19	6	4,3	3,6	2,4
A2 iktatja a beérkező számlákat	12	15	4,7	3,9	1,8
A3 nyilvántartja a beérkező számlákat	13	15	4,6	3,9	2,0
A4 igazoltatja és ellenőrzi a számlákat	11	17	4,8	4,0	2,2
A5 előkészíti az átutalást	10	17	4,8	3,7	2,2
A6 teljesíti az átutalást	13	14	4,8	3,9	2,3
A7 felszereli a bankszámlakivonatot (bankszámlakivonat + a mozgáshoz kapcsolódó bizonylatok)	14	14	4,6	3,9	2,2
A8 egyezteteti a szállítói folyószámlákat intézi a reklamációkat	11	16	4,7	3,6	2,5
A9 könyveli a számla és pénzforgalmat	9	18	4,8	4,1	2,8
Új feladatok					
A10 ellenőrzi a számlák tartalmát összeveti a kötelezettségvállalás nyilvántartással		1	5	3	4
A11 ellenőrzi az ÁFA kulcsok helyességét			5	3	4
A12 nyilvántartást vezet az szja kötelezettségekről (bérleti díj 20%-os szja)			5	3	3

<sup>a</sup> Magyarázat. A feladat fontossága: 0,1,2=Nem fontos; 3,4,5=Nagyon fontos; A feladatvégzés gyakorisága: 0=Nagyon ritkán; 1=Évente 1-2-szer; 2=Havonta; 3=Hetente; 4=Naponta; 5=Folyamatosan; A feladat megtanulásának nehézsége: 0,1,2=Könnyű; 3,4,5=Nagyon nehéz.

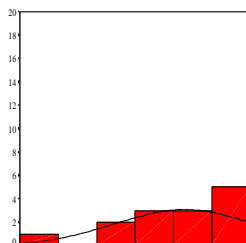
1/F/3, 5.4 táblázat. *Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 3. melléklet)***A1 feladat. vezeti az engedélyezett szerződések és megrendelések nyilvántartását**

A1 feladat fontossága



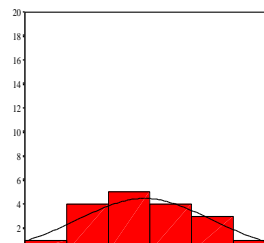
0, 1, 2 = Nem fontos  
3, 4, 5 = Nagyon fontos

A1 feladat ellátásának gyakorisága



0 = Nagyon ritkán  
1 = Évente 1× 2×  
2 = Havonta  
3 = Hetente  
4 = Naponta  
5 = Folyamatosan

A1 feladat megtanulásának nehézsége



0, 1, 2 = Könnyű  
3, 4, 5 = Nagyon nehéz

52 3432 03 /A1 ábra. Az A1 feladat fontosságának, a feladatvégzés gyakoriságának és megtanulásának nehézsége a válaszadók megítélése alapján

52 3432 03 /A1 táblázat. A feladat fontosságának a feladatvégzés gyakoriságának és megtanulásának nehézsége

Kérdések Skálaértékek		Stat. mutatók	Gyakoriságok	
			Abszolút (fő)	Relatív (%)
A feladat fontossága	0	Nem fontos	1	4,2
	1			
	2		1	4,2
	3	Fontos	3	12,5
	4		3	12,5
5		16	66,7	
A feladat gyakorisága	0	Nagyon ritkán	1	7,1
	1	Évente 1×, 2×		
	2	Havonta	2	14,3
	3	Hetente	3	21,4
	4	Naponta	3	21,4
	5	Folyamatosan	5	35,7
A feladat nehézsége	0	Könnyű	1	5,6
	1		4	22,2
	2		5	27,8
	3	Nagyon nehéz	4	22,2
	4		3	16,7
	5		1	5,6

## 1/F/4, 5.5 táblázat. Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 3. melléklet)

Listák validálási eredményei/I-IV.

I. A munkakör betöltéséhez szükséges alapvető ismeretek, készségek listája	Szükséges	Nem szükséges	II. A munkaköri feladatok sikeres teljesítéséhez elengedhetetlen dolgozó magatartásformák listája	Szükséges	Nem szükséges
1. számviteli ismeretek	100,0	0,0	1. terhelhető	100,0	0,0
2. pénzügyi ismeretek	100,0	0,0	2. megbízható	100,0	0,0
3. a szakma formai követelményeinek alkalmazása	100,0	0,0	3. pontos, precíz	100,0	0,0
4. felhasználói programok alkalmazása	100,0	0,0	4. udvarias	100,0	0,0
5. ügyirat-kezelési ismeretek	92,9	7,1	5. toleráns	98,7	3,8
6. irodatechnikai eszközök használata	96,7	3,4	6. korrekt	100,0	0,0
7. jogi ismeretek	96,7	13,3	7. diszkrét	100,0	0,0
8. jogszabályok megértése, értelmezése	96,7	13,3	8. figyelmes	96,7	3,6
9. CD-jogtár használata	76,7	23,3	9. javaslatot, visszajelzést elfogadó	92,9	7,4
10. elektronikus iktatás	50,0	50,0	10. áttekinthető, rendezett feladatot végez	100,0	0,0
11. minőségbiztosítási ismeretek	37,0	63,0	11. kapcsolatteremtő, kommunikációs készség	98,7	3,3
12. EU ismeretek	66,7	33,3	12. kollegális	100,0	0,0
13. szakmai kommunikáció (magyar és idegen nyelven)	82,8	17,2	13. nyitott	85,7	14,3
14. döntési képesség	93,3	6,7	14. jó memória	98,7	3,4
15. a belső ügyintézési folyamatok ismerete	100,0	0,0	15. felelősség tudat	100,0	0,0
16. gépirás			16. kötelességtudat	100,0	0,0
			17. szakmai elhivatottság	85,7	14,3
			18. csapatmunkás	98,7	3,8
			19. bizalommal van társai iránt	98,7	11,5
			20. érdeklődő	85,7	14,8
			21. jogkövető	96,7	3,6
			22. titoktartó	100,0	0,0

III. A munkavégzéshez szükséges berendezések, eszközök, szerszámok, anyagok listája	Szükséges	Nem szükséges	IV. Várhatóan érvényesülő jövőbeni tendenciák listája (pozitív és negatív várható jelenségek egyaránt)	Szükséges igen	Nem szükséges nem
1. számítógép, perifériák	96,7	3,3	1. a szakmai önképzés igénye	100,0	0,0
2. szoftverek	95,9	6,9	2. EU-s standardok alkalmazása	100,0	0,0
3. Internet kapcsolat	82,8	17,2	3. környezetvédelem	67,9	32,1
4. irodai eszközök, irodaszerek (toll, ceruza, papírok stb.)	100,0	0,0	4. munkahelyi körülmények javulása, infrastruktúra kiépítése	89,2	10,7
5. szigorú számadású nyomtatványok és egyéb nyomtatványok	95,9	6,9	5. anyagi megbecsülés	96,7	3,4
6. irodai bútor (asztal, szék, tároló szekrény stb.)	100,0	0,0	6. technika fejlődésével a létszámleépítés	37,0	63,0
7. irodai kommunikációs eszközök (fax, telefon stb.)	100,0	0,0	7. munkaintenzitás növekedése	65,4	34,6
8. fénymásoló	100,0	0,0	8. kiszolgáltatottság	23,1	76,9
9. irodai megsemmisítők	72,4	27,6	9. gyakorlatorientáltabb képzés (tanulószerződés megalapozhatja)	80,8	19,2
10. biztonsági mechanikus vagy elektronikus védőeszközök	69,2	30,8			
11. szakkönyvek	96,7	3,3			
12. folyóiratok	90,0	10,0			
13. közlöny, CD jogtár	100,0	0,0			



**1/G: Modulterkép. Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 40.oldal)**

**Kilépés:** költségvetési feladatok ellátása –kiegészítő képzés (továbbképzés)

<b>Speciális</b>	<b>Költségvetési szervek kiegészítő pénzügyi –számveteli feladatai ( K feladatscsoport)</b>
------------------	---

Kilépés: Pénzügyi-számviteli ügyintéző

<b>Speciális</b>	II. Könyvvizelési és beszámoló-készítési feladatok	II. Pénzügyi és vállalkozásfinanszírozási feladatok	III. Vállalkozás-gazdálkodási feladatok ellátása és gyakorlata	II. Számítógép és felhasználói szoftverek használata	Üzleti idegen nyelv	Munkaerőpiaci ismeretek
------------------	--	---	--	--	---------------------	-------------------------

Kilépés: pénz és értékpapír kezelő és/vagy munkaügyi nyilvántartó - részképesítés

<b>Szakmai</b>	II. Vállalkozás-gazdálkodási feladatok ellátása és gyakorlata	II. Számítógép használat és adatfeldolgozási feladatok	Pénzforgalmi nyilvántartási feladatok (C feladatscsoport)	Munkaerő-gazdálkodási és társadalombiztosítási feladatok ( E feladatscsoport)	I. Könyvvizelési és beszámoló-készítési feladatok	I. Pénzügyi és vállalkozás-finanszírozási feladatok	Üzleti idegen nyelv	Üzleti kommunikáció
----------------	---	--	---	---	---	---	---------------------	---------------------

Kimenet: számlázó- részképesítés

<b>Alap</b>	I. Vállalkozás-gazdálkodási feladatok ellátása és gyakorlata (A és B feladatscsoport)	I. Számítógép használat és adatfeldolgozási feladatok	Gépirás feladatok ellátása és gyakorlata	Kommunikáció
				Idegen nyelv
				EU ismeretek

**Belépési szint: érettségi**

***1/H: A Pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés kompetenciaprofilja. Forrás: (Sántáné Madlovics et al., 2003, im. 5. melléklet)***

- Kezeli a szállítói számlákat (A)
  - vezeti az engedélyezett szerződések és megrendelések nyilvántartását
  - iktatja a beérkező számlákat
  - nyilvántartja a beérkező számlákat
  - igazoltatja és ellenőrzi a számlákat
  - vezeti és egyezteti a szállítók analitikáját (kötelezettségek, teljesítések) (D1)
  - előkészíti az átutalást
  - teljesíti az átutalást
  - felszereli a bankszámlakivonatot (bankszámlakivonat + a mozgáshoz kapcsolódó bizonylatok)
  - egyezteti a szállítói folyószámlákat, intézi a reklamációkat
  - könyveli a számla és pénzforgalmat
  - ellenőrzi a számlák tartalmát összeveti a kötelezettségvállalás nyilvántartással
  - ellenőrzi az ÁFA kulcsok helyességét
  - elkészíti az áfa analitika vezetését (D3)
  - nyilvántartást vezet az szja kötelezettségekről (bérleti díj 20
  - ellátja a döntés-előkészítő elemző ellenőrzési feladatokat a főosztályvezető közvetlen irányítása szerint
  - szabályzatokat készít és aktualizál
- Kezeli a vevői számlákat (B)
  - vezeti a szerződések és megrendelések nyilvántartását
  - ellenőrzi a teljesítések igazolását
  - kiállítja a számlákat
  - nyilvántartásba veszi a számlákat
  - nyilvántartja és egyezteti a vevők analitikáját (követelések, teljesítések, késedelmi kamat) (D2)
  - elkészíti az áfa analitika vezetését (D3)
  - felszereli a bankszámlakivonatot (bankszámlakivonat + a mozgáshoz kapcsolódó bizonylatok)
  - egyezteti a vevő-folyószámlákat a számviteli törvény és a számviteli politika szempontjai szerint
  - elkészíti és elküldi a fizetési felszólításokat
  - kiszámítja a késedelmi kamatokat, intézi a reklamációkat
  - könyveli a számla és pénzforgalmat
  - meghatározza az értékesítés önköltségét, elkészíti a feladást és lekönyveli
- Kezeli a pénzeszközöket (C)
  - feltölti a házi- valutapénztárt
  - ellenőrzi az utalványozást, vagy engedélyezést
  - kiállítja a pénztárbizonylatokat

- vezeti a pénztárnaplót
- bonyolítja a házipénztár, és valutapénztár forgalmát
- kezeli az értékpapírok nyilvántartását
- vezeti a szigorú számadású nyomtatványok analitikáját (D3)
- kezeli és feltölti a bankkártyákat
- ellenőrzi a bankszámla-kivonatok tartalmát
- figyeli és karbantartja az MNB árfolyamokat, kiszámítja az árfolyam-differenciákat
- könyveli a pénzforgalmi eseményeket
- könyveli az árfolyamdifferenciákat
- mérleghez leltárt készít
- (pénztár-, bankkártya-, értékpapír-, étkezési jegy állományról)
- ellenőrzi a kifizetésre kerülő számlákat
- gondoskodik a pénztár mechanikai és elektronikai védelméről
- elszámolja határidőre a belföldi és külföldi elszámolási előlegeket megállapítja az SZJA befizetési kötelezettséget (napidíj)
- Ellátja a munkavállalókkal és munkaadókkal kapcsolatos feladatokat (E)
  - be- és kilépteti a munkavállalókat
  - vezeti a munkaügyi nyilvántartásokat
  - elkészíti a bérszámfejtést
  - vezeti a bér- és járulék nyilvántartást
  - kapcsolatot tart a nyugdíjpénztárakkal
  - nyilvántartja a levonásokat (bírói letiltás, gyermektartási díj)
  - vezeti a felvett kölcsönök analitikáját (D6)
  - nyilvántartja és egyezteti a munkavállalókkal szembeni követeléseket (D5)
  - elkészíti a bérfeladást
  - könyveli a bérfeladást
  - adatokat szolgáltat a kilépő munkavállalókhöz
  - (tartozásáról adatszolgáltatás)
  - nyilvántartja az SZJA levonásokat
  - adatokat szolgáltat az SZJA-bevalláshoz (D7)
  - gondoskodik a levonások átutalásáról
  - elkészíti a dolgozók szja bevallását
  - elkészíti a kereset-igazolások a munkavállalók kérésére
- Ellátja a hitellel kapcsolatos ügyintézést (F)
  - adatokat szolgáltat a hitelkérelemhez (üzleti terv készítéséhez adatszolgáltatás)
  - vezeti a hitelnyilvántartást
  - figyeli a hitelkamatot és a hitelkeretet
  - könyveli a hitelezéssel kapcsolatos tételeket
  - adatokat szolgáltat a mérlegbeszámolóhoz
  - részt vesz a lakásépítési valamint egyéb munkáltatói kölcsönök szabályozásának előkészítésében

- Részlet vesz a beruházás, felújítás pályázat és feladatfinanszírozásban (G)
  - nyilvántartja a tárgyi eszközöket, és a változásokat könyveli (D8)
  - adatokat szolgáltat a beruházások gazdaságossági számításához
  - vezeti a beruházási nyilvántartásokat
  - elvégzi a beruházások, felújítások pénzügyi elszámolását
  - részt vesz a pályázatok készítésében, nyilvántartásában, elszámolásában
  - könyveli a beruházással kapcsolatos gazdasági eseményeket (D12)
  - gondoskodik a beruházás üzembe helyezéséről
  - közreműködik a beruházási statisztika elkészítésében
  - a beruházások engedélyeztetésével kapcsolatos bírságok szankciók pénzügyi nyilvántartása
- Elkészíti az adóbevallásokat (H)
  - részt vesz az ÁFA bevallás elkészítésében
  - előkészíti az államháztartással szembeni időszakos bevallásokat
  - figyelemmel kíséri a TAO fizetési kötelezettséget
  - kapcsolatot tart a VPOP-val
  - könyveli adónemenként a kötelezettségeket
- Részlet vesz az információ- és adatszolgáltatásban (I)
  - tájékoztatja a vezetőket a pénzügyi helyzetről
  - adatot szolgáltat az ellenőrzésre jogosult szervezeteknek (APEH, KSH, könyvvizsgáló, ÁSZ, KEHI, VPOP)
  - elkészíti az időszakos jelentéseket
  - tájékoztatja a vezetőket a főkönyvi számlák forgalma alapján
  - a hiány többlet keletkezésére információt ad a gazdasági vezetőnek (D11)
- Ellátja az egyéb számviteli feladatokat (J)
  - elvégzi és könyveli a költségfelosztást
  - elkészíti, könyveli és egyezteteti a feladásokat
  - nyilvántartja és könyveli az aktív- és passzív időbeli elhatárolásokat
  - részt vesz az időszakos zárási feladatokban (mérleg, eredménykimutatás, főkönyvi kivonat)
  - részt vesz a kiegészítő melléklet elkészítésében
  - nyilvántartja a függő, átfutó és kiegyenlítő kiadásokat, bevételeket
  - nyilvántartja és könyveli a készletek mozgását (D9)
  - előkészíti a selejtezést (D13)
  - részt vesz a leltározásban és a leltárértékelésben (D10)
  - könyveli a leltáreltéréseket (D11)
  - ellenőrzi a leltárkülönbségek elszámolásának helyességét
  - részt vesz a feladatfinanszírozáson alapuló komplex rendszer kialakításában és működtetésében.

## 2. melléklet, 5.6 táblázat: Néhány kiemelt, releváns hazai kutatás főbb jellemzői és következtetései

Dátum <sup>a</sup>	Intézet/Kutató	Felmérés célja	Megkérdezettek köre/ Módszertan	Fő következtetések
2001	OM felkérésre SZIE-GT	Adott cégek milyen készségek meglétét igénylik dolgozóiktól	400 magyar vállalat bevonásával kérdőíves felmérés a munkáltatói kör megkérdezésével	Fontos a gyakorlatias, munkához, feladat elvégzéséhez szükséges szakmai kompetenciák megléte. Az alapvető kompetencia: felhasználói szintű számítógépes ismeret. Csak a versenyképes vállalatoknál megfogalmazott igény: a nyelvtudás, csapatmunkára való alkalmasság, problémakezelés.
2006	Szabóné Dr. Berki Éva	A Szerző témában folytatott kutatásait összefoglaló tanulmánya		A szervezeti kompetenciák alkotják a munkahelyi kompetencia elvárások keretrendszerét. Általános elvárás a szakmai képzettség. Csak a versenyképes vállalatoknál megjelenő igény: az önálló munkavégzés, projekt-munkavégzés, csapatmunka képessége, az elkötelezettség kompetencia. Az egyénnel szembeni kompetencia elvárások csak a munkahelyi pozíció, feladatok tényleges ismeretében határozhatók meg.
2006	OM felkérésre NSZI kutatás	OKJ bizonyítványt szerzett pályakezdők kompetenciáinak felmérése a munkaadói oldal megkérdezésével	MKIK, MGYOSZ, NSZI, MAK, IPOSZ által a munkaadók részére ki- küldött kérdőíves felmérés, papír alapon, e-mail útján, on-line lekérdezéssel, 245 elemű minta	Az eredményes munkavégzésre való alkalmasságnak nemcsak a szorosan vett szakmai ismeretek elsajátítása a feltétele. A sikeresség kritériumai: szociális fejlettség, önálló munkavégzés, problémamegoldó készség, csapatjátékos, megfelelő kommunikáció, számítástechnikai ismeretek, az idegen nyelvek ismerete. Már vizsgálja a tanulmány a fejlesztendő kompetenciákat: idegen nyelv (gyenge), önálló munkavégző képesség, problémamegoldó képesség (csak megfelelőnek) az informatika tantárgy jelenjen meg a szakmai tantárgyak oktatásában.
2007	Széchenyi István Egyetem, Berzsenyi Dániel Főiskola, Pannon Egyetem, Nyugat-Magyarországi Egyetem	A munkáltatói kompetencia elvárásoknak és a kompetenciák hallgatói önértékelésének az összehasonlítása. A felsőoktatásba belépő első évesek és a végzős hallgatók munkaerőpiaci szempontból fontos kompetenciáinak felmérése.	Négy, egy régióba tartozó felsőoktatási intézményből 1000 fő bent lévő hallgató kérdőíves felmérése. A felsőoktatásba belépő első évesek és a végzős hallgatók munkaerőpiaci szempontból fontos kompetenciáinak felmérése, kompetencia-profiljának meghatározása és a fejlesztési szükségletek azonosítása. A munkaerő-piac keresleti (az 1. tanulmány eredményeit felhasználva) és kínálati oldal értékítéletének összehasonlítása.	A munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának ítéletei csak részben fedik egymást: a hallgatók a legfontosabbnak a „döntési képesség” kompetenciát tartották, míg a munkaerő-piac ezt ilyen módon nem emelte ki. Fontosnak ítélt kompetencia a megbízhatóság, a szakmai ismeret és a pontosság. A kompetencia fontossági rangsorának végén található kompetenciák: motiválás, pozitív beállítódás, elővigyázatosság, segítőkészség, munkaintenzitás. Fejlesztendő kompetenciák döntési képesség, a stressz-tűrés, a szakmai ismeret, a szóbeli kommunikációs készség, az elővigyázatosság, a konfliktuskezelő képesség, a hibából való tanulás képessége, az információfeldolgozás képessége, a kitartás, a pontosság, a pozitív beállítódás, a motiválás, a terhelhetőség, a munkához való hozzáállás, illetve az együttműködő képesség.

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

Dátum <sup>a</sup>	Intézet/Kutató	Felmérés célja	Megkérdezettek köre/ Módszertan	Fő következtetések
2007	Zsigmond Király Főiskola vezetésével az AVKF, BMF, ELTE ÁJK, WJLF	A sikeres munkavégzéshez a pályakezdőknek milyen, szakmai kompetencián kívüli kompetenciák szükségesek	Öt egyetem végzett diákjaira, (pályakezdő diplomásokra) vonatkozó kérdőíves felmérés. Közel 2000 fős minta, diplomás pályakövetés	Szükséges kompetenciák fontossági sorrendben: probléma-megoldási készség, leleményesség, együttműködés egy csapattal, nagy munkabírás, kitartás, mások irányítása, utasítása, mások szakmai vezetése, konfliktustűrés, számítógépismeret, informatikai tudást, munkaszervezés, frászkészség, fogalmazási készség, nyelvtudás. Rendelkeznek a kompetenciával hallgatói fontossági sorrend: nagy munkabírás, kitartás, beszédkészség, együttműködés egy csapattal, probléma-megoldó képesség, leleményesség. Legkevésbé rendelkeznek sorrendben: konfliktustűrés, nyelvtudás a kompetenciával.
2010	Szolnoki Főiskola	Intézményi szolgáltatás-fejlesztés érdekében a pályakezdőkkel szemben elvárt legfontosabb kompetenciák feltérképezése munkaadói oldalról	45 különböző típusú vállalkozás, szervezet online lekérdezése, munkaadói lekérdezés	Elvárt kompetenciák fontossági sorrendben: szóbeli, írásbeli kommunikáció, szakmai elméleti ismeretek felhasználása, idegen nyelv tárgyalóképesség használata, munkahelyi gyakorlati tapasztalat, általános piaci, gazdasági ismeretek, alapvető informatikai programok, szakma specifikus szoftverek használata, társadalom működése, berendezkedése. A hiányzó kompetenciák: szóbeli kommunikáció, tárgyalóképesség idegen nyelvi tudás, a nem elegendő szakmai gyakorlat és tapasztalat, stratégiai gondolkodás hiánya, a motiváció, a hajlandóság, az önismeret és az önállóság. Elégedettek a végzetek szakmai elméleti ismeretével. A szakmaspecifikus elvárások: precizitás, képesség és akarat a folyamatos önképzésre, gazdasági, jogi szabályozási környezet ismerete, jó kommunikációs készség, színvonalas szakmai tudás, szervezési, vezetési ismeretek, naprakész számviteli tudás, betanulás, elemzési készség, informatikai eszközök használata. A legfontosabb személyes kompetenciák: megbízhatóság, a hibátlan munka és a határidők betartása.

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

### 3. melléklet: Alapvető kompetencia keretrendszer – (Core Competency Framework) (AICPA)

*Funkcionális kompetenciák* A funkcionális kompetenciák a technikai kompetenciákat jelentik, amik leginkább közel állnak a számviteli szakmához:

- Döntés előkészítés
- Kockázat elemzés
- Értékelés
- Beszámoló készítés
- Kutatás, elemzés
- Technológia kihasználása fejleszteni és erősíteni a technológiai kompetenciákat

*Személyes kompetenciák* A személyes kompetenciák magatartásformákra, viselkedésekre utalnak. Ezeknek a személyes kompetenciáknak a fejlesztése fokozza azt a módot, ahogy a szakmai kapcsolatokat kezelik, és elősegíti az egyéni tanulási és személyes fejlődési folyamatot.

- Szakmai viselkedés
- Probléma megoldás és döntéshozatal

Dátum <sup>d</sup>	Intézet/Kutató	Felmérés célja	Megkérdezettek köre/ Módszertan	Fő következtetések
2010	Dunaújvárosi Főiskola	Felsőoktatási piaci versenyelőny megszerzése érdekében alapkompentencia növelésre irányuló kísérleti projekt	7 nagyvállalattal együttműködve a munkaadók oldaláról igényként megfogalmazott 6 alapkompentencia megszerzésére irányuló kiegészítő képzés után a munkaerőpiac számára információul szolgáló „Menedzser Útlevel” kibocsátása	A „Menedzser Útlevel” által jellemzett kompetenciák a friss diplomás munkavállaló minőségparaméterei: Csapatmunka, együttműködés Hatékony kommunikáció Elkötelezettség a tanulásra, fejlődésre Őszinteség, hitelesség, lojalitás Problémamegoldó gondolkodás Rugalmas alkalmazkodó készség.
2010	Eszterházy Károly Főiskola	Az Észak-magyarországi régió munkaadói körében végzett kompetenciafelmérés	Észak-magyarországi régió munkaadói körében végzett 302 fős minta	Legfontosabbnak vélt tulajdonságok a GTK-n: megbízhatóság, teljesítőképesség, precizitás, pontosság, logikus gondolkodás, alaposág, becsületesség, tisztesség, felelősség vállalás, munkához való pozitív hozzáállás. Nem diplomás végzettség: „jó szakemberhez” kapcsolódó kompetenciák, például a pontosság, felelősségvállalás, szakmai ismeret, együttműködés és a gyakorlat. A második csoportba az alapképzésben résztvevők kerültek, akiknek inkább a végrehajtó, megvalósító munkaerőre jellemző kompetenciaigényeknek kell megfelelniük. Ilyen kompetencia a logikus gondolkodás, alaposág, az utasítások végrehajtása és a kitartás. A harmadik csoport pedig a vezető beosztást betöltő, inkább mesterképzésben végzettekkel szemben megjelenő kompetencia igényeknek kell megfelelniük. Itt fontosak a vezetői képességek. Náluk is kulcskompetenciának számítanak a munkavégzéshez szükséges ismeretek, de itt már az irányítás miatt jelennek meg az elvárások. Például a figyelem, a munkához való pozitív hozzáállás és a teljesítőképesség.
2010	Budapesti Gazdasági Főiskola	BGF komplex szolgáltatásfejlesztés a munkaerő-piac kompetencia fejlesztési igényeinek integrálásával	BGF-en végzett, már a munkaerőpiacra elhelyezkedett pályakezdők megkérdezésével felmérés készült. 1-3 éve végzett hallgatók köre 660 fő kérdőíves lekérdezése, melyből pénzügy és számvitel szakot végzett 250 fő.	Fontossági sorrendben a szükséges kompetenciák: nyelvtudás, önálló munkavégzés képessége, kommunikációs készség, csapatban való munkavégzés, prezentációs készség, elméleti felkészültség igénye. A másik fontos kérdésre, hogy véleményük szerint mennyire fontosak a felsorolt, egyéb tényezők a munkaerő-piaci elhelyezkedés során, rangsor: hozzáállás, szakértelem, önbizalom, munkabírási, tapasztalat, alkalmazkodó képesség, összefüggésben gondolkodás, problémamegoldó készség. Fejlesztendő terület a PSZK-n végzettek szerint a gyakorlati oktatás színvonala, szakmai felkészítés színvonala.

<sup>d</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

- Együttműködés
- Vezetés
- Kommunikáció
- Projekt menedzsment
- Technológia kihasználása fejleszteni és erősíteni a személyes kompetenciákat

*Széles körű üzleti kompetenciák* A széleskörű üzleti kompetenciák arra a környezetre vonatkoznak, amelyben a számviteli szakemberek nyújtják a szolgáltatásaikat. A szakmába belépni kívánó személyeknek figyelembe kell venniük mind a belső, mind a külső üzleti környezetet és hogy a közreműködésük meghatározza a sikert vagy a bukást. Teljesen tisztában kell lenniük az üzleti környezettel.

- Stratégiai, kritikus gondolkodás
- Iparági, szektorbéli kilátások
- Nemzetközi, globális kilátások
- Erőforrás menedzsment
- Jogi, szabályozói kilátások
- Marketing, ügyfél fókusz
- Technológia kihasználása fejleszteni és erősíteni a széleskörű üzleti kompetenciákat



#### **4. melléklet: A számviteli szakemberek alapvető funkcionális kompetenciáira vonatkozó szakmai nézetek Bolt-Lee–Foster (2003) tanulmánya alapján**

*AICPA Alapvető kompetenciák* A kezdő számviteli szakemberektől elvárt speciális készségek az állásuk betöltéséhez. Ezek a hozzáadott értéket termelő tevékenységek tartalmazzák a számviteli szakemberek technikai tapasztalatait. Speciális kompetenciák:

- Döntés előkészítés
- Kockázat elemzés
- Értékelés
- Beszámoló készítés
- Kutatás, elemzés
- Technológia kihasználása fejleszteni és erősíteni a technológiai kompetenciákat

*Bedford Bizottság Beszámolója* A számviteloktatás tartalmát úgy kell tekinteni, mint „gazdasági/pénzügyi információt előállító és elosztó funkció” a gazdasági döntéshozatalhoz. Speciális területek:

- Általános számvitel szakmai oktatás
- Rugalmas, változásokhoz illeszkedő oktatási program
- Számviteloktatás lényege: megfigyelni, kiválasztani, értékelni, elemezni és közzétenni a pénzügyi információt
- Minőségi problémamegoldás
- Technikai eszközök használata a gazdasági információk előállításához és felhasználásához
- Rendszerelemzés és információfeldolgozás
- Karrieren átívelő önképzés

*8 Nagy Fehér könyve* A számviteli szakembereknek szüksége van egy erős számviteli és könyvvizsgálati ismeretalapra, és képesnek kell lenniük az adatok használatára a való világban a döntéshozatalhoz. Speciális területek:

- Hitelesítés/auditálás, mint szolgáltatás megértése
- Cégműködésről pénzügyi beszámoló készítése
- Számviteli és könyvvizsgálati szaktudás
- Pénzügyi adatok gyűjtése, összesítése és elemzése
- Pénzügyi adatok használata döntés előkészítésre
- Nem a vizsga centrikus, nem magolásra ösztönző számviteloktatás
- Tananyagtartalom fejlesztése a kutatók és szakemberek kommunikációja alapján

*Számvitel Oktatás Változás Bizottság* A számviteli képzéseknek fel kell készíteniük a hallgatókat, hogy szakemberré váljanak, ne szakemberek legyenek a pályára lépésük pillanatában. Speciális területek:

- Alap számviteli tudás a folyamatos tanuláshoz
- Erős alapok a számviteli logika megértésében, és nem a szabályok memorizálása

- Az elemző és összegző gondolkodás fejlesztése
- Figyelni a számvitel változó környezetére, és annak hatására a számviteloktatásban
- Élethosszig tartó tanulás

*Mit vár a céges Amerika* A vállalati könyvelőknek speciális készségek szükségesek, amelyek nagyobb hangsúllyal kell, szerepeljenek a vezetői számvitel tananyagokban. Speciális területek:

- Tervezés
- Működő tőke menedzsment
- Önköltségszámítás
- Stratégiai költségmenedzsment
- Eszközgazdálkodás
- Ellenőrzés és teljesítményértékelés
- Konszolidáció
- Információs rendszertervezés

## 5. melléklet: A számviteli szakemberek alapvető személyes kompetenciáira vonatkozó szakmai nézetek Bolt-Lee–Foster (2003) alapján

*AICPA Alapvető kompetenciák* A személyes kompetenciák a pályakezdő számviteli szakember magatartásformájára, viselkedésére utalnak. Ezek a kompetenciák a számviteli szakember szakmai tevékenységének színvonalát erősítik. Speciális kompetenciák:

- Szakmai viselkedés
- Probléma megoldás és döntéshozatal
- Együttműködés
- Vezetés
- Kommunikáció
- Projekt menedzsment
- Technológia kihasználása fejleszteni és erősíteni a személyes kompetenciákat

*Bedford Bizottság Beszámolója* A hallgatókat segíteni kell a tanulási folyamatban „tanulni, gondolkodni, és kreatívnak lenni” és kifejleszteni széleskörű személyes készségeket és képességeket. Speciális területek:

- Értelmes kommunikáció különböző formákban
- Ambíció és kitartás
- Empátia
- A kulturális és intellektuális különbségek megértése
- Logikus érvelés
- Érzékenység a társadalmi felelősségre
- Vezetés
- Etikus viselkedés
- Kvalitatív probléma megoldás

*8 Nagy Fehér könyve* Elsősorban az egymással összefüggő kapcsolatteremtő készség és kommunikációs készségek fontosságát jelzi, és javaslata szerint a számviteloktatásnak fejlesztenie kell ezeket. Speciális területek:

- Vezetés
- Szervezet
- Valóságos probléma megoldása
- Személyes és csoport dinamizmus
- Hallgatás képessége
- Intellektuális képesség a problémamegoldásra
- Szervezeti menedzsment
- Stressz kezelés
- Kreatív gondolkodás
- Szükséges személyes jellemzők: energia, motiváció, kitartás, empátia

*Számvitel Oktatás Változás Bizottság* A kapcsolatteremtő készség és kommunikációs készség a számviteli szakemberektől elvárt készségek. Speciális területek:

- Csoportmunka
- Vezetés
- Szakmai érdeklődés, társadalmi felelősség, és etika
- Kapcsolatteremtés különböző emberekkel
- Nyelvhasználat bemutatni, megvitatni, megvédeni az elképzeléseket
- Hallgatás képessége
- Intellektuális készségek problémamegoldásra
- Szervezet menedzsment
- Stressz menedzsment
- Kreatív gondolkodás

*Mit vár a céges Amerika* A Siegel–Sorensen (1994) tanulmány nem foglalkozik a kapcsolatteremtési készségekkel. A kutatás rögzíti, hogy korábbi kutatásokban a munkáltatók kiemelték a „jó társas és kommunikációs készségeket a pályakezdő könyvelőknél”. Szó szerint idéz olyan tanulmányokból, melyek hivatkoznak a személyes kompetenciák fontosságára.

## **6. melléklet: A számviteli szakemberek széles körű üzleti kompetenciáira vonatkozó szakmai nézetek Bolt-Lee–Foster (2003) tanulmánya alapján**

*AICPA Alapvető kompetenciák* A széleskörű üzleti kompetenciák arra a környezetre vonatkoznak, amelyben a számviteli szakemberek nyújtják a szolgáltatásaikat. Speciális kompetenciák:

- Stratégiai, kritikus gondolkodás
- Iparági, szektorbéli kilátások
- Nemzetközi, globális kilátások
- Erőforrás menedzsment
- Jogi, szabályozói kilátások
- Marketing, ügyfél fókusz
- Technológia kihasználása fejleszteni és erősíteni a széleskörű üzleti kompetenciákat

*Bedford Bizottság Beszámolója* A széleskörű személyes kapacitások és készségek fejlesztése optimálisan megelőzi a számviteli specializációt. Speciális területek:

- Széles oktatási struktúra a humán, művészeti és tudományos területeken
- Szervezet, mint egész megértése
- Ügyvezetői látásmód
- A számviteli tranzakciók mögötti elgondolások megalkotása és terjesztése
- Új információs eszközök marketingje
- A szervezeti és menedzsment célok ismerete
- A szervezet külső és belső környezetének ismerete
- Kreatív gondolkodás
- 'Információ hatékonyság' megértése

*8 Nagy Fehér könyve* A diplomások széleskörű tudással és készségekkel kell, rendelkezzenek. Speciális területek:

- Széleskörűen oktatott szakemberek
- Szervezeti és üzleti ismeretek
- Általános ismeretek
- A szervezet társadalmi, gazdasági, kulturális pszichológiai jellemzői
- Következtető gondolkodás
- A szervezet belső működésének a megértése
- Kreatív problémamegoldás a 'konzultációs folyamatban'
- Elemző és összegző gondolkodás memorizálás helyett
- Kockázat értékelés

*Számvitel Oktatás Változás Bizottság* Az általános tantárgyaknak a számviteli alapelvekkel kellene foglalkoznia és azok érvényesülésével a való világban. Speciális területek:

- A komplex egymásrataltság megértése a szakma és a társadalom között
- Az egész munkakörnyezet megértése
- Szervezeti és üzleti ismeretek
- A kulturális és társadalompolitikai tényezők általános ismerete
- A társadalomra és a szakmára ható erők ismerete
- Szervezeti változások ismerete
- Logikus gondolkodás és kritikus elemzés

*Mit vár a céges Amerika* A széleskörű üzleti kompetenciák nem kerültek kiemelésre a tanulmányban, de hivatkozott korábbi tanulmányokra, hogy a munkáltatók értékelik a széleskörű üzleti oktatást. Szó szerint idéz olyan tanulmányokból, melyek hivatkoznak arra, hogy a vállalati könyvelőknek széles látókörűeknek kell lenniük.

## 7. melléklet

## 7/A: A munkaerőpiac képviselői számára készült kérdőív

A/ Kérjük, adja meg munkakörét! (megnevezés előtti négyzetben X-szel jelölje!)

Gazdálkodó belső számviteli munkatársa - Főkönyvelő	Gazdálkodó belső számviteli munkatársa - Könyvelő	Könyvelő iroda vezetője (önfoglalkoztató is)	Könyvelő iroda alkalmazottja
---	--	--	---------------------------------

B/ Kérjük, adja meg szakmai végzettségét! (megnevezés előtti négyzetben X-szel jelölje!)

ügyintéző	mérlegképes könyvelő	adótanácsadó	könyvvizsgáló
-----------	----------------------	--------------	---------------

C/ Kérjük, adja meg szakmai tapasztalatának hosszát! (megnevezés előtti négyzetben X-szel jelölje!)

0-5 év	6-10 év	11-15 év	15 évnél régebben
--------	---------	----------	-------------------

D/ Kérjük, adja meg nemét!

Férfi	Nő
-------	----

E/ Kérjük, adja meg életkorát!

30 év alatti	31-40 év	41-50 év	50 év felett
--------------	----------	----------	--------------

A pályakezdő számviteli szakembernél **MI A VÉLEMÉNYE** az alábbi kompetenciákról.HIÁNYZÓ kompetenciák **PÉNZÜGYI SZÁMVITELI ÜGYINTÉZŐI végzettség esetén**

Kérjük, hogy minél inkább hiányzik egy kompetencia, annál magasabb pontszámot adjon!!!

Magyarázat: 1: rendelkezik a kompetenciával; 2: inkább rendelkezik a kompetenciával; 3: közepes szintű kompetencia; 4: inkább hiányzó kompetencia; 5: teljesen hiányzó kompetencia;

X: szükségtelen kompetencia az adott képzettségi szinten

Kérjük a megfelelő jelzést karikázza be!

Szükségtelen kompetencia	☺	☹	☹	☹		
Számviteli ismeretek	1	2	3	4	5	X
Könyvelő programok ismerete	1	2	3	4	5	X
Informatikai ismeretek	1	2	3	4	5	X
Adózási ismeretek	1	2	3	4	5	X
Adózási kérdések megválaszolása	1	2	3	4	5	X
Az üzleti környezet megértése	1	2	3	4	5	X
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)	1	2	3	4	5	X
Menedzsment ismeretek	1	2	3	4	5	X
Elemző gondolkodás	1	2	3	4	5	X
Írásbeli kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Szóbeli kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Idegen nyelvi kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1	2	3	4	5	X
Csoportmunka, együttműködés	1	2	3	4	5	X
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	1	2	3	4	5	X
Folyamatos tanulás képessége	1	2	3	4	5	X

Hiányzó kompetenciák **MÉRLEGKÉPES KÖNYVELŐI végzettség esetén**

Magyarázat: 1: rendelkezik a kompetenciával; 2: inkább rendelkezik a kompetenciával; 3: közepes szintű kompetencia; 4: inkább hiányzó kompetencia; 5: teljesen hiányzó kompetencia;  
X: szükségtelen kompetencia az adott képzettségi szinten

	😊	😊	😊	😊	😊	Szüségtelen kompetencia
Számviteli ismeretek	1	2	3	4	5	X
Könyvelő programok ismerete	1	2	3	4	5	X
Informatikai ismeretek	1	2	3	4	5	X
Adózási ismeretek	1	2	3	4	5	X
Adózási kérdések megválaszolása	1	2	3	4	5	X
Az üzleti környezet megértése	1	2	3	4	5	X
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)	1	2	3	4	5	X
Menedzsment ismeretek	1	2	3	4	5	X
Elemző gondolkodás	1	2	3	4	5	X
Írásbeli kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Szóbeli kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Idegen nyelvi kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1	2	3	4	5	X
Csoportmunka, együttműködés	1	2	3	4	5	X
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	1	2	3	4	5	X
Folyamatos tanulás képessége	1	2	3	4	5	X

Hiányzó kompetenciák **DIPLOMÁS SZÁMVITELI SZAKEMBER esetében**

Magyarázat: 1: rendelkezik a kompetenciával; 2: inkább rendelkezik a kompetenciával; 3: közepes szintű kompetencia; 4: inkább hiányzó kompetencia; 5: teljesen hiányzó kompetencia;  
X: szükségtelen kompetencia az adott képzettségi szinten

	😊	😊	😊	😊	😊	Szüségtelen kompetencia
Számviteli ismeretek	1	2	3	4	5	X
Könyvelő programok ismerete	1	2	3	4	5	X
Informatikai ismeretek	1	2	3	4	5	X
Adózási ismeretek	1	2	3	4	5	X
Adózási kérdések megválaszolása	1	2	3	4	5	X
Az üzleti környezet megértése	1	2	3	4	5	X
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)	1	2	3	4	5	X
Menedzsment ismeretek	1	2	3	4	5	X
Elemző gondolkodás	1	2	3	4	5	X
Írásbeli kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X



Szóbeli kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Idegen nyelvi kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1	2	3	4	5	X
Csoportmunka, együttműködés	1	2	3	4	5	X
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	1	2	3	4	5	X
Folyamatos tanulás képessége	1	2	3	4	5	X

**7/B: A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek számára készült önértékelő kérdőív****A/ Kérjük, adja meg a szakirányt!** (megnevezés előtti négyzetben X-szel jelölje!)

<input type="checkbox"/> Számvitel	<input type="checkbox"/> Pénzügy
------------------------------------	----------------------------------

**B/ Kérjük, adja meg a szakmai gyakorlatának jellemzőit!** (megnevezés előtti négyzetben X-szel jelölje!)

A féléves kötelező szakmai gyakorlatot megelőzően nem dolgoztam a Főiskolai tanulmányaim mellett (kivéve a nyári szakmai gyakorlatot).	A féléves kötelező szakmai gyakorlatot megelőzően <b>más szakterületeken</b> dolgoztam a Főiskolai tanulmányaim mellett.	A féléves kötelező szakmai gyakorlatot megelőzően <b>pénzügyi-számviteli szakterületen</b> dolgoztam a Főiskolai tanulmányaim mellett.
--	--	--

**C/ Kérjük, adja meg nemét!**

<input type="checkbox"/> Férfi	<input type="checkbox"/> Nő
--------------------------------	-----------------------------

**Kérjük, az alábbi kompetenciakörök esetében azt gondolja végig, hogy a szakmai gyakorlata során mit tapasztalt, melyek voltak azok a kompetenciák, amikkel rendelkezett és melyek azok, amiben hiányosnak érezte tudását. Az öt fokozatú skála lehetőséget ad véleménye árnyalására, kérjük éljen vele!**

Magyarázat: 1: rendelkezik a kompetenciával; 2: inkább rendelkezik a kompetenciával; 3: közepes szintű kompetencia; 4: inkább hiányzó kompetencia; 5: teljesen hiányzó kompetencia;

X: szükségtelen kompetencia az adott képzettségi szinten

kompetencia				Szükségtelen		
Számviteli ismeretek	1	2	3	4	5	X
Könyvelő programok ismerete	1	2	3	4	5	X
Informatikai ismeretek	1	2	3	4	5	X
Adózási ismeretek	1	2	3	4	5	X
Adózási kérdések megválaszolása	1	2	3	4	5	X
Az üzleti környezet megértése	1	2	3	4	5	X
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)	1	2	3	4	5	X
Menedzsment ismeretek	1	2	3	4	5	X
Elemző gondolkodás	1	2	3	4	5	X
Írásbeli kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Szóbeli kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Idegen nyelvi kommunikációs készség	1	2	3	4	5	X
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1	2	3	4	5	X
Csoportmunka, együttműködés	1	2	3	4	5	X
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	1	2	3	4	5	X
Folyamatos tanulás képessége	1	2	3	4	5	X

**7/C: Félig strukturált interjú vázlat**

Téma: **A pályakezdő számviteli szakemberek szükséges és hiányzó, fejlesztendő kompetenciái**

**1. Bemelegítés**

Először is meg szeretném Önöknek köszönni, hogy vállalták az interjúkészítés fáradalmait! Az interjúval egy készülő PhD értekezés primer kutatásához nyújtanak segítséget. a válaszadás önkéntes, és válaszaikat kizárólag összesítve, név nélkül használom fel a kutatás céljára. Az interjú várható időtartama 30-40 perc.

*Kérem, a kézbe adott 16 kompetenciát értékelő kérdőívet töltsse ki a három szakmai szintre vonatkozóan!*

**2. Milyen egyéb, fel nem sorolt, de szükségesnek vélt kompetenciát igényel a pályakezdő számviteli szakemberek egyes végzettségi szintjein**

Ügyintézők:

Mérlegképes könyvelők:

Diplomás pályakezdők

**3. Ezek közül melyek hiányzó kompetenciák, melyekre nem fókuszál megfelelően az oktatás?**

Ügyintézők:

Mérlegképes könyvelők:

Diplomás pályakezdők

**b) Mennyire követi Ön szerint a felsőoktatás a piaci igényeket?**

**c) Tényleg olyan szakembereket képzünk, akikre szükség van?**

**d) Ön mit javasolna, milyen kompetenciák fejlesztését kell már elkezdeni a felsőoktatási tanulmányok megkezdésekor?**

**4. A hazai és a nemzetközi eredmények összehasonlítása**

**Ön szerint mivel magyarázható, hogy a nemzetközi eredmények lényegesen különböznek a hazai empirikus felmérés eredményeitől?**

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

**A hipotézis nem igazolható. Mind az Egyesült Államokban, mind Hongkongban a vizsgált kompetenciák fontos és egyben hiányzó kompetenciának minősültek a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Ezzel ellentétben a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozó átlagok alapján, Magyarországon egyetlen vizsgált kompetencia sem minősül hiányzó kompetenciának.**

A mérlegképes könyvelők esetében is a nemzetközi kutatásban szereplő 9 kompetencia közül csak a menedzsment ismeretek (2,94), a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) (2,83), az üzleti környezet megértése (2,59) minősül az átlag értékét tekintve hiányzó kompetenciának. Az idegen nyelvi kommunikációs készség (2,93) és az elemző gondolkodás (2,59) szintén hiányzó kompetenciaként jelenik meg a mérlegképes könyvelők esetében, de ezek a kompetenciák csak a hazai kutatásban megjelenő, vizsgált területek.

Csupán a legalacsonyabb képzettségi szintű ügyintéző esetében jelentkezik hiányzó kompetenciaként a nemzetközi kutatásban vizsgált 9 kompetencia mindegyike, azonban ennek a képzettségi szintnek a kompetenciáit sem az amerikai, sem a kínai kutatás nem vizsgálta.

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 és ICPA Igen/Nem	Magyar felmérés Számviteli szakemberek a KKV szektorból Igen/Nem
Írásbeli kommunikáció	Igen	Igen	Nem
Szóbeli kommunikáció	Igen	Igen	Nem
Az üzleti környezet ismerete	Igen	Igen	Nem
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	Igen	Igen	Nem
Menedzsment	Igen	Igen, csak HK ICPA	Nem
Adózási alapismeretek	Igen, csak állami szakértők	Igen, csak HK ICPA	Nem
Sajátos adózási kérdések megválaszolása képessége	Igen, csak állami szakértők	Igen, csak HK ICPA	Nem
Könyvelő programok ismerete (számviteli szoftverek használata)	Igen	Igen, csak HK ICPA	Nem
Informatikai ismeretek	Igen	Igen, csak az egyetem	Nem

**5. Nyitottak a képzésben való szerepvállalásra? Milyen lehetőséget lát a kapcsolat szorosabbá fűzésére?**

**6. Adózási ismeretekre vonatkozóan milyen tudást vár el tartalmát tekintve az Ön cége?**

**7. Mi Ön szerint a sikeres karrier záloga?**

**8. Mely kompetenciák jelentősége nőtt, csökkent vagy maradt változatlanul fontos az utóbbi 5 év során?**

**9. Szakmaspecifikus kompetencia kérdések**

a) A HR-ben Ön szerint melyik az öt legfontosabb kompetencia a kiválasztás folyamatában?

b) Az utóbbi 5 évben a múlthoz képest melyek értékelték fel?

c) Mi áll a változások háttérében? (pl., gazdasági folyamatok, a számviteli szakma megváltozott szerepe, technológiai változások, alkalmazkodása a piaci érdekekhez, nem kell időt/pénzt befektetni a speciális kompetenciafejlesztésbe, inkább generalisták legyenek, a társadalmi értékrendszer változásai stb.)

**10. Egyéb** Az interjú vége felé van-e esetleg olyan téma, ami nem szerepelt a kérdésekben, vagy bármi olyan dolog, amit még szívesen megemlítené?

Még egyszer köszönöm az interjút Önnek!

Az interjú során a kérdésekre kapott válaszok a dolgozatomban az elemzések során beépítésre kerültek.

**8. melléklet, 5.7 táblázat: A szükségtelennek ítélt kompetenciák gyakorisága a pályakezdők három vizsgált képzési szintjére vonatkozóan**

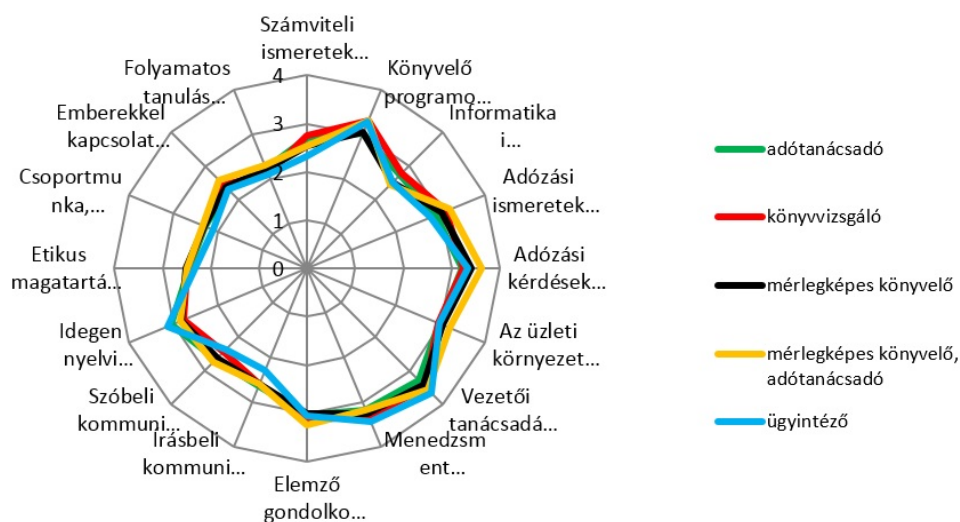
Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók közül szükségtelennek ítélte (fő)		
	Ügyintéző pályakezdőkre vonatkozóan	Mérlegképes könyvelőkre vonatkozóan	Diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan
Számviteli ismeretek	1	1	0
Könyvelő programok ismerete	6	5	4
Informatikai ismeretek	2	3	2
Adózási ismeretek	5	1	0
Adózási kérdések megválaszolása	7	3	1
Az üzleti környezet megértése	10	3	0
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)	35	9	2
Menedzsment ismeretek	32	14	6
Elemző gondolkodás	7	1	0
Írásbeli kommunikációs készség	2	0	0
Szóbeli kommunikációs készség	2	0	0
Idegen nyelvi kommunikációs készség	16	18	5
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	0	1	0
Csoportmunka, együttműködés	0	1	0
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	0	0	1
Folyamatos tanulás képessége	0	0	0

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

### 9. melléklet, 5.8 táblázat: A válaszadók ügyintézőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók munkakör szerinti csoportosításában

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók munkakörei				F	Sig.
	Gazdálkodó belső számviteli munkatársa (Főkönyvelő)	Gazdálkodó belső számviteli munkatársa (Könyvelő)	Könyvelő iroda alkalmazottja	Könyvelő iroda vezetője (önfoglalkoztató is)		
Számviteli ismeretek - ügyintéző	2.696	2.513	2.448	2.57	0.669	0.571
Könyvelő programok ismerete ügyintéző	3.179	2.974	3.158	3.155	0.496	0.685
Informatikai ismeretek - ügyintéző	2.393	2.628	2.531	2.539	0.477	0.699
Adózási ismeretek - ügyintéző	3.283	2.769	2.968	3.079	2.599	0.052
Adózási kérdések megválaszolása - ügyintéző	3.623	3.143	3.484	3.436	2.234	0.083
Az üzleti környezet megértése - ügyintéző	3.13	3.026	2.979	3.065	0.291	0.832
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - ügyintéző	3.702	3.24	3.349	3.48	1.772	0.152
Menedzsment ismeretek - ügyintéző	3.375	3.093	3.167	3.295	1.162	0.324
Elemző gondolkodás - ügyintéző	3.054	2.855	2.845	3.201	3.448	0.017
Írásbeli kommunikációs készség - ügyintéző	2.5	2.513	2.408	2.664	1.781	0.15
Szöveges kommunikációs készség - ügyintéző	2.518	2.59	2.469	2.717	1.632	0.181
Idegen nyelvi kommunikációs készség - ügyintéző	3.055	2.859	2.747	2.877	0.871	0.456
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - ügyintéző	2.315	2.41	2.396	2.571	1.374	0.25
Csoportmunka, együttműködés - ügyintéző	2.14	2.295	2.309	2.335	0.552	0.647
E emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - ügyintéző	2.298	2.359	2.398	2.47	0.573	0.633
Folyamatos tanulás képessége - ügyintéző	2.14	2.077	2.092	2.318	1.691	0.168

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

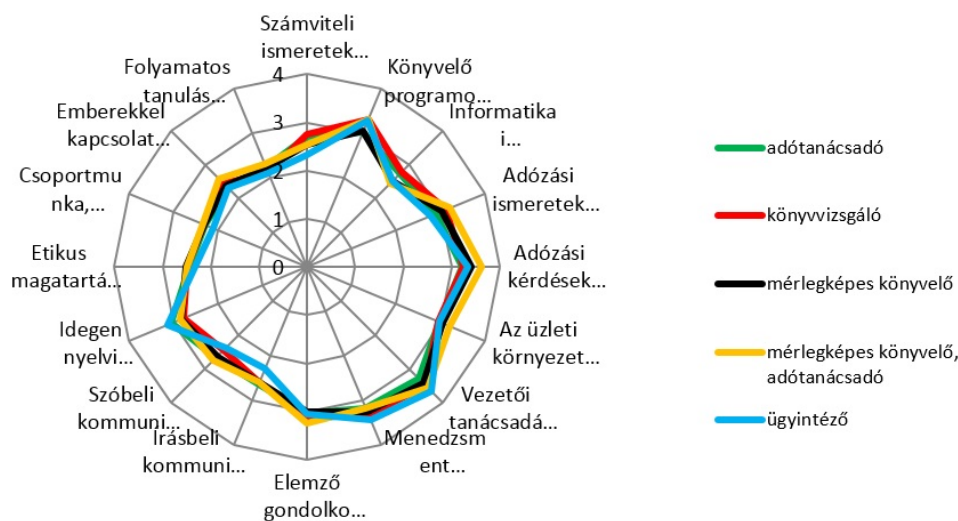


5.1. ábra Az ügyintézők kompetenciáinak megítélése a válaszadók munkaköre szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

### 10. melléklet, 5.9 táblázat: A válaszadók ügyintézőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai végzettsége szerinti csoportosításában

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók szakmai végzettsége szerinti csoportosítása					F	Sig.
	Adótanácsadó	Könyvvizsgáló	Mérlegképes könyvelő	Mérlegképes könyvelő, adótanácsadó	Ügyintéző		
Számviteli ismeretek - ügyintéző	2.705	2.742	2.538	2.549	2.333	0.85	0.494
Könyvelő programok ismerete ügyintéző	3.023	3.323	3.045	3.319	3.282	1.313	0.264
Informatikai ismeretek - ügyintéző	2.733	2.774	2.514	2.457	2.513	0.84	0.5
Adózási ismeretek - ügyintéző	2.886	3.129	3.021	3.207	2.769	1.35	0.25
Adózási kérdések megválaszolása - ügyintéző	3.222	3.241	3.406	3.63	3.333	1.387	0.237
Az üzleti környezet megértése - ügyintéző	2.977	2.935	3.038	3.211	2.974	0.761	0.551
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - ügyintéző	3.275	3.483	3.401	3.543	3.639	0.69	0.599
Menedzsment ismeretek - ügyintéző	3.171	3.333	3.249	3.172	3.444	0.552	0.698
Elemző gondolkodás - ügyintéző	3.023	3.129	3	3.239	3.051	0.836	0.503
Írásbeli kommunikációs készség - ügyintéző	2.636	2.581	2.592	2.598	2.275	0.954	0.432
Szóbeli kommunikációs készség - ügyintéző	2.667	2.452	2.634	2.742	2.375	1.099	0.356
Idegen nyelvi kommunikációs készség - ügyintéző	3.048	2.767	2.834	2.851	3.125	0.906	0.46
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - ügyintéző	2.444	2.484	2.512	2.484	2.316	0.297	0.88
Csoportmunka, együttműködés - ügyintéző	2.289	2.323	2.314	2.348	2.103	0.421	0.794
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - ügyintéző	2.311	2.452	2.395	2.571	2.325	0.747	0.56
Folyamatos tanulás képessége - ügyintéző	2.244	2.097	2.211	2.304	2.1	0.356	0.84

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.

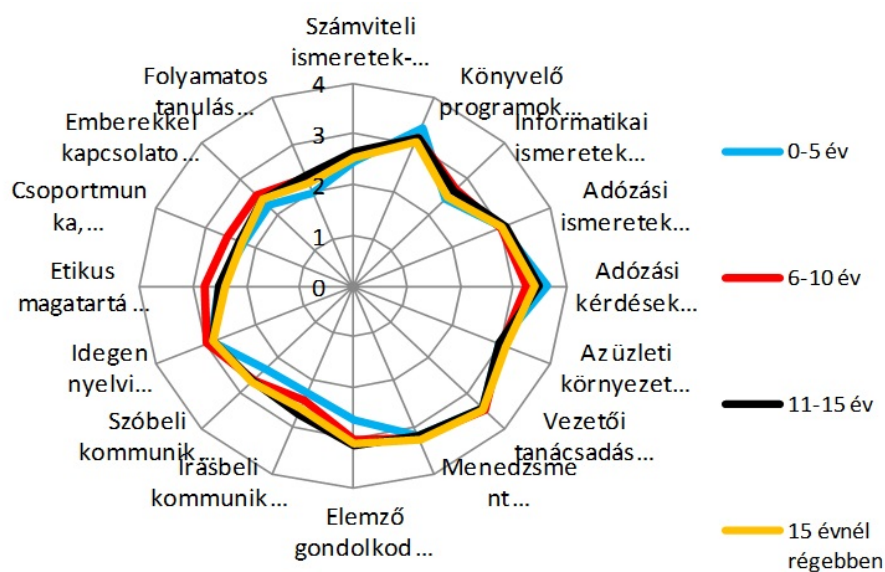


5.2. ábra Az ügyintézők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók végzettsége szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

### 11. melléklet, 5.10 táblázat: A válaszadók ügyintézőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosításában

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosítás				F	Sig.
	0-5 év	6-10 év	11-15 év	15 évnél régebben		
Számviteli ismeretek - ügyintéző	2.469	2.594	2.639	2.525	0.39	0.761
Könyvelő programok ismerete ügyintéző	3.354	3.174	3.151	3.073	0.771	0.511
Informatikai ismeretek - ügyintéző	2.429	2.721	2.66	2.474	1.445	0.229
Adózási ismeretek - ügyintéző	3.02	3	3.093	3.018	0.129	0.943
Adózási kérdések megválaszolása - ügyintéző	3.633	3.25	3.485	3.391	1.219	0.302
Az üzleti környezet megértése - ügyintéző	2.959	3.015	2.979	3.104	0.553	0.646
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - ügyintéző	3.426	3.458	3.404	3.45	0.04	0.989
Menedzsment ismeretek - ügyintéző	3.196	3.23	3.211	3.275	0.143	0.934
Elemző gondolkodás - ügyintéző	2.625	3.045	3.135	3.111	2.796	0.04
Írásbeli kommunikációs készség - ügyintéző	2.265	2.42	2.716	2.612	2.845	0.037
Szóbeli kommunikációs készség - ügyintéző	2.327	2.638	2.646	2.667	1.501	0.213
Idegen nyelvi kommunikációs készség - ügyintéző	2.878	2.985	2.857	2.856	0.237	0.87
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - ügyintéző	2.5	2.776	2.515	2.401	2.265	0.08
Csoportmunka, együttműködés - ügyintéző	2.204	2.559	2.292	2.261	1.704	0.165
E emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - ügyintéző	2.245	2.536	2.412	2.42	0.76	0.517
Folyamatos tanulás képessége - ügyintéző	1.959	2.333	2.34	2.188	1.625	0.183

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.



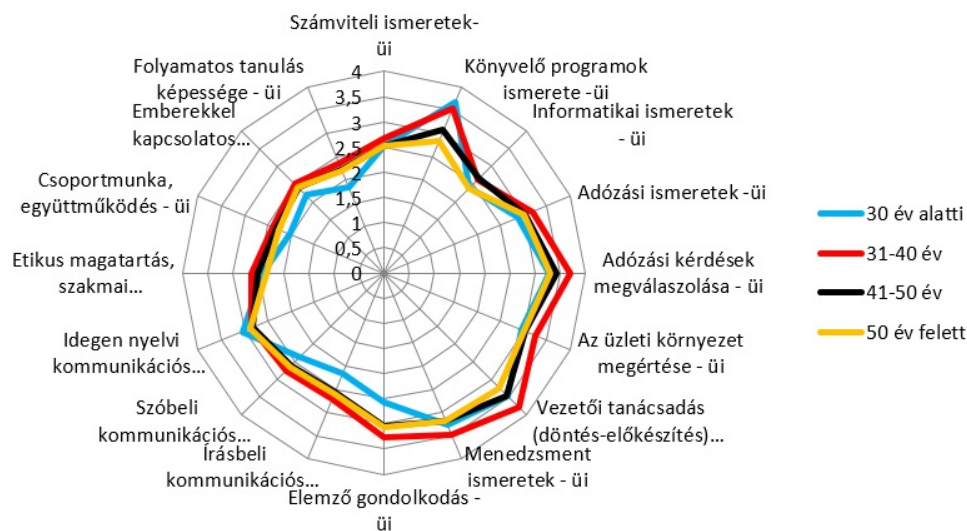
5.3. ábra Az ügyintézők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók szakmai tapasztalata szerint. Forrás: Saját szerkesztés.



## 12. melléklet, 5.11 táblázat: Az ügyintézők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók életkora szerint

Kompetenciák <sup>a</sup>	Válaszadók életkorszerű csoportosítása				F	Sig.
	30 év alatti	31-40 év	41-50 év	50 év felett		
Számviteli ismeretek - ügyintéző	2.526	2.66	2.523	2.524	0.411	0.745
Könyvelő programok ismerete ügyintéző	3.658	3.531	3.067	2.848	9.285	0
Informatikai ismeretek - ügyintéző	2.395	2.626	2.656	2.382	2.198	0.087
Adózási ismeretek - ügyintéző	2.861	3.182	3.026	2.994	0.936	0.423
Adózási kérdések megválaszolása - ügyintéző	3.278	3.687	3.414	3.301	2.666	0.047
Az üzleti környezet megértése - ügyintéző	2.946	3.255	3.026	3	1.589	0.191
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - ügyintéző	3.471	3.791	3.441	3.232	4.41	0.005
Menedzsment ismeretek - ügyintéző	3.27	3.467	3.197	3.184	1.719	0.162
Elemző gondolkodás - ügyintéző	2.568	3.273	3.037	3.067	3.672	0.012
Írásbeli kommunikációs készség - ügyintéző	2.158	2.707	2.569	2.582	2.743	0.043
Szóbeli kommunikációs készség - ügyintéző	2.368	2.74	2.6	2.634	1.206	0.307
Idegen nyelvi kommunikációs készség - ügyintéző	3.054	2.844	2.84	2.894	0.405	0.75
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - ügyintéző	2.417	2.636	2.523	2.348	1.7	0.166
Csoportmunka, együttműködés - ügyintéző	2.027	2.404	2.327	2.265	1.32	0.267
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - ügyintéző	2.189	2.515	2.401	2.422	0.924	0.429
Folyamatos tanulás képessége - ügyintéző	1.838	2.34	2.228	2.199	1.925	0.125

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.

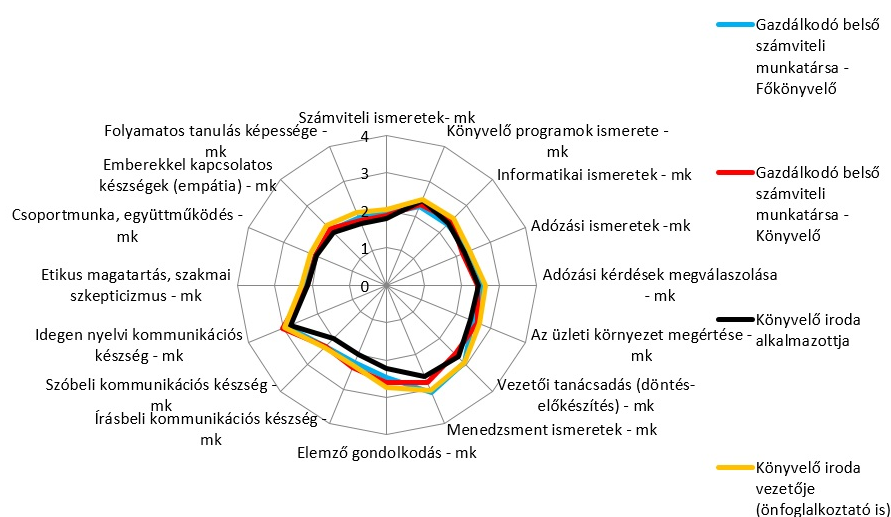


5.4. ábra Az ügyintézők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók életkora szerint. Forrás: Sajt szerkesztés.

### 13. melléklet, 5.12 táblázat: A válaszadók mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók munkakör szerinti csoportosításában

Kompetenciák <sup>a</sup>	Válaszadók munkakör szerinti csoportosítása				F	Sig.
	Gazdálkodó belső számviteli munkatársa - Főkönyvelő	Gazdálkodó belső számviteli munkatársa - Könyvelő	Könyvelő iroda alkalmazottja	Könyvelő iroda vezetője (önfoglalkoztató is)		
Számviteli ismeretek - mérlegképes könyvelő	1.911	1.864	1.776	2.033	1.907	0.127
Könyvelő programok ismerete - mérlegképes könyvelő	2.286	2.321	2.458	2.487	0.756	0.519
Informatikai ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.286	2.432	2.33	2.518	1.481	0.219
Adózási ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.375	2.198	2.255	2.395	0.956	0.414
Adózási kérdések megválaszolása - mérlegképes könyvelő	2.571	2.432	2.439	2.625	1.031	0.378
Az üzleti környezet megértése - mérlegképes könyvelő	2.482	2.605	2.402	2.673	1.953	0.12
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)- mérlegképes könyvelő	2.927	2.587	2.687	2.93	2.982	0.031
Menedzsment ismeretek - mérlegképes könyvelő	3.089	2.818	2.649	3.049	4.687	0.003
Elemző gondolkodás mérlegképes könyvelő	2.456	2.593	2.235	2.742	5.54	0.001
Írásbeli kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	2.228	2.383	2	2.322	2.767	0.041
Szóbeli kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	2.333	2.333	2	2.359	3.092	0.027
Idegen nyelvi kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	2.907	3.025	2.792	2.969	0.823	0.482
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - mérlegképes könyvelő	2.175	2.123	2.111	2.279	0.911	0.435
Csoportmunka, együttműködés - mérlegképes könyvelő	2.07	2.074	2.041	2.207	0.968	0.408
E emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - mérlegképes könyvelő	2.105	2.136	2	2.271	1.859	0.136
Folyamatos tanulás képessége - mérlegképes könyvelő	1.947	1.877	1.786	2.097	2.507	0.058

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.

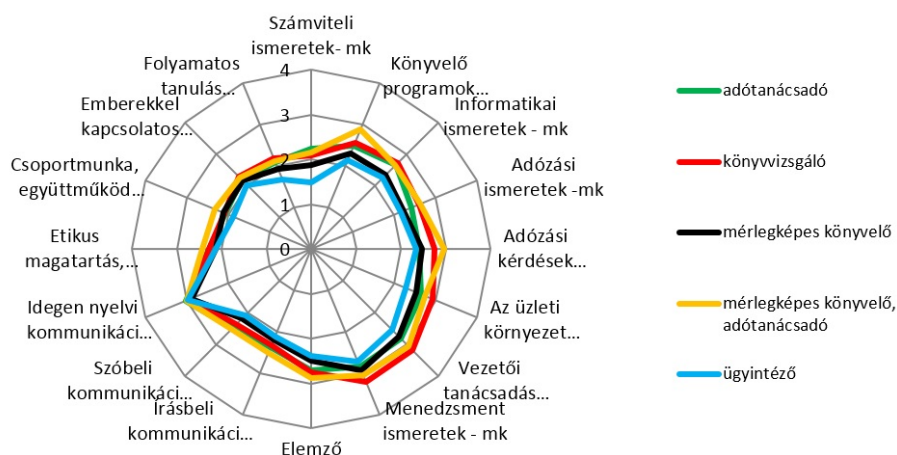


5.5. ábra A mérlegképes könyvelők kompetenciáinak megítélése a válaszadók munkaköre szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

**14. melléklet, 5.13 táblázat: A válaszadók mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai végzettsége szerinti csoportosításában**

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók szakmai végzettsége szerinti csoportosítás					F	Sig.
	Adótanácsadó	Könyvvizsgáló	Mérlegképes könyvelő	Mérlegképes könyvelő, adótanácsadó	Ügyintéző		
Számviteli ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.234	2.094	1.877	2.149	1.487	4.798	0.001
Könyvelő programok ismerete - mérlegképes könyvelő	2.489	2.563	2.304	2.882	2.154	5.196	0
Informatikai ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.66	2.719	2.347	2.645	2.25	3.429	0.009
Adózási ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.426	2.594	2.228	2.634	2.154	3.524	0.008
Adózási kérdések megválaszolása - mérlegképes könyvelő	2.413	2.742	2.46	2.957	2.333	4.436	0.002
Az üzleti környezet megértése - mérlegképes könyvelő	2.66	2.935	2.537	2.742	2.282	2.626	0.034
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - mérlegképes könyvelő	2.814	3.2	2.759	3.075	2.553	3.223	0.013
Menedzsment ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.837	3.194	2.928	3.043	2.711	1.366	0.245
Elemző gondolkodás mérlegképes könyvelő	2.696	2.75	2.49	2.872	2.385	2.812	0.025
Írásbeli kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	2.362	2.312	2.182	2.5	2.103	2.034	0.088
Szóbeli kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	2.489	2.375	2.193	2.521	2.077	2.818	0.025
Idegen nyelvi kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	3.022	2.933	2.892	3.011	2.975	0.302	0.876
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - mérlegképes könyvelő	2.277	2.281	2.132	2.436	2.125	1.701	0.148
Csoportmunka, együttműködés - mérlegképes könyvelő	2.085	2.094	2.123	2.326	1.895	1.533	0.191
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - mérlegképes könyvelő	2.191	2.281	2.163	2.253	2.026	0.429	0.788
Folyamatos tanulás képessége - mérlegképes könyvelő	2.106	2.188	1.944	2.116	1.692	1.664	0.157

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.

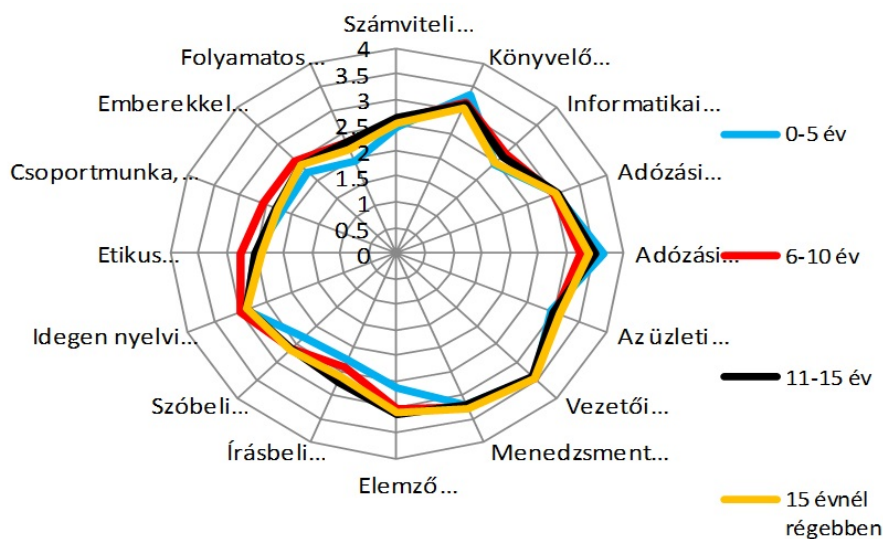


5.6. ábra A mérlegképes könyvelők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók végzettsége szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

**15. melléklet, 5.14 táblázat: A válaszadók mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosításában**

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosítás				F	Sig.
	0-5 év	6-10 év	11-15 év	15 évnél régebben		
Számviteli ismeretek - mérlegképes könyvelő	1.633	2.114	2.04	1.922	2.721	0.044
Könyvelő programok ismerete - mérlegképes könyvelő	2.612	2.614	2.577	2.31	2.563	0.054
Informatikai ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.388	2.329	2.434	2.486	0.572	0.634
Adózási ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.245	2.443	2.43	2.296	0.757	0.519
Adózási kérdések megválaszolása - mérlegképes könyvelő	2.49	2.629	2.61	2.529	0.285	0.836
Az üzleti környezet megértése - mérlegképes könyvelő	2.429	2.667	2.535	2.619	0.729	0.535
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)- mérlegképes könyvelő	2.796	2.836	2.908	2.813	0.219	0.883
Menedzsment ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.796	2.821	2.919	3.004	1.046	0.372
Elemző gondolkodás mérlegképes könyvelő	2.306	2.5	2.64	2.636	1.48	0.219
Írásbeli kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	2.061	2.229	2.347	2.269	0.851	0.466
Szóbeli kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	1.98	2.271	2.356	2.311	1.678	0.171
Idegen nyelvi kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	2.878	2.969	2.896	2.95	0.125	0.945
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - mérlegképes könyvelő	2.143	2.239	2.287	2.187	0.32	0.811
Csoportmunka, együttműködés - mérlegképes könyvelő	1.917	2.314	2.168	2.122	1.629	0.182
E emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - mérlegképes könyvelő	1.98	2.348	2.149	2.184	1.267	0.285
Folyamatos tanulás képessége - mérlegképes könyvelő	1.755	2.1	1.98	2	1.057	0.367

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.

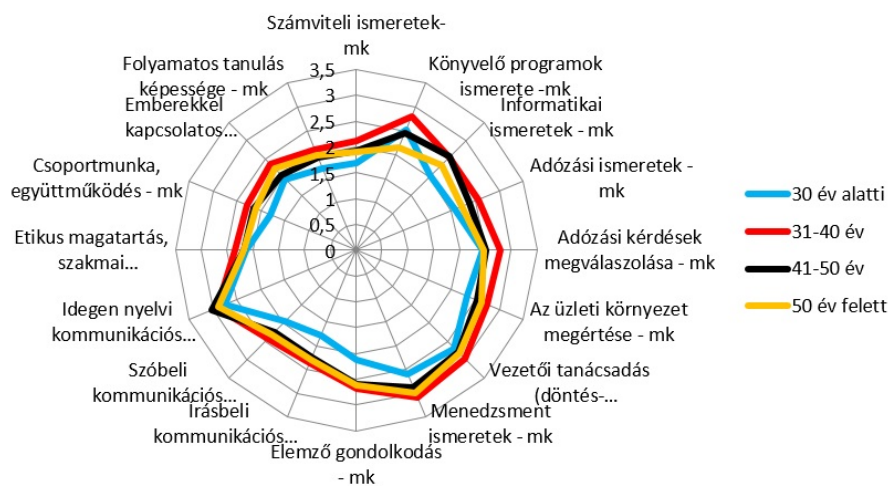


5.7. ábra A mérlegképes könyvelők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók szakmai tapasztalata szerint. Forrás: Sajt szerkesztés.

**16. melléklet, 5.15 táblázat: A válaszadók mérlegképes könyvelőkre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók életkora szerinti csoportosításában**

Kompetenciák <sup>d</sup>	A válaszadók életkora				F	Sig.
	30 év alatti	31-40 év	41-50 év	50 év felett		
Számviteli ismeretek - mérlegképes könyvelő	1.684	2.126	1.929	1.895	2.258	0.081
Könyvelő programok ismerete - mérlegképes könyvelő	2.526	2.81	2.462	2.162	6.947	0
Informatikai ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.027	2.545	2.563	2.341	4.342	0.005
Adózási ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.079	2.559	2.374	2.22	3.067	0.028
Adózási kérdések megválaszolása - mérlegképes könyvelő	2.447	2.796	2.523	2.471	2.074	0.103
Az üzleti környezet megértése - mérlegképes könyvelő	2.316	2.738	2.536	2.621	1.91	0.127
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés)-mérlegképes könyvelő	2.684	2.98	2.79	2.821	1.01	0.388
Menedzsment ismeretek - mérlegképes könyvelő	2.605	3.079	2.885	3	2.47	0.061
Elemző gondolkodás mérlegképes könyvelő	2.132	2.68	2.599	2.613	2.455	0.062
Írásbeli kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	1.789	2.359	2.247	2.301	3.02	0.029
Szóbeli kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	1.947	2.417	2.234	2.312	2.171	0.091
Idegen nyelvi kommunikációs készség - mérlegképes könyvelő	2.757	2.909	3.032	2.884	0.961	0.411
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - mérlegképes könyvelő	2.132	2.35	2.171	2.173	0.863	0.46
Csoportmunka, együttműködés - mérlegképes könyvelő	1.811	2.291	2.137	2.103	2.323	0.074
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - mérlegképes könyvelő	1.947	2.359	2.061	2.243	2.842	0.037
Folyamatos tanulás képessége - mérlegképes könyvelő	1.711	2.117	1.949	2	1.478	0.22

<sup>d</sup> Forrás: saját szerkesztés.

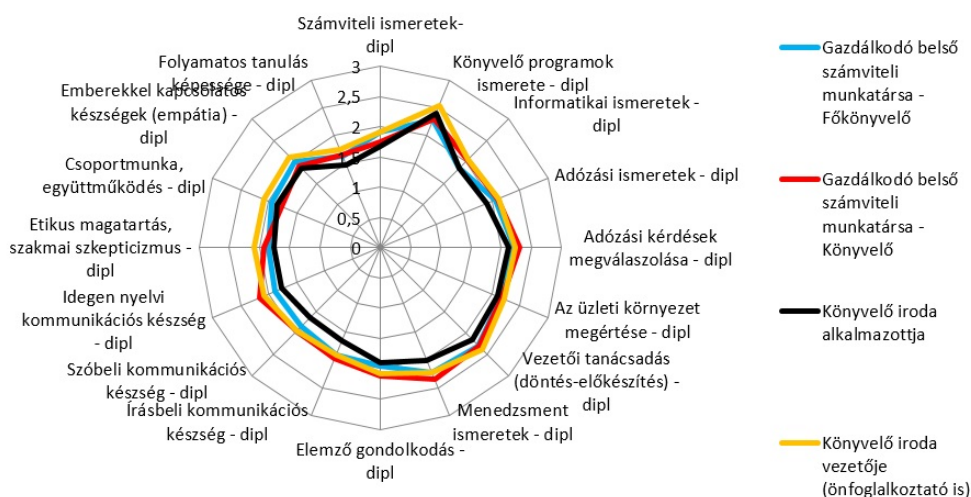


5.8. ábra A mérlegképes könyvelők szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók életkora szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

**17. melléklet, 5.16 táblázat: A válaszadók diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók munkaköre szerinti csoportosításában**

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók munkakör szerinti csoportosítása				F	Sig.
	Gazdálkodó belső számviteli munkatársa - Főkönyvelő	Gazdálkodó belső számviteli munkatársa - Könyvelő	Könyvelő iroda alkalmazottja	Könyvelő iroda vezetője (önfoglalkoztató is)		
Számviteli ismeretek - diplomások	1.914	1.753	1.674	1.917	1.748	0.156
Könyvelő programok ismerete - diplomások	2.276	2.312	2.404	2.54	1.407	0.24
Informatikai ismeretek - diplomások	1.845	2.039	1.851	2.049	1.666	0.173
Adózási ismeretek - diplomások	2.052	2.092	1.905	2.12	1.112	0.344
Adózási kérdések megválaszolása - dipl	2.207	2.299	2.125	2.226	0.388	0.762
Az üzleti környezet megértése - diplomások	2.155	2.182	2.094	2.221	0.38	0.767
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - diplomások	2.293	2.299	2.147	2.377	0.984	0.4
Menedzsment ismeretek - diplomások	2.241	2.351	2.011	2.226	1.756	0.155
Elemző gondolkodás - diplomások	1.947	2.117	1.896	2.079	1.036	0.376
Írásbeli kommunikációs készség - diplomások	1.914	1.974	1.656	1.91	2.195	0.088
Szóbeli kommunikációs készség - diplomások	1.842	1.948	1.646	1.948	2.447	0.063
Idegen nyelvi kommunikációs készség - diplomások	1.893	2.169	1.76	2.088	3.218	0.023
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - diplomások	1.845	1.922	1.76	2.094	3.483	0.016
Csoportmunka, együttműködés - diplomások	1.948	1.773	1.854	2.086	2.933	0.033
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - diplomások	2	1.908	1.844	2.12	2.429	0.065
Folyamatos tanulás képessége - diplomások	1.638	1.649	1.469	1.744	2.353	0.071

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.

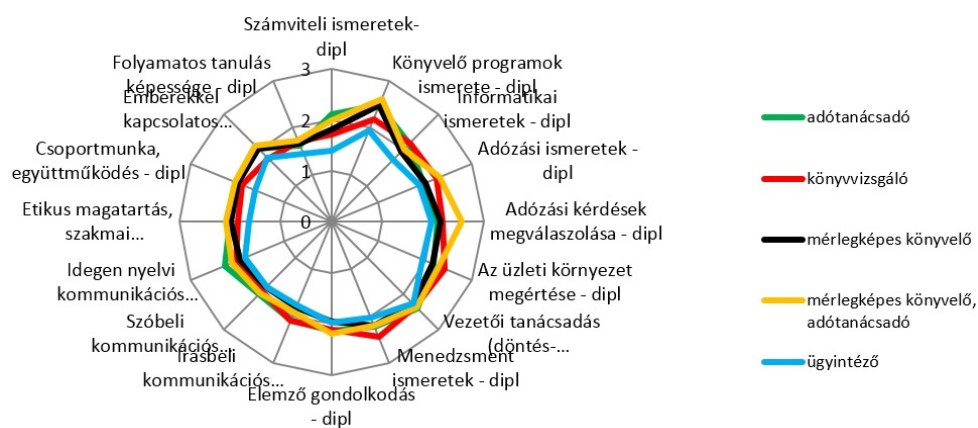


5.9. ábra A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók munkaköre szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

**18. melléklet, 5.17 táblázat: A válaszadók diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai végzettsége szerinti csoportosításában**

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók szakmai végzettsége					F	Sig.
	Adótanácsadó	Könyvvizsgáló	Mérlegképes könyvelő	Mérlegképes könyvelő, adótanácsadó	Ügyintéző		
Számviteli ismeretek - diplomások	2.109	1.719	.826	1.989	1.41	3.435	0.009
Könyvelő programok ismerete - diplomások	2.478	2.188	2.481	2.604	1.95	2.811	0.025
Informatikai ismeretek - diplomások	2.174	2.188	1.958	2.022	1.725	1.813	0.125
Adózási ismeretek - diplomások	1.957	2.25	2.01	2.315	1.875	2.484	0.043
Adózási kérdések megválaszolása - dipl	2.087	2.194	2.159	2.565	1.975	3.365	0.01
Az üzleti környezet megértése - diplomások	2.174	2.406	2.152	2.293	1.95	1.244	0.291
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - diplomások	2.4	2.344	2.274	2.38	2.275	0.25	0.91
Menedzsment ismeretek - diplomások	2.222	2.438	2.21	2.198	2.026	0.723	0.577
Elemző gondolkodás - diplomások	2.13	2.125	1.965	2.196	1.975	1.075	0.368
Írásbeli kommunikációs készség - diplomások	2.087	2.094	1.81	1.924	1.775	1.546	0.188
Szóbeli kommunikációs készség - diplomások	2.022	1.937	1.82	1.989	1.8	0.898	0.465
Idegen nyelvi kommunikációs készség - diplomások	2.283	2.032	1.955	2.112	1.846	1.463	0.212
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - diplomások	2	1.844	1.99	2.087	1.625	1.847	0.119
Csoportmunka, együttműködés - diplomások	2.022	1.906	1.997	2.055	1.625	1.644	0.162
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - diplomások	2.043	1.75	2.042	2.121	1.795	1.476	0.208
Folyamatos tanulás képessége - diplomások	1.63	1.719	1.666	1.736	1.45	0.79	0.532

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.

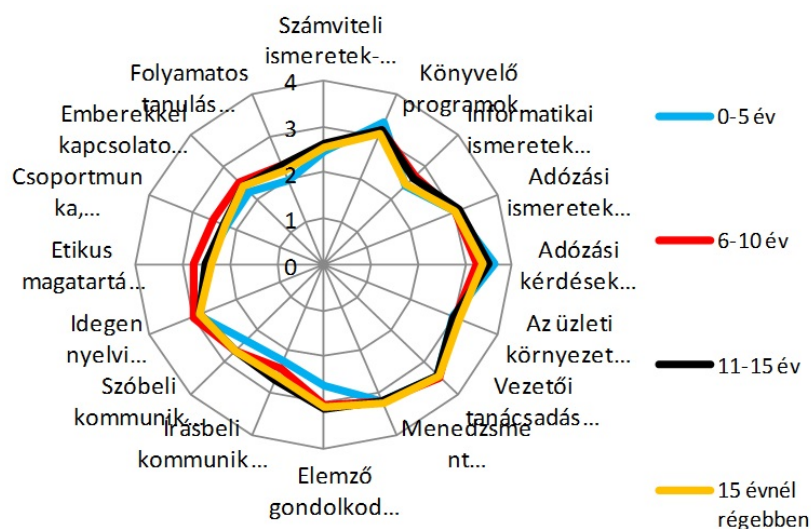


5.10. ábra A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók végzettsége szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

**19. melléklet, 5.18 táblázat: A válaszadók diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosításában**

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosítás				F	Sig.
	0-5 év	6-10 év	11-15 év	15 évnél régebben		
Számviteli ismeretek - diplomások	1.521	2.015	1.784	1.877	2.653	0.048
Könyvelő programok ismerete - diplomások	2.347	2.536	2.394	2.451	0.326	0.807
Informatikai ismeretek - diplomások	1.776	2.029	2.031	1.996	1.014	0.386
Adózási ismeretek - diplomások	1.878	2.206	2.01	2.085	1.174	0.319
Adózási kérdések megválaszolása - dipl	2.041	2.391	2.204	2.205	1.058	0.366
Az üzleti környezet megértése - diplomások	2.061	2.232	2.173	2.19	0.29	0.833
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - diplomások	2.245	2.397	2.33	2.293	0.22	0.882
Menedzsment ismeretek - diplomások	2.082	2.179	2.196	2.243	0.382	0.766
Elemző gondolkodás - diplomások	1.918	2.087	2.143	2.004	0.707	0.548
Írásbeli kommunikációs készség - diplomások	1.714	1.971	1.959	1.845	1.077	0.358
Szóbeli kommunikációs készség - diplomások	1.694	2.058	1.908	1.852	1.473	0.221
Idegen nyelvi kommunikációs készség - diplomások	1.857	2.106	2.074	1.993	0.685	0.562
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - diplomások	1.755	1.971	2	1.996	0.933	0.425
Csoportmunka, együttműködés - diplomások	1.633	2.014	2.01	2.011	2.373	0.07
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - diplomások	1.714	2.014	2.143	2.028	2.226	0.084
Folyamatos tanulás képessége - diplomások	1.367	1.754	1.724	1.668	2.266	0.08

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.



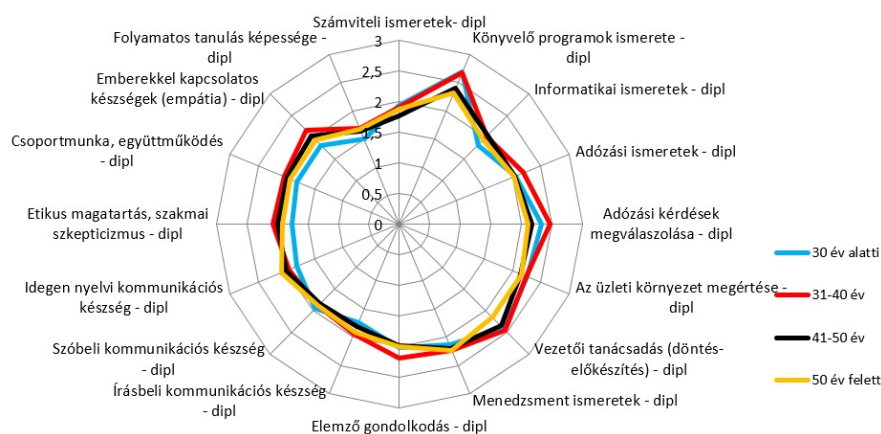
5.11. ábra A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók szakmai tapasztalata szerint. Forrás: Saját szerkesztés.



**20. melléklet, 5.19 táblázat: A válaszadók diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetencia értékelése a válaszadók szakmai tapasztalata szerinti csoportosításában**

Kompetenciák <sup>a</sup>	A válaszadók életkora szerinti csoportosítás				F	Sig.
	30 év alatti	31-40 év	41-50 év	50 év felett		
Számviteli ismeretek - diplomások	1.946	1.901	1.762	1.872	0.74	0.529
Könyvelő programok ismerete - diplomások	2.684	2.667	2.394	2.311	2.671	0.047
Informatikai ismeretek - diplomások	1.816	2.02	2.036	1.939	0.834	0.476
Adózási ismeretek - diplomások	2.053	2.198	2.036	2.025	0.749	0.524
Adózási kérdések megválaszolása - dipl	2.316	2.471	2.16	2.098	2.874	0.036
Az üzleti környezet megértése - diplomások	2.263	2.245	2.149	2.152	0.318	0.813
Vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés) - diplomások	2.421	2.451	2.354	2.147	1.895	0.13
Menedzsment ismeretek - diplomások	2.132	2.23	2.194	2.235	0.135	0.939
Elemző gondolkodás - diplomások	2.026	2.186	1.979	2	0.974	0.405
Írásbeli kommunikációs készség - diplomások	1.737	1.951	1.82	1.909	0.792	0.499
Szöbéli kommunikációs készség - diplomások	1.947	1.882	1.835	1.89	0.193	0.901
Idegen nyelvi kommunikációs készség - diplomások	1.811	1.96	2.011	2.092	0.866	0.458
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus - diplomások	1.763	2.069	1.995	1.915	1.206	0.307
Csoportmunka, együttműködés - diplomások	1.816	2.039	1.99	1.939	0.615	0.606
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia) - diplomások	1.816	2.157	2.036	1.944	1.655	0.176
Folyamatos tanulás képessége - diplomások						

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés.



5.12. ábra A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükséges kompetenciáinak megítélése a válaszadók életkora szerint. Forrás: Saját szerkesztés.

**21. melléklet, 5.20 táblázat: A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek szükségtelennek ítélt kompetenciái a diplomás pályakezdők önértékelése szerint**

Szükségtelen kompetencia <sup>a</sup>	Szakirány		Gyakorlat		
	Pénzügy	Számvitel	Csak a kötelező szakmai gyakorlat	Más szakterületeken is szerzett munkatapasztalat	Pénzügyi-számviteli szakterületen szerzet további gyakorlat
Számviteli ismeretek	0	1	1	0	0
Könyvelő programok ismerete	3	2	1	2	2
Informatikai ismeretek	0	1	0	1	0
Adózási ismeretek	5	8	4	4	5
Adózási kérdések megválaszolása	5	6	3	4	4
Az üzleti környezet megértése	0	3	1	2	0
Vezetői tanácsadás (döntéselőkészítés)	3	10	4	6	3
Menedzsment ismeretek	1	9	1	6	3
Elemző gondolkodás	0	4	0	2	2
Írásbeli kommunikációs készség	0	1	0	1	0
Szóbeli kommunikációs készség	0	1	1	0	0
Idegen nyelvi kommunikációs készség	1	3	1	1	2
Étikus magatartás, szakmai szkepticizmus	0	0	0	0	0
Csoportmunka, együttműködés	0	1	0	0	1
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	1	1	0	1	1
Folyamatos tanulás képessége	0	0	0	0	0

<sup>a</sup> Forrás: Saját szerkesztés.

**22. melléklet, 5.21 táblázat: A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek  
szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók specializációja  
szerint**

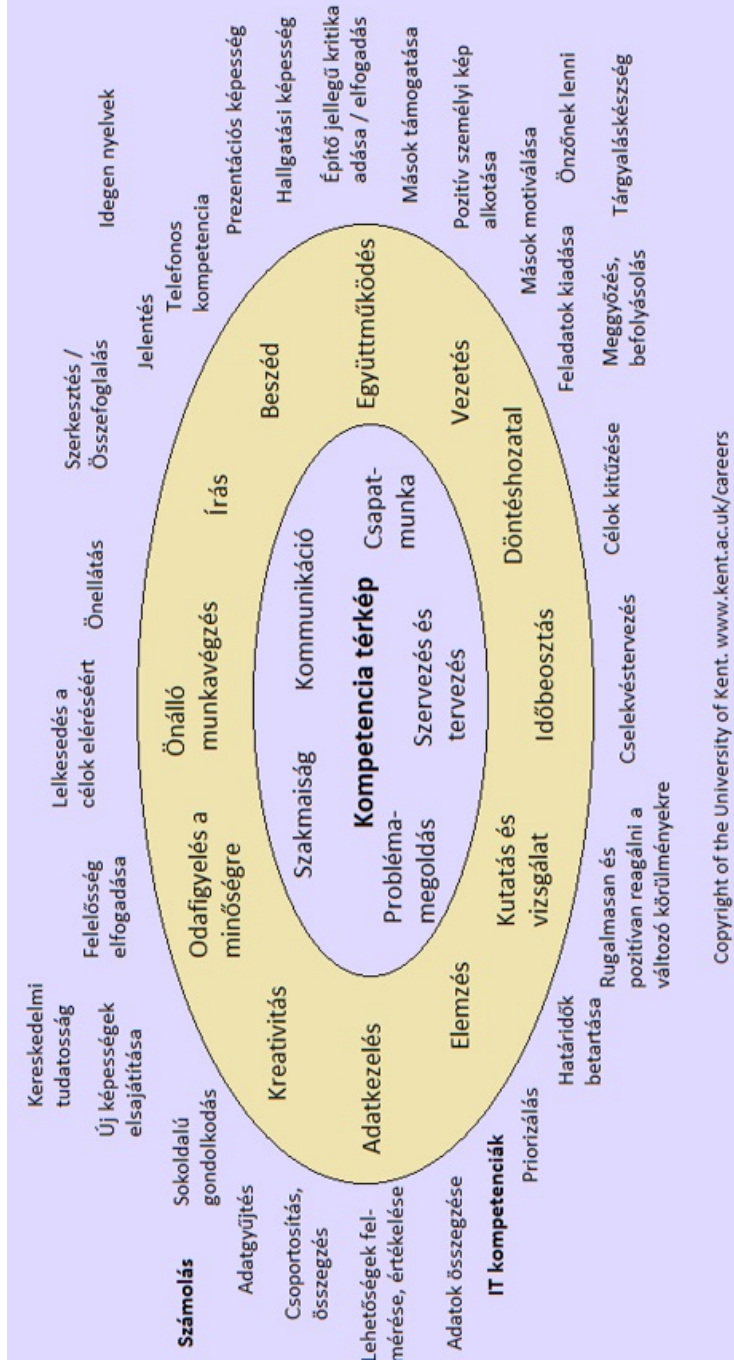
Kompetencia <sup>a</sup>	Pénzügy spe- cializáció	Számvitel spe- cializáció	Total	F	Sig.
Számviteli ismeretek	2.56	1.81	2	17.793	0
Könyvelő programok ismerete	3.26	2.82	2.93	3.442	0.065
Informatikai ismeretek	2.17	2.18	2.18	0.004	0.948
Adózási ismeretek	2.69	2.77	2.75	0.171	0.68
Adózási kérdések megválaszolása	2.86	2.99	2.96	0.519	0.472
Az üzleti környezet megértése	2.63	2.36	2.43	1.944	0.165
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés- előkészítés)	2.97	2.98	2.98	0.002	0.966
Menedzsment ismeretek	3	2.96	2.97	0.062	0.804
Elemző gondolkodás	2.59	2.39	2.44	1.094	0.297
Írásbeli kommunikációs készség	2.39	1.97	2.07	4.8	0.03
Szóbeli kommunikációs készség	2.51	2.32	2.37	1.008	0.317
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2.8	2.39	2.49	4.16	0.043
Étikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2.51	1.79	1.98	14.378	0
Csoportmunka, együttműködés	2.27	1.96	2.04	1.938	0.166
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2.58	1.92	2.08	8.744	0.004
Folyamatos tanulás képessége	2.29	1.85	1.96	4.978	0.027

<sup>a</sup> Forrás:saját szerkesztés

**23. melléklet, 5.22 táblázat: A pályakezdő diplomás számviteli szakemberek  
szükséges kompetenciáira vonatkozó önértékelés a válaszadók szakmai  
tapasztalata szerint**

Kompetencia <sup>a</sup>	Csak a kötelező gyakorlati tapasztalat	Más szakterületeken szerzett gyakorlati tapasztalat	Pénzügyi-számviteli szakterületen szerzett tapasztalat	F	Sig.
Számviteli ismeretek	2.1481	1.8088	2.1364	2.028	0.135
Könyvelő programok ismerete	3.0741	3.0152	2.7813	0.745	0.476
Informatikai ismeretek	2.3214	2.1493	2.1515	0.302	0.74
Adózási ismeretek	2.9583	2.6563	2.7705	0.9	0.409
Adózási kérdések megválaszolása	3.32	2.8906	2.8871	2.209	0.113
Az üzleti környezet megértése	2.8519	2.3939	2.303	2.651	0.074
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	3.2917	3.0484	2.7937	2.278	0.106
Menedzsment ismeretek	3.3704	2.8226	2.9365	3.122	0.047
Elemző gondolkodás	2.6786	2.3485	2.4375	1.047	0.354
Írásbeli kommunikációs készség	2.0714	1.9403	2.2121	1.051	0.352
Szóbeli kommunikációs készség	2.3704	2.4265	2.303	0.218	0.804
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2.8148	2.3134	2.5469	2.116	0.124
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2.25	1.8824	1.9545	1.147	0.32
Csoportmunka, együttműködés	2.1071	2.0441	2	0.075	0.928
Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2.2857	1.8657	2.2154	1.766	0.174
Folyamatos tanulás képessége	2.1786	1.7059	2.1364	3.255	0.041

<sup>a</sup> Forrás: saját szerkesztés



5.13. ábra. 24. melléklet: Kompetenciaterkép