

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR
GAZDÁLKODÁSTANI DOKTORI ISKOLA

Balázsiné Farkas Katalin

A munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakemberekkel
szemben támasztott kompetencia követelménye

DOKTORI ÉRTEKEZÉS TÉZISEI

Témavezető: dr. Bélyácz Iván

Pécs, 2017

Tartalomjegyzék

Bevezető	4
1. A témaválasztás indoklása és a kutatási cél megjelölése	6
2. Az értekezés szerkezete	9
3. Kutatási módszer, kutatási kérdések és hipotézisek	10
4. Az értekezés kutatási eredményei, következtetések és javaslatok	16
5. További kutatási irányok	34
A tézisben is felhasznált hivatkozások	36
A jelölt a kutatás témakörében megjelent publikációi	40

Bevezető

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. A regisztrált gazdasági szervezetek száma mára meghaladta az 1,8 milliót. A számviteli szakmának óriási mennyiségi igényt 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 (szándékosan elkövetett pontatlanságok) találhatók, mint a torzított beszámolók, hamis profitkimutatások, az árbevétel meghamisítása, a vállalati adósságok elrejtése. Hasonló etikai problémát vet fel az auditálás és üzleti tanácsadás tevékenységének összeférhetetlensége egyazon vállalatnál.

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 könyvelő programok, 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 szintjén, az eljárások rutinszerűvé váltak. Az eddig túlnyomó részben könyvelői szolgáltatást végző cégek tevékenységében

a súlypont áthelyeződik a tanácsadói szolgáltatói feladatokra.

Ma már a legtöbb számviteli szakember szolgáltató tevékenységébe beletartozik a könyvvizsgálat, 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 érdekelt-ségű vállalatok szaporodása az idegen nyelven történő kommunikáció iránti igény felerősödésével jár. Mindezek a számviteli tevékenységet érintő jogszabályok folyamatos változását vonják maguk után, melyek nyomom követése és értelmezése egyre bonyolultabb feladat.

Az eddig felsorolt makroszintű tényezőknek a hatását a dolgozatomban egy szűk szempont szerint vizsgáltam, azt kutattam, 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 annak teljes tananyagfejlesztési és akkreditációs folyamatában. 2008-ban a Budapesti Gazdasági Főiskola Felsőfokú Szakképzési Központjának vezetőjeként a Pénzügyminisztérium által felügyelt üzleti szakügyintéző és államháztartási szakügyintéző OKJ felsőfokú szakképesítések szakmai és vizsgáztatási követelményeinek kidolgozásában, az országos szintre javasolt mintatantervek összeállításában közreműködtem. Szakértőként és vizsgálónökként folyamatosan részt veszek ügyintézői és mérlegképes OKJ vizsgákon valamint államvizsgákon, így a pályakezdő számviteli szakembereknek a képzés során szerzett kompetenciáiról naprakész információval rendelkezem.

1. A témaválasztás indoklása és a kutatási cél megjelölése

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 (tudástőkéjével), 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 (kompetencia szintje az elvárásoknak megfelelő legyen). Ebben az összefüggésben az oktatás reflektorfénybe kerül. Az oktatási rendszer teljesítményét értékelő elemzések (Csermely, 2009; Csehné Papp, 2013; Tóthné Téglás és 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 fáziseltolódással illeszkedik a munkaerőpiaci elvárásokhoz.

A fiatal pályakezdők egyre több nehézséggel szembesülnek a munkaerőpiacra történő belépéskor. 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; Péntes, 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 források 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 kompetencia követelményekkel. A változtatás igénye a számviteloktatás területén nem új. A téma több mint ötven évvel ezelőtt is előkerült már (Gordon és Howell, 1959; Hutchins, 1960). Akkor sem volt, mint ahogy most, a 21. század elején sincs konszenzus abban, hogy milyen változás lenne szükséges (Bolt-Lee és 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, magasán 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 Brewer et al. (2014) véleménye szerint vezetőségi partnerré, döntéshozóvá alakult át (a menedzsment része lett), a mai könyvelők integrált gondolkodók, akik a számviteli tudáson felül képesek a döntéshozásban, stratégiaalkotásban részt venni, de a számviteloktatás nem követ-

te ezt a változást, az oktatás nem fókuszál kellőképpen az integrált kompetencia alapú képzésre.

A képzés tartalmi és módszertani továbbfejlesztése érdekében kutatásom során alapvetően a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetencia követelményekre 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.

Kutatásom alapvető célja az volt, hogy a munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakembereivel szemben támasztott kompetencia követelményeket 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 volt részletesebben azt megállapítani, hogy a pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáira vonatkozóan megfogalmazott munkaerőpiaci igények szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek a szakképzés során megszerzhetőek, és a szakképzés mely kompetenciák megszerzésére vonatkozóan szorul fejlesztésre tartalmi vagy módszertani szempontból. Tudni szerettem volna, 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 kompetencia elvárásokhoz képest. A nemzetközi szakirodalmi feldolgozás pályakezdő számviteli szakemberek kompetenciáira vonatkozó tapasztalatai a magyarországi pályakezdő számviteli szakemberekre is érvényesek-e, vagy speciális kompetencia igények jellemzik a hazai számviteli szakembereket foglalkoztató munkaerőpiacot.

2. Az értekezés szerkezete

Dolgozatomban a kutatási terület azonosítását követően a hazai számviteloktatás történetének legfontosabb állomásait foglaltam össze, majd a kompetencia és a modulrendszer fogalmi meghatározása után bemutattam a kompetencia alapú számviteli szakemberképzés, oktatás és tananyagfejlesztés magyarországi jellemzőit, a számviteli szakemberképzés jelenlegi szintjeit.

Kitértem a tágran vett (nem csak számviteli végzettségű) pályakezdőkkel szembeni munkaerőpiaci kompetencia elvárásokra vonatkozó hazai kutatások bemutatására, melyek a tananyagfejlesztés 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 a vonatkozó forrásokat, kutatási eredményeket is összefoglalom.

A nemzetközi tanulmányok közül elsősorban a pályakezdő számviteli szakemberek munkaerőpiac által megfogalmazott kompetencia igényeire vonatkozó megállapításokra fókuszáltam. Nemzetközi tanulmányok empirikus eredményei alapján fogalmaztam meg a kutatási kérdéseimet. A külföldi kutatási eredmények alapján, felhasználva a külföldi forrásokban fellelhető módszereket a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges, meglévő és hiányzó kompetenciáit vizsgáltam a hazai munkaerőpiac visszajelzései alapján.

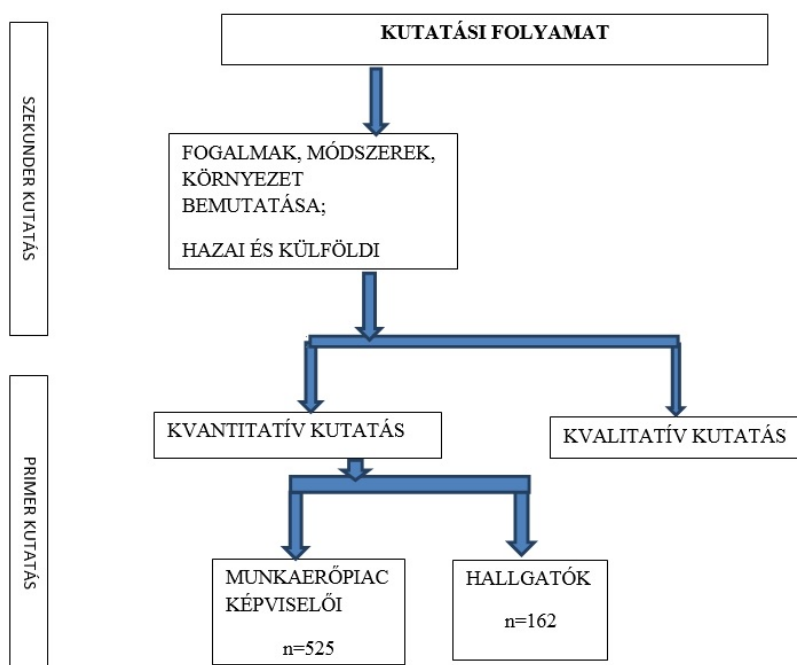
Hazai primer kutatásom módszertani bemutatása után az eredmények feldolgozását, elemzését és értékelését végeztem el. A nemzetközi eredményekkel történő összehasonlítás mellett, a megfogalmazott hipotéziseimet is értékeltem. Következtetéseim megfogalmazását a kutatás korlátainak leírása mellett végeztem el.

Végül javaslatot tettem a számviteli képzés fejlesztésének irányaira, és disszertációm befejezéseként a további kutatási lehetőségeket foglaltam össze.

3. Kutatási módszer, kutatási kérdések és hipotézisek

A kutatás módszere

Értekezésemben a munkaerőpiac pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetencia követelményeinek 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 ábra szemlélteti:



A szakirodalom 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 kompetencia alapú oktatás lényegéről, az erre történő áttérés okairól (Csapó, 2002; Udvardi-Lakos, 2005; Csehné Papp, 2013). Információt gyűjtöttem a számvitel szakma tananyagfejlesztésének az Egyesült Államokból átvett módszeréről, valamint azoknak a magyarországi minisztériumi, kamarai és felsőoktatási törekvéseknek az 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 munkaerőpiaci 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 és Sorensen, 1994; Simmons és Williams, 1996; Stowers és White, 1999; Bolt-Lee és Foster, 2003; Myers, 2005; Kavanagh és 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 figyelembevételével további hét kompetenciával kibővítettem (1. táblázat 10-16. kompetenciák).

1. táblázat. A hazai empirikus felmérés során alkalmazott kompetencialista

Nemzetközi empirikus kutatásban vizsgált kompetenciák	Hazai kutatást kibővítő kompetenciák
1. Írásbeli kommunikációs készség	10. Idegen nyelvi kommunikációs készség
2. Általános adózási ismeretek	11. Elemző gondolkodás
3. Szóbeli kommunikációs készség (nyelvi kommunikáció)	12. Számviteli ismeretek
4. Sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége	13. Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus
5. Üzleti környezet ismerete	14. Csoportmunka, együttműködés
6. 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	

Forrás: Saját szerkesztés.

Empirikus kutatásom további sajátossága, hogy nemcsak a diplomás pályakezdőkre 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 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 interjú segítségével 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. A hiányzó kompetenciák feltárása érdekében a válaszadókat arra kértem, hogy ötfokozatú Likert-skálán értékeljék a hiányzó kompetenciákat a pályakezdő számviteli szakemberekre. 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. (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.)

Az empirikus kutatás során összegyűjtött adatokat az SPSS statisztikai program segítségével elemeztem.

Az interjúk során kapott válaszok segítségével pontosabb 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.

Kutatási kérdések és hipotézisek

K1: Első kutatási kérdésem, hogy a vizsgált kompetenciákat valóban szükséges kompetenciának ítélik-e a válaszadók.

H1 hipotézis

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 megmutakozó 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.

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.

K2: A második hipotézissel szorosan összefüggött az a kutatási kérdés, hogy összhangban van-e a munkaadók elvárása és a képzéstartalom az egyes szinteken?

K3: A számviteli szakma jelez-e speciális igényt a hazai, más szakmai területen végzett pályakezdőkhöz képest.

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.

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 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 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.

H5 hipotézis

A pályakezdő pénzügy és számvitel alapszakon diplomát szerzett hallgatók körében is a számviteli szakembereknél alkalmazott, 16 kompetenciát tartalmazó kérdőíves felmérést végeztem el. A megkérdezettek kétféle specializáció valamelyikén végeztek, pénzügy specializáción a válaszadók negyede, míg számvitel specializációt a válaszadók háromnegyede végzett. A válaszadók különböznek szakmai tapasztalatuk hosszát és tartalmát tekintve, de minden megkérdezett mögött minimum egy összefüggő 6 hetes kötelező nyári szakmai gyakorlat és egy fél-éves összefüggő szakmai gyakorlat áll. A 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.

H6 hipotézis

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 megítéléshez 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.

4. Az értekezés kutatási eredményei, következtetések és javaslatok

K1: Elsőként azt vizsgáltam, 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 mindhárom képzettségi szintre vonatkozóan, így elmondható, a válaszadók igazolták, hogy a vizsgált kompetenciák a nemzetközi eredményekhez hasonlóan a hazai pályakezdő számviteli szakemberek munkába állásakor is szükségesek.

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 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 kompe-

2. táblázat. A kompetenciák együttes értékelését mutató fő-
 átlagok összehasonlítása

Megnevezés	Ügyintézők	Mérlegképes könyvelők	Diplomás pályakez- dők
Főátlag	2,80	2,42	2,04

Forrás: Saját szerkesztés.

tenciák. Egyetlen kompetencia, az idegen nyelvtudás 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 könyvelő programok 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 igazoltnak látom a H1 hipotézist. Képzettségi szintenként 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 kompetencia szintet jelez.

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 könyvelő programok felhasználói szintű ismeretét kell az ügyintézők esetében fejleszteni.

Javaslat. *Bár az ügyintézői szakmai vizsga része a könyvelő program alkalmazása gyakorlati vizsga keretében, a képzés során a rendelkezésre álló óraszámban, 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 idegen nyelvtudás, 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 könyvelő programokra vonatkozó ismerete szorul fejlesztésre.

A H2 hipotézis szakmai tudásra vonatkozó feltevésére 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 számvitelek a képzettségi szintjüknek megfelelő módon, elvárhatóan birtokában vannak a szakmai tudásnak.

A kormányzati oldalról megfogalmazott, és szorgalmazott kompetencia alapú oktatásra való áttérési törekvések ellenére, a hazai szakképzésre még napjainkban is a „poroszos” 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 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.

K2: 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 magas elvárás is a szakma jellemzője. A munkaerőpiaci megítélés alapján az ügyintézők számviteli 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 fejleszthető. A további kompetenciákat szükséges és hiányzó kompetenciaként értékelték az ügyintézők esetében a munkaadók. A könyvelő program 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 könyvelő programok 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 csak alapismereteket kell közvetíteni a képzésben részt vevők felé. Az idegen nyelvi kommunikáció fejlesztése nem része a képzésnek, a végzeteknek 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 a Szakmai és Vizsgáztatási Követelményekben megfogalmazottakkal jellemzően összhangban van a munkaadói kompetencia elvárás 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 felülvizsgálataért felelős szakembereknek. A KKV-kat kiszolgáló 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 fejleszhető, 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% (www.ksh.hu).

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 Képzési és Kimeneti Követelmények 2016-ban megjelent, kompetenciák fejlesztésére fókuszáló módosításának tartalmával (18/2016. (VIII. 5.) EMMI rendelet).

Javaslat. *A diplomás pályakezdőket és a mérlegképes könyvelőket is érintő, a számviteli szakemberekre vonatkozó megváltozott szerepkör, a vezetői partnerre válás integrált gondolkodókat igényel, akik a számviteli tudáson felül képesek a döntéshozásban, stratégiaalkotásban is részt venni. Erre a szakképzésnek reagálnia kell olyan stabil integrált kompetencia alapokat adva, amely fejleszhető lesz a munkavégzés során. Ez az integrált tudás véleményem szerint a tárgyak közötti koncentráció mélyítésével érhető el, amely szituációk, esettanulmányok tartalmának különböző aspektusból történő vizsgálatával valósulhat meg.*

K3: 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 számviteli 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 szem-

pontok 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.

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

inkább dominálnak az anyagi igények, mint az önmegvalósítási vágy. Alacsony munkahelyi autonómia jellemzi a magyarországi munkavállalókat (Csepeli és 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 könyvelő programok ismerete. Friss, naprakész gyakorlatias adózási, informatikai ismeretekre van szüksége a pályakezdő diplomásnak, és a menedzsment valamint a vezetői tanácsadói ismeretek kompetencia mélyebb alapozását várják el a vezető könyvelő és tanácsadó cégek.

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

Javaslat. *A számviteli 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 köteles 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 alkalmazottaiktól. 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 pályakezdőkből hiányzik a motiváció a „gondolkozz, alkoss véleményt” viselkedéshez, általában nem az önmegvalósítási vágy, hanem anyagi megfontolások motiválják döntéseikben.

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 beöltött 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.

Elemézve, 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 kompetenciákat eltérő átlaggal értékelnek. 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 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 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 rö-

vid 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 értékelik a legnegatívabban a könyvelő program ismerete kompetenciát. A mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdők kompetencia értékelésénél 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 kompetencia megítélését 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 pozitívabban értékelték 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 köny-

velők is kritikusabbak voltak meglévő kompetenciáik értékelésében. Itt is csupán a könyvelőprogramok ismerete kompetenciát értékelték az 50 év felettek pozitívabban a fiatalabb válaszadóknál, 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 pályakezdőktől is azonnal a gyakorlatias tudást várják**

el, melyre a szakképzésnek tananyagfejlesztéssel, az oktatás gyakorlatiassá tételével reagálnia kell.

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 könyvelő program 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 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.

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 speciáli-

záción 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 válaszai 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 kompetenciáikat, amelyek a képzés gyengeségei, amelyekre a képzésfejlesztés során fókuszálni szükséges. Ezek a kompetenciák az elemző gondolkodás, könyvelő programok és az üzleti környezet ismerete, valamint a szóbeli, írásbeli és az idegen nyelvi kommunikációs készségek.

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 projektekbe,*
- *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 a 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.

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 munkaadói elvárásokkal saját kompetenciájukat össze tudták mérni, sokkal realisabban a vártnál tudásuk megítélésében. A diplomások alulértékelték kompetenciáikat

nagy részét a munkaadói megítéléshez képest, aminek oka lehet, hogy a munkaadók jellemezően a KKV szektorban végzik tevékenységüket, ahol nincs akkora jelentősége néhány kompetenciának, mint a BIG4-nál, ahol a hallgatók 40%-a szerezte szakmai tapasztalatát.

A pályakezdő fiatalok, inkább hiányzónak ítélik meg könyvelő programok ismerete, az adózási ismeretek, az adózási kérdések megválaszolása, a vezetői tanácsadás és a menedzsment ismeretek kompetenciákat, míg a munkáltatói oldal minden vizsgált kompetenciát meglévőnek ítél. Csupán négy, mindkét válaszadói csoport által meglévőnek (2,00 alatti értékek) értékelt kompetencia esetében – a számviteli ismeretek, a csoportmunka, együttműködés készségek, az etikus magatartás és az emberekkel kapcsolatos készségek – mondható el, hogy a pályakezdő számviteli 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 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 céloknak 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) 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 javítást 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.”**

5. 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 BIG4-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 kompetencia fejlesztés 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

- Bélyácz, I. 2008. Hivatás-e még a számvitel szakma gyakorlása? *Számvitel - Adó - Könyvvizsgálat*, **2008./12**.
- Bíró, K., Csányi, Zs., és 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/download/rangsor2007/070710_bdf_kompetenciakutatas_jelentes.pdf.
- Bolt-Lee, C., és 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_kfszeru-fejl_alk_tud_modell.pdf.
- Boyatzis, R. E. 1982. *The Competent Manager*. New York, John Wiley and Sons.
- Brewer, P. C., Sorensen, J. E., és Stout, D. E. 2014. The future of accounting education: addressing the competency crisis. *Strategic Finance*, **29**.
- Budai, E. 2009. Párhuzamok – A számvitel 60 éve. : Ulbert, J. (szerk.), *Az iskolateremtő. Tanulmányok Bélyácz Iván 60. születésnapja tiszteletére*. PTE KTK.
- 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.
- 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*.

- Csehné Papp, I. 2013. A munkaerőpiac igényeinek megfelelő oktatási rendszer? *Vzdelávanie, výskum a metodológia*, <http://www.irisro.org/pedagogia2013januar/0708CsehnePappImola.pdf>, 650–656.
- Csepeli, Gy., és Prazsák, G. 2011. Az el nem múltó 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_teher.pdf, 65.
- Cummings, B. R., Bennett, E., és Normand, C. J. 2001. Meeting the challenge: The University Accounting Program Corporate America Needs. *Management Accounting Quarterly*, **Winter**, 4–13.
- Dunbar, K., Laing, G., és 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>.
- Gordon, R.A., és 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.
- 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.
- Kavanagh, M. H., és Drennan, L. 2008. What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, **48**, 279—300.
- Komor, L. 2001. Az európai gyakorlathoz illeszkedő munkaerő-piaci készségigény-felmérés a magyar oktatás-képzés fejlesztése szolgálatában. *Új Pedagógiai Szemle 2002, február Záró tanulmány*.

- Lawson, R. A., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Morris, J. T., Stocks, K. D., Sorensen, J. E., Stout, D. E., és F., Wouters M. J. 2015. Thoughts on Competency Integration in Accounting Education. *Issues in Accounting Education*, **30**, 149–171.
- M. Vas, I. 2009. Munkaerő-piaci kompetenciaigény-felmérés az Egri kistérségben (Beszámoló a kutatás megszervezéséről és az adatgyűjtés folyamatáról). *Periodica Oeconomica*, **II**, 90–100.
- Myers, R. 2005. Accounting Education Changes Course. *Journal of Accountancy*, **200**, 108–110.
- 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.szoportal.hu/content/index/id/518/m/384>.
- Richards, J. D. 1992. Trends in Education: A Conflict of Objectives? *Management Accounting*, **73**, 14–15.
- Siegel, G., és 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: The Institute of Management Accountants.*
- Simmons, S. A., és 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.
- Stowers, R. H., és White, G. T. 1999. Connecting Accounting and Communication: A Survey of Public Accounting Firms. *Business Communication Quarterly*, **62**, 23–40.
- Szabóné Berki, É. 2006. A gazdaság szakképzéssel, oktatással szembeni elvárásai. *Budapesti Corvinus Egyetem Magatartástudományi és Kommunikációelméleti Intézet Neveléstudományi Központ Budapest.*
- Szتانó, I. 2008. A számvitel oktatása 50 év távlatában. *Számvitel – Adó – Könyvvizsgálat*, **2008. Jubileumi szám.**
- Szتانó, I. 2015. A számvitel oktatás fél évszázada. *Gazdaság & Társadalom (Journal of Economy & Society)*, **2015. 7. évfolyam Különszám.**
- Tóthné Téglás, T., és Hlédik, E. 2014. Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században Budapest, 2014.*

- 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.
- 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., és 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, **7. fejezet**, 99–119.

A jelölt a kutatás témakörében megjelent publikációi

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 Babes–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.