

110^{1907—2017}
LAT

STOWARZYSZENIE KSIĘGOWYCH
W POLSCE

2017 ROK
KSIĘGOWEGO



PORTRET KSIĘGOWYCH

ZAPRACOWANI,
ALE USATYSFAKCJONOWANI

Raport Oddziału Wielkopolskiego
Stowarzyszenia Księgowych w Polsce

Poznań, czerwiec 2017

WWW.SKWP.POZNAN.PL/JUBILEUSZ

DZIAŁAMY DLA KSIĘGOWYCH



Szanowni Państwo,

W poczuciu ogromnej satysfakcji przedstawiam Państwu „Portret księgowych. Zapracowani, ale usatysfakcjonowani” - raport przygotowany przez Oddział Wielkopolski Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z okazji Jubileuszu 110-lecia istnienia Stowarzyszenia Księgowych na ziemiach polskich.

Jest to pierwsze tego typu opracowanie w Polsce. Dotychczas nie powstało nic podobnego, choć (według szacunków) księgowych w Polsce jest już ponad pół miliona. Ta liczba nie maleje, a nawet rośnie pomimo dynamicznego rozwoju rozwiązań informatycznych. Do wzrostu przyczynia się coraz większa złożoność zadań księgowych, skomplikowany system podatkowy oraz powszechne już przenoszenie do Polski centrów usług księgowych globalnych firm.

Raport powstał na podstawie badania przygotowanego i przeprowadzonego na przełomie roku 2016/2017 pod kierunkiem Piotra Hansa, członka Zarządu Głównego oraz Zarządu Oddziału Wielkopolskiego SKWP. Badaniem objęci zostali przede

wszystkim uczestnicy kursów i szkoleń organizowanych przez Oddział Wielkopolski SKWP w Poznaniu. Łącznie zebrano i poddano ocenie 1 046 kwestionariuszy.

Odpowiedzi respondentów pozwalają wysnuć wiele interesujących wniosków. Według mnie największe znaczenie mają następujące z nich:

- zawód księgowego jest prestiżowy,
- księgowi łatwo znajdują pracę,
- skrupulatność, uczciwość oraz analityczny umysł to najważniejsze cechy współczesnego księgowego,
- najwięcej satysfakcji z pracy czerpią osoby pracujące na stanowisku głównego księgowego.

Poza pytaniami dotyczącymi specyfiki pracy w zawodach księgowych, których odpowiedzi szczegółowo przedstawiamy na dalszych kartach niniejszego raportu, zadaliśmy sobie również trud sprawdzenia percepcji Naszego Stowarzyszenia w oczach księgowych. Chcę przy tym podkreślić, że uczestnikami badania nie byli wyłącznie jego członkowie.

Z ogromną satysfakcją odebrałem odpowiedzi respondentów dotyczące cech SKWP. Dla 3/4 z nich kojarzymy się z profesjonalizmem. Z kolei 2/3 ankietowanych jako najważniejszą cechę Stowarzyszenia wskazuje tradycję. Natomiast co czwarty z respondentów zaznaczył, że jesteśmy reprezentacją środowiska. To niezwykle budujące w obliczu tak znaczącego Jubileuszu oraz w świetle wyzwań, które stawia nam współczesna rzeczywistość gospodarcza.

W tym kontekście chciałbym podziękować wszystkim działaczom i pracownikom Stowarzyszenia - zarówno tym z Oddziału Wielkopolskiego, któremu mam przyjemność i zaszczyt przewodniczyć, jak również tym w pozostałych 25 oddziałach oraz w Zarządzie Głównym. To dzięki Państwa pracy ponad 90% księgowych deklaruje, że Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest uznaną przez nich marką, a 73% uważa, że takiego zdania są również przedsiębiorcy i pracodawcy.

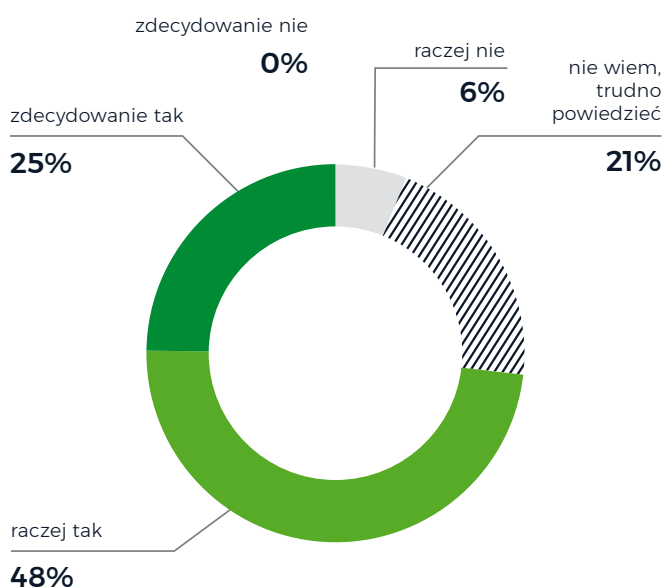
Zachęcam do uważnej lektury i wyciągania własnych wniosków z danych przedstawionych w tym pionierskim raporcie.

Z wyrazami szacunku

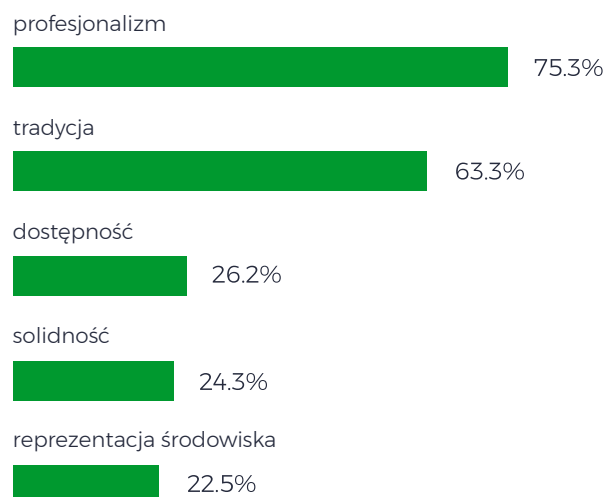
prof. Wiktor Gabrusewicz
Prezes Zarządu Oddziału Wielkopolskiego
Stowarzyszenia Księgowych w Polsce



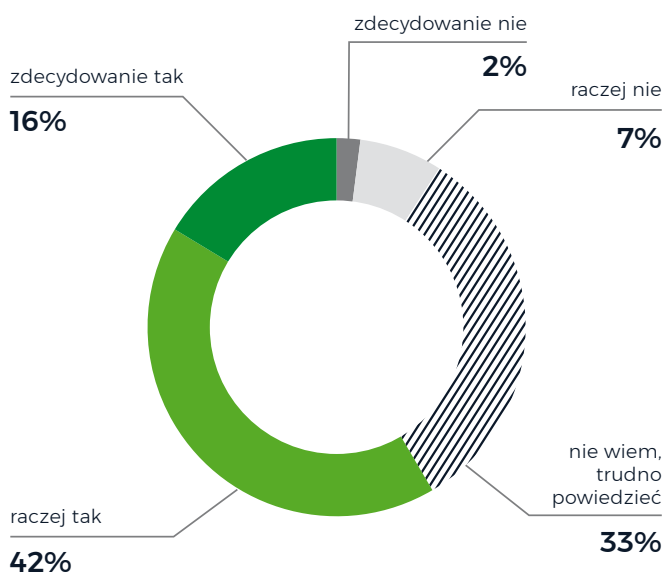
Czy Pani/Pana zdaniem Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest marką uznawaną przez pracodawców i przedsiębiorców? (ogółem, N=1033)



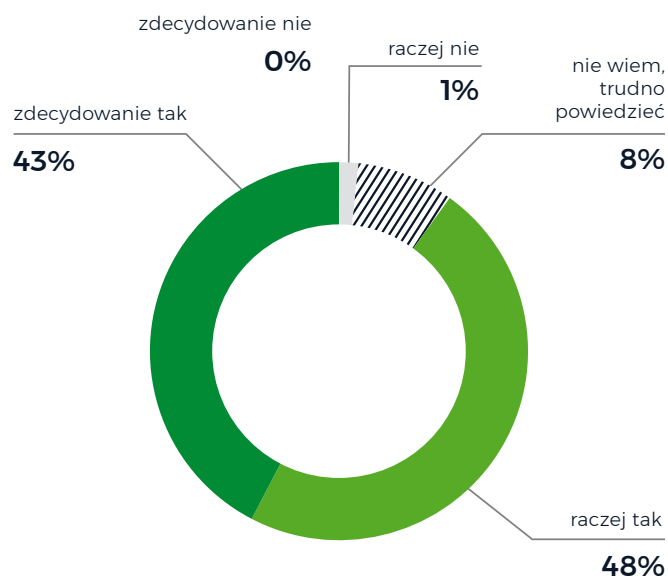
Cechy kojarzone z SKwP - ogółem (wybór max. 3 odpowiedzi; N=1033)



Czy certyfikacja zawodowa prowadzona przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest uznawana przez pracodawców? (ogółem, N=1040)



Czy dla samych księgowych Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest uznaną marką? (ogółem, N=1034)

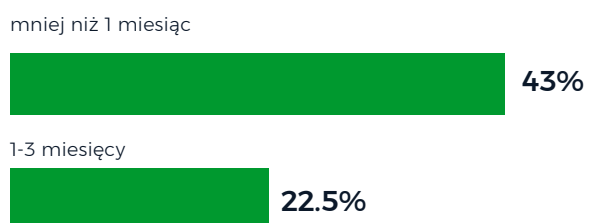


NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z RAPORTU

KSIĘGOWI ŁATWO ZNAJDUJĄ PRACĘ

Prawie połowa uczestników sondażu (43%) deklaruje, że ostatnią pracę znalazła w mniej niż miesiąc. U kolejnych 22,5% proces poszukiwania zatrudnienia nie przekroczył trzech miesięcy. A zatem większość badanych (65,5%) uporała się ze zmianą pracy w mniej niż kwartał.

W ile czasu księgowi znaleźli ostatnią pracę (wybrane odpowiedzi, N=1024)

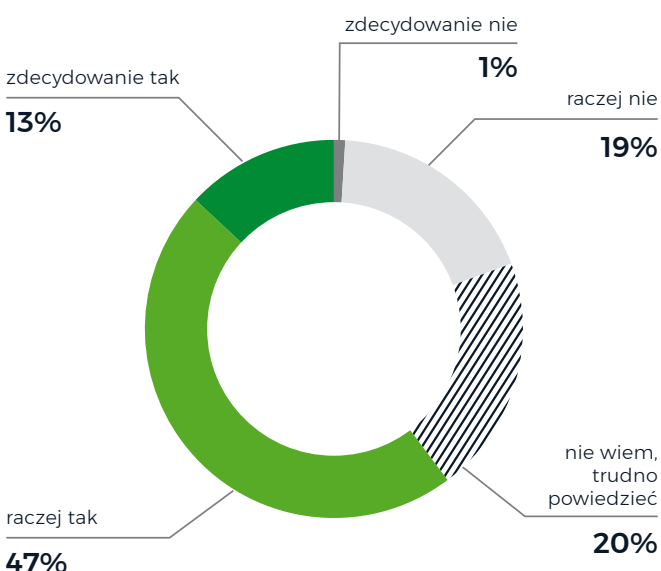


60%
zawód prestiżowy

ZAWÓD KSIĘGOWEGO JEST PRESTIŻOWY

Blisko 2/3 księgowych, którzy wzięli udział w badaniu Oddziału Wielkopolskiego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce uważa, że ich zawód jest prestiżowy. Wśród nich ponad 13% jest o tym mocno przekonanych.

Czy zawód księgowego jest prestiżowy (ogółem, N=1042)

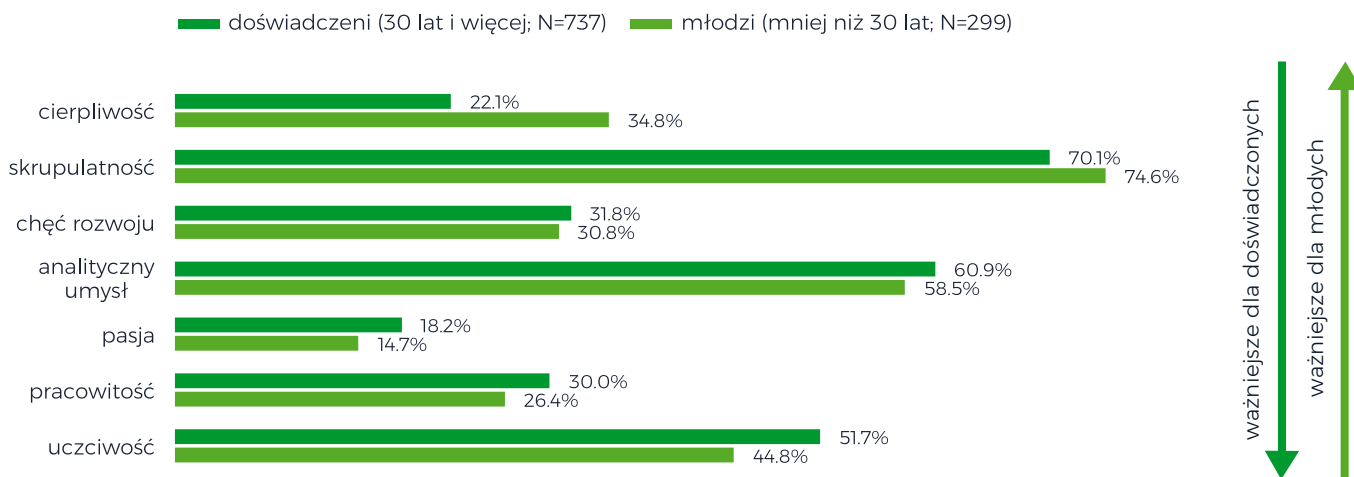




UCZCIWOŚĆ ZYSKUJE NA ZNACZENIU WRAZ Z WIEKIEM KSIĘGOWYCH

Im starsi byli respondenci badania, tym większego znaczenia nabierała dla nich uczciwość w zawodzie. Wśród trzech najważniejszych cech księgowego wskazanych przez respondentów to właśnie w przypadku uczciwości różnica między doświadczonymi a młodymi księgowymi była największa.

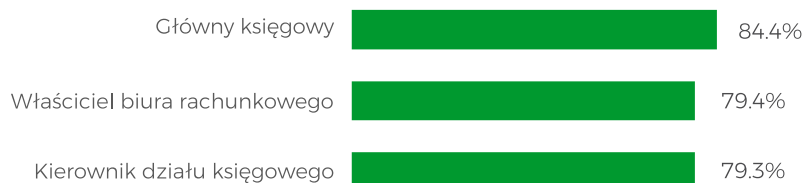
Najważniejsze cechy w zawodzie według młodych i doświadczonych księgowych (max. 3 odpowiedzi)



NAJWIĘKSZA SATYSFAKCJA Z PRACY WŚRÓD GŁÓWNYCH KSIĘGOWYCH

Biorąc pod uwagę różne stanowiska związane z wykonywaniem pracy księgowego największy odsetek usatysfakcjonowanych pracą znajdujemy wśród głównych księgowych. To 84,4% wszystkich badanych, którzy wskazali, że zajmują to stanowisko. Zaraz za nimi plasują się właściciele biur rachunkowych (79,4%) oraz kierownicy działów księgowych (79,3%).

Jaką część osób na poszczególnych stanowiskach stanowią usatysfakcjonowani księgowi?





Katarzyna Gierczak Grupińska
Prezes Zarządu
Fundacja Firmy Rodzinne

SERCE FIRMY

Z ogromną satysfakcją spoglądam na raport „Portret księgowych” i prezentowane w nim wyniki dotyczące cech potrzebnych w tym zawodzie. Szczególnie mam na względzie uczciwość, która znalazła się na wśród najważniejszych w tym zestawieniu. Budujące jest również to, że wraz z wiekiem, jest ona coraz bardziej doceniana. To ważne, tym bardziej, że księgowi są często sercem firmy. Serce musi być zdrowe. Uczciwość to również jedna z trzech najważniejszych wartości wyznawanych przez polskie firmy rodzinne. Możemy więc jako przedsiębiorcy być spokojni wiedząc, że dzielimy z naszymi pracownikami wspólne wartości.

Mocno wierzę w to, że Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest mostem międzypokoleniowym, w którym doświadczeni księgowi mogą przekazywać swoją mądrość młodszemu kolegom po fachu i z biegiem czasu waga uczciwości będzie nadal rosła, a kolejne generacje księgowych będą równie zaufanymi doradcami przedsiębiorców, jak obecni.

Skłaniam się ku tezie, że dla zarządu firmy idealny, pożądanym księgowy to przede wszystkim wysokiej klasy specjalista i zaufany doradca. Dla świadomego przedsiębiorcy gwarancją jakości usług księgowych jest priorytetem. Podkreślałam, że od księgowych oczekujemy fachowości, zarządzania finansami oraz umiejętności uwzględniających strategiczne cele firmy. Księgowy powinien doskonale znać procesy wewnętrzne w swojej firmie i umieć je modyfikować w pożądanym kierunku, uwzględniając procesy zewnętrzne. To on zna doskonale sytuację finansową firmy i powinien być głównym doradcą szefa przedsiębiorstwa przy podejmowaniu ważnych decyzji finansowych. Pracodawca chciałby, aby księgowy potrafił objąć całość finansów firmy,

świetnie radził sobie z zarządzaniem nimi oraz umiał przygotować informacje na zewnątrz. Musi więc być to osoba elastyczna, umiejąca twórczo korzystać ze swojej wiedzy, która doskonale poznała procesy wewnętrzne zachodzące w firmie i umie modyfikować je zgodnie z założeniami rozwojowymi organizacji. Księgowy musi być nastawiony na stałe identyfikowanie obszarów ryzyka lub miejsc, które wymagają ulepszeń, powinien potrafić wpływać na inne osoby w firmie, by nakłonić je do przeprowadzenia pożądanego zmian, musi posiadać umiejętności trafnej oceny sytuacji i szybkiego podejmowania decyzji (choćby w negocjacjach z bankiem czy dłużnikiem). Wtedy będzie dobrze zarządzał finansami firmy. Przedsiębiorcy potrzebują doradcy, któ-

ry nie tylko zna dobrze przepisy i potrafi profesjonalnie przygotować deklarację CIT czy VAT, ale posiada także wysoką świadomość biznesową. Takiego, który potrafi przekazywać swoją wiedzę menedżerom i wpływać na kształt transakcji, aby ograniczać ryzyko i optymalizować obciążenia podatkowe.



Jacek Silski
Prezes Zarządu
Wielkopolski Związek Pracodawców
Lewiatan



METODYKA

Raport został opracowany na podstawie danych z badania sondażowego przygotowanego i przeprowadzonego przez Oddział Wielkopolski Stowarzyszenia Księgowych w Polsce (SKWP) na przełomie 2016 i 2017 roku.

Respondentami badania byli uczestnicy kursów i szkoleń organizowanych przez Oddział Wielkopolski SKWP, członkowie SKWP oraz księgowi pracujący w firmach zrzeszonych w Wielkopolskim Związku Pracodawców Lewiatan.

Projekt kwestionariusza został przygotowany we współpracy Oddziału Wielkopolskiego SKWP z kancelarią doradczą Konrad Bugiera. Doradztwo komunikacyjne.

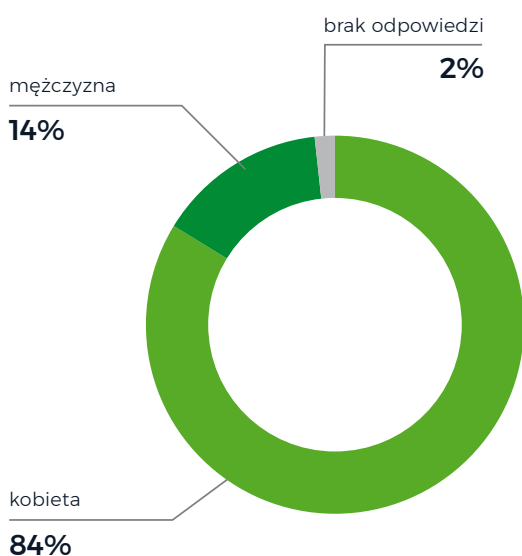
Łącznie zebrano 1046 wypełnionych prawidłowo kwestionariuszy. Część odpowiedzi została pominięta przez respondentów, stąd przy każdej ilustracji wyników podana jest liczba uczestników badania, którzy jej udzielili.

Raport składa się z dwóch części. Pierwsza z nich, zatytułowana „Portret wspólny” charakteryzuje całą badaną grupę księgowych. Druga część, podzielona dodatkowo na cztery mniejsze rozdziały, prezentuje wyniki pytań krzyżowych w odniesieniu do czterech istotnych parametrów: satysfakcji z pracy, zarobków, wieku oraz społecznego zaangażowania respondentów.

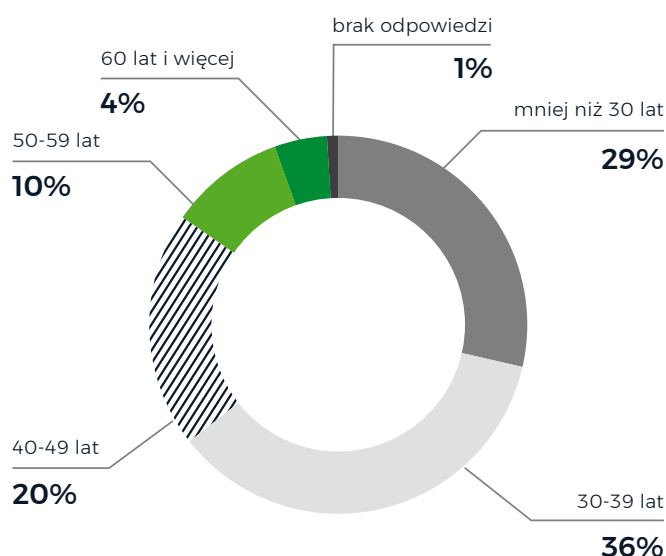
Wśród respondentów przeważały kobiety (84%). Pod względem wieku największą grupę stanowiły osoby w przedziale 30-39 lat (36%).

Łącznie zebrano 1046 wypełnionych prawidłowo kwestionariuszy. Wśród respondentów przeważały kobiety (84%). Pod względem wieku największą grupę stanowiły osoby w przedziale 30-39 lat (36%).

Płeć respondentów



Wiek respondentów



PORTRET KSIĘGOWYCH

PORTRET WSPÓLNY





IDEALNY KSIĘGOWY: SKRUPULATNY I UCZCIWY, Z ANALITYCZNYM UMYSŁEM

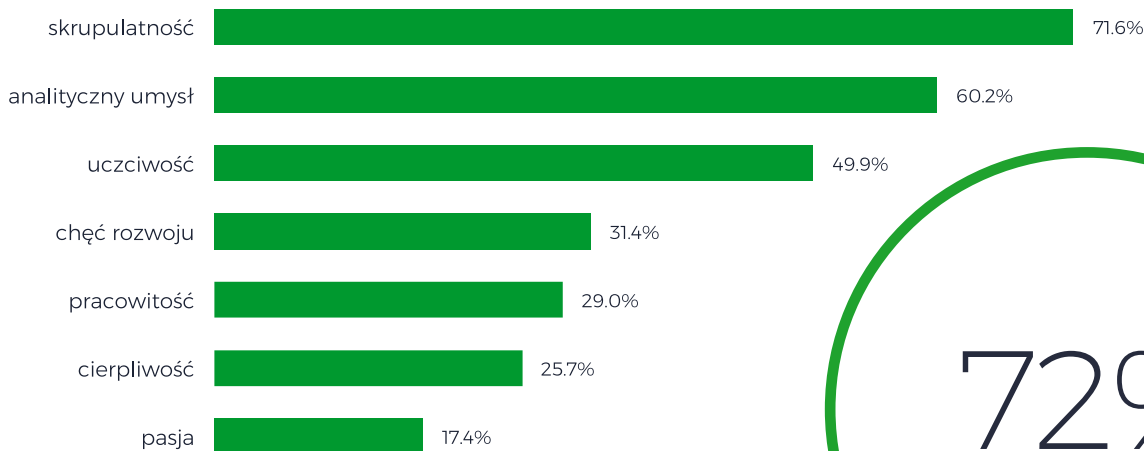
W OCENIE SAMYCH KSIĘGOWYCH NAJWAŻNIEJSZE SĄ TRZY CECHY, KTÓRE ZDECYDOWANIE PRZEWYŻSZAJĄ LICZBĄ ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW POZOSTAŁE MOŻLIWE DO WYBORU W BADANIU.

Najwięcej wskazań respondentów dotyczyło skrupulatności. Jest to najważniejsza cecha dla prawie 3/4 księgowych, którzy wzięli udział w badaniu.

Drugie miejsce w zestawieniu zajmuje analityczny umysł, który pojawił się w odpowiedziach niemal 2 na 3 respondentów. Trzecie miejsce należy do uczciwości – wybranej jako najważniejsza przez połowę uczestników ankiety.

NAJWAŻNIEJSZE CECHY KSIĘGOWEGO

Które z poniższych cech są według Pani/Pana najważniejsze w pracy księgowego? (Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi) (N=1046)



72%
skrupulatność

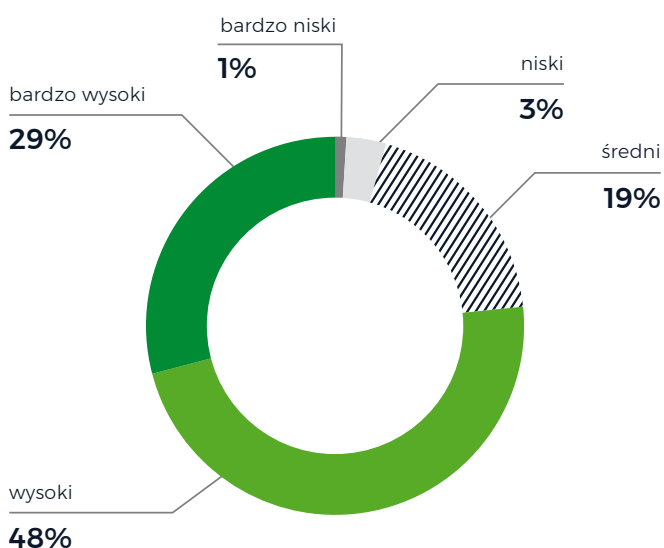
KSIĘGOWY – TO BRZMI DUMNIE

BEZSPRZECZNIE ZAWÓD KSIĘGOWEGO DAJE SATYSFAKCJĘ. TO ZDANIE PONAD 3/4 UCZESTNIKÓW BADANIA, KTÓRZY UZNALI, ŻE DLA NICH POZIOM SATYSFAKCJI Z WYKONYWANIA ZAWODU KSIĘGOWEGO JEST WYSOKI LUB BARDZO WYSOKI.

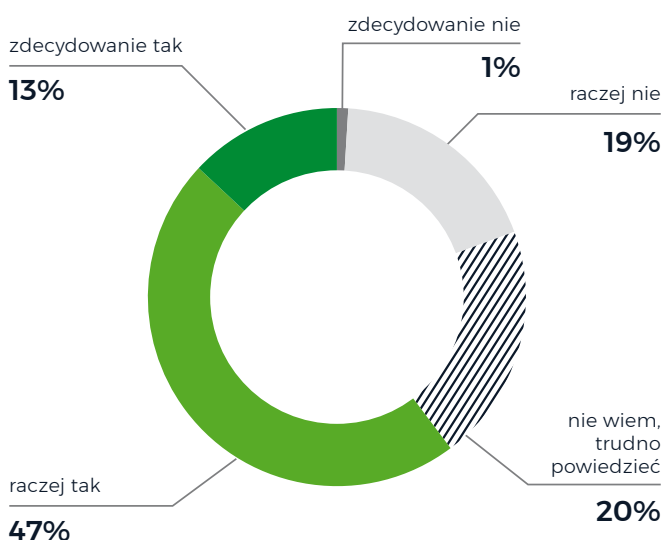
Co ważne, grono respondentów oceniających swoją satysfakcję na poziomie słabym lub bardzo słabym jest jest nieliczne i wynosi zaledwie 4%. W ocenie respondentów badania zawód księgowego jest prestiżowy. Tak przyznaje 60% z nich. Z kolei przeciwników tego stwierdzenia jest trzykrotnie mniej – stanowią oni wśród badanych 20-procentową grupę.

POZIOM SATYSFAKCJI Z PRACY KSIĘGOWEGO

Odpowiedź na pytanie: W jakim stopniu praca w zawodzie księgowego dostarcza Pani/Panu satysfakcji? N=1035



Czy zawód księgowego jest prestiżowy? N=1042



77%

wysoki lub bardzo wysoki
poziom satysfakcji
z wykonywania zawodu
księgowego

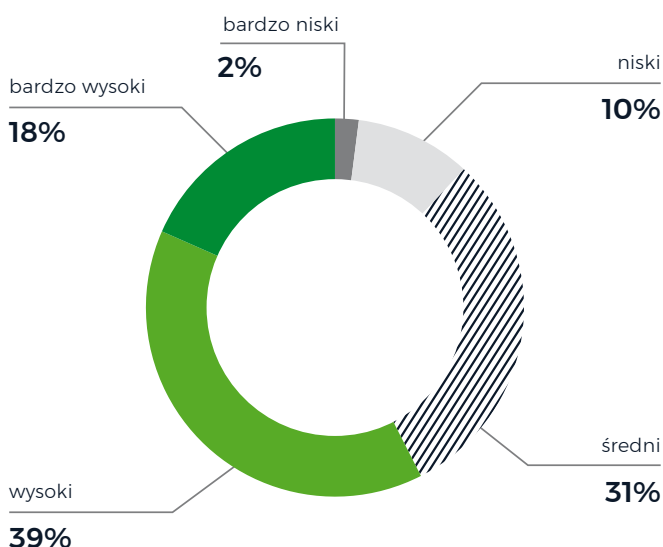


KSIĘGOWI CIESZĄ SIĘ RÓWNIEŻ UZNANIEM NAJBLIŻSZEGO OTOCZENIA, A TAKŻE SWOICH PRACODAWCÓW LUB KLIENTÓW.

Wprowadzie tutaj nie obserwujemy tak jednolitej opinii, to deklaracja poczucia uznania w oczach przyjaciół i znajomych pada w dalszym ciągu od ponad połowy badanych. Natomiast warto zwrócić uwagę na to, że prawie co trzeci ankietowany oceniał odczuwane przez siebie uznanie na poziomie przeciętnym (3 na 5 możliwych punktów). Może to oznaczać, że zwyczajnie nie był pewny tego uznania lub jego braku.

OSOBIŚCIE ODCZUWANY POZIOM UZNANIA ZE STRONY NAJBLIŻSZEGO OTOCZENIA

Odpowiedź na pytanie: W jakim stopniu spotyka się Pani/ Pan z uznaniem dla wykonywanego przez siebie zawodu ze strony najbliższego otoczenia (znajomych, sąsiadów, przyjaciół)? N=1038

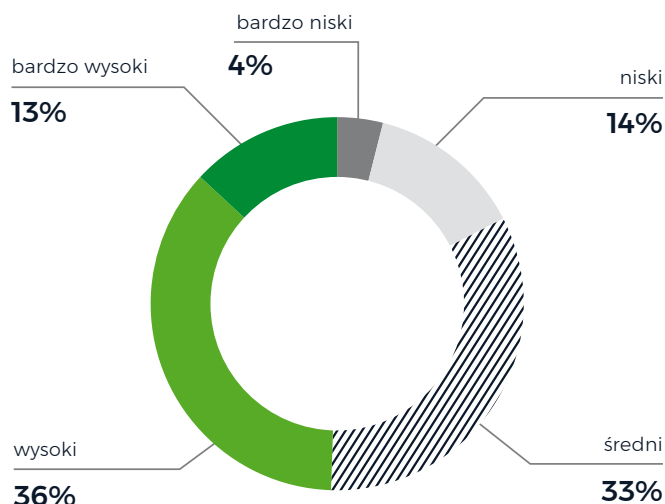


NIESTETY W NAJMNIEJSZYM STOPNIU KSIĘGOWI SPOTYKAJĄ SIĘ Z UZNANIEM ZE STRONY SWOICH CHLEBODAWCÓW.

Tylko połowa ankietowanych uznała, że uznanie ze strony pracodawców lub klientów odczuwa na poziomie wysokim lub bardzo wysokim. Podobnie, jak w przypadku najbliższego otoczenia, tutaj również mamy do czynienia z dużą grupą oceniających uznanie na poziomie przeciętnym. To może oznaczać, że nie dostają oni dostatecznej ilości informacji zwrotnej na temat swojej pracy i nie potrafią w związku z tym ocenić, na ile ich praca budzi szacunek pracodawców i klientów.

OSOBIŚCIE ODCZUWANY POZIOM UZNANIA ZE STRONY PRACODAWCÓW LUB KLIENTÓW

Odpowiedź na pytanie: W jakim stopniu osobiście doświadczają Pani/Pan uznania ze strony pracodawcy lub klientów? N=1037



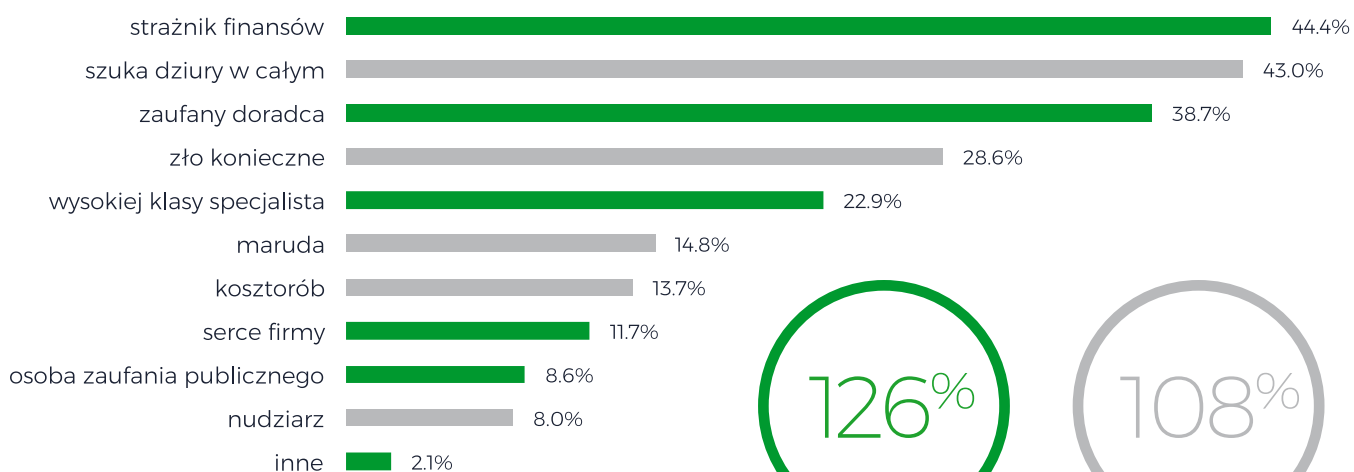
NIE ZAWSZE DOCENIONY STRAŻNIK FINANSÓW

MIMO SPOREJ DOZY NIEPEWNOŚCI KSIĘGOWYCH W KWESTII UZNANIA, JAKIM DARZĄ ICH PRACODAWCY I KLIENCI, ZAPYTANI O STOSUNEK PRZEDSIĘBIORCÓW DO ICH PRACY, WYPOWIADAJĄ SIĘ RACZEJ POZYTYWNIE.

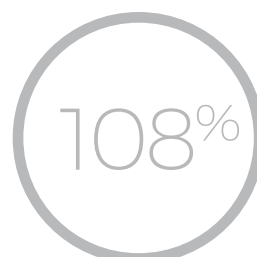
Według księgowych przedsiębiorcy widzą w nich strażników finansów, szukających dziury w całym zaufanych doradców. Mając do wyboru trzy z dziesięciu określeń, po pięć pozytywnych i negatywnych, respondenci zaznaczali najczęściej właśnie te trzy. Ich przewaga nad pozostałymi odpowiedziami jest wyraźna, przekraczająca 10 p.proc.

Warto zwrócić również uwagę, że suma odpowiedzi dotyczących określeń pozytywnych przeważa nad tymi negatywnymi o 18 p.proc. (126,2% vs. 108,2%).

JAK ZDANIEM KSIĘGOWYCH MYŚLĄ O NICH PRZEDSIĘBIORCY?



suma wskazań określeń
pozytywnych



suma wskazań określeń
negatywnych

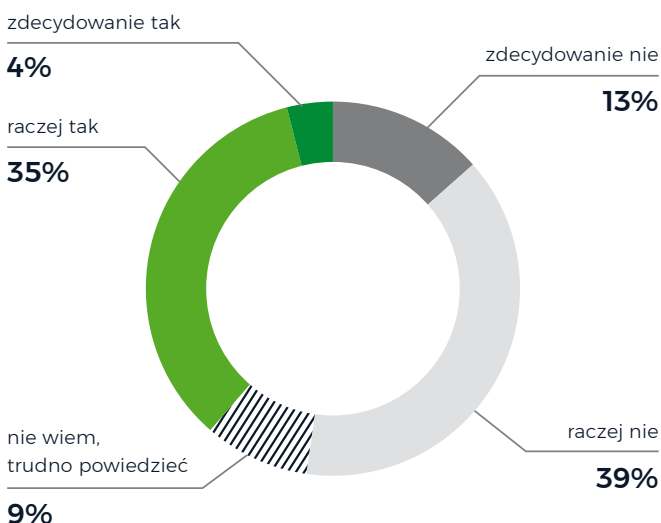


Niestety, zdaniem większej części respondentów, uznanie, z jakim się spotykają nie ma przełożenia na wysokość uzyskiwanych przez nich zarobków.

Oceniając swoje całkowite wynagrodzenie (ze wszystkich źródeł zarobku) w odniesieniu do posiadanych kompetencji oraz powierzonej odpowiedzialności, zaledwie 4% respondentów z pełnym przekonaniem stwierdza, że jest ono adekwatne. Ponad 1/3 ankietowanych przyznaje, że prawdopodobnie tak jest. Natomiast ponad połowa uczestników badania nie zgadza się z takim stwierdzeniem.

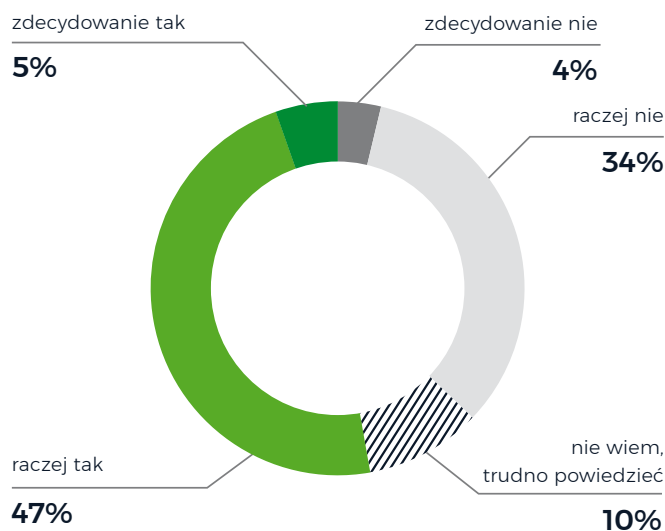
ADEKWATNOŚĆ WYNAGRODZENIA KSIĘGOWYCH W STOSUNKU DO KOMPETENCJI I ODPOWIEDZIALNOŚCI

Odpowiedź na pytanie: Czy uważa Pani/Pan swoje całkowite wynagrodzenie (ze wszystkich źródeł) za adekwatne do posiadanych kompetencji i powierzonej odpowiedzialności? N=1033



CZY ZAWÓD KSIĘGOWEGO OGÓLNIE JEST DOCENIANY PRZEZ PRZEDSIĘBIORCÓW?

Odpowiedź na pytanie: Czy Pani/Pana zdaniem zawód księgowego jest ogólnie doceniany przez przedsiębiorców (pracodawców i klientów)? N=1044



POD PRESJĄ CZASU I PRZEPISÓW

KWESTIE ZWIĄZANE Z PRZEPISAMI PRAWA ZDOMINOWAŁY RANKING
NAJWIĘKSZYCH WYZWAŃ ZWIĄZANYCH Z PRACĄ KSIĘGOWEGO.

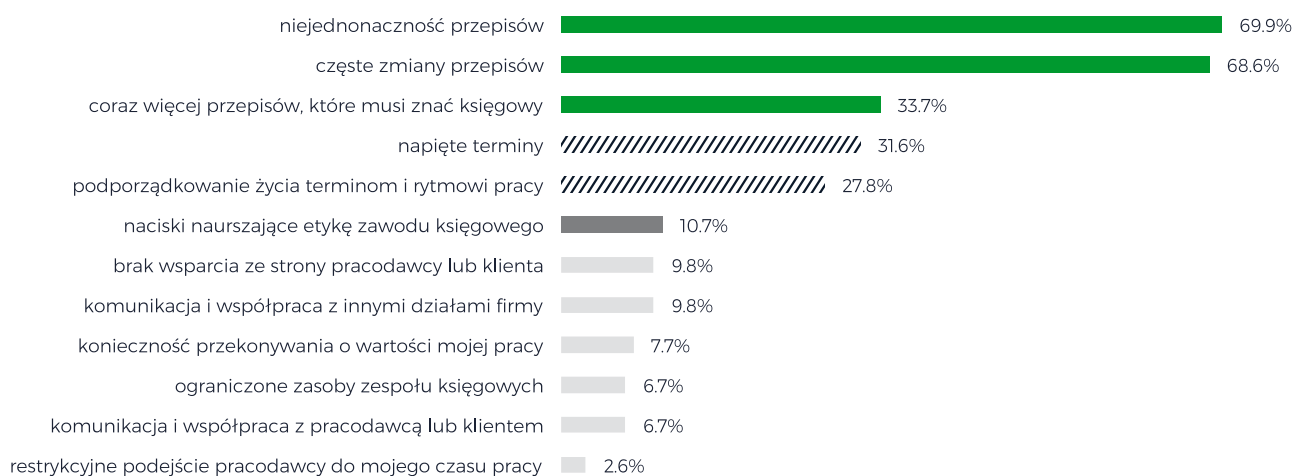
Druga grupa takich wyzwań jest związana ze specyficznym rytmem pracy, wyznaczonym przez liczne terminy urzędowe rozliczeń. Znalazły się one w odpowiedziach co trzeciego respondenta.

Trzecia grupa problemów została wskazana przez co dziesiątą osobę w badaniu. W tym gronie najwięcej wskazań zebraly naciski naruszające etykę zawodu księgowego. To alarmujące,

że jeden na dziesięciu księgowych dostrzega taki problem. Jak pokazują jednak wyniki wcześniejszego badania przeprowadzonego przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, księgowi potrafią sobie radzić z takimi naciskami. Wynikami wspomnianego badania można zapoznać się na stronie Stowarzyszenia:

NAJWIĘKSZE WYZWANIA W PRACY KSIĘGOWEGO

Odpowiedź na pytanie: Jakie są według Pani/Pana największe wyzwania związane z pracą księgowego? (Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi)



Produkcja prawa w 2016 r.

2306 nowych aktów prawnych
 31906 stron maszynopisu

potrzeba

4h17min

czytania codziennie w pracy, żeby zapoznać się z całą treścią nowych przepisów

Według danych firmy audytorsko-doradczej Grant Thornton, publikowanych w cyklicznym raporcie „Barometr stabilności otoczenia prawnego w Polsce” należałoby poświęcić ponad cztery godziny każdego dnia roboczego na samo czytanie nowo powstających aktów prawnych.

W 2016 roku powstało 2306 aktów regulacyjnych, które zajęły prawie 32 tys. stron maszynopisu. To o 7% więcej niż w rekordowym do niedawna roku 2015. Z tego 14 109 stron odnosiło się bezpośrednio do działalności firm. Pełna treść raportu dostępna jest na stronie internetowej: barometrprawa.pl



ETYKA I NACISKI W ZAWODZIE KSIĘGOWEGO

dr hab. Marek Cieślak
prof. nadzw. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Jak należy odbierać informację, że naciski naruszające etykę zawodową to szóste największe wyzwanie, zauważane przez co dziesiątego z badanych księgowych? Jak w świetle badań księgowi radzą sobie z takimi naciskami? Skąd czerpać wzorce?

Przede wszystkim muszę podkreślić, że szóste największe wyzwanie to w oczywisty sposób nie największe wyzwanie. Oznacza to, że księgowi mają dużo poważniejsze problemy niż naciski naruszające etykę zawodową. Z punktu widzenia etyki zawodu to z pewnością dobra wiadomość.

Jednak w moim odczuciu fakt, że dla 90% księgowych naciski na zachowania nieetyczne to nie problem, nie oznacza, że się z nimi nie spotkali. Część z nich jak sądzę rzeczywiście się z takim problemem nie spotkała - ale inni tak, choć nie uważają tego problemu za najważniejszy (można było wskazać tylko trzy odpowiedzi).

Co więcej, z natury rzeczy takie naciski będą dotyczyły głównie księgowych pracujących na stanowiskach kierowniczych lub jedynek księgowych w jednostce. Nie wszyscy księgowi są w takiej sytuacji, stąd skoro naciski są problemem dla 10% wszystkich księgowych, to procent ten pewnie jest większy wśród wspomnianej grupy.

Problemem może być też brak świadomości niektórych księgowych. Na przykład sytuacja, w której pracodawca zachęca do działań omijających przepisy może nie być odbierana jako nacisk na zachowanie nieetyczne. Niektóre rzeczy dopiero uczymy się nazywać, nie mam tu na myśli tylko zagrożeń etycznych, choćby mobbing jest cały czas nie przez wszystkich rozpoznawany.

Nie znam wyników badań, które wskazywałyby w jaki sposób najlepiej walczyć z takimi naciskami, w jaki sposób księgowi sobie radzą. Pomocny na pewno może być kodeks etyczny, zarówno kodeks profesji, jak i kodeks etyczny jednostki, która księgowego zatrudnia.



Wzorce radzenia sobie z naciskami można czerpać z materiałów organizacji zawodowych, ze wspomnianych kodeksów etycznych, można szukać pomocy wśród współpracowników i innych księgowych. Nie ma tu złotej reguły, nie ma gwarancji sukcesu i być może czasem trzeba iść na kompromis, szczególnie gdy pojawia się dylemat etyczny, który nie ma dobrego rozwiązania - tylko lepsze i gorsze.

KOMPETENTNY NIE TYLKO W RACHUNKOWOŚCI

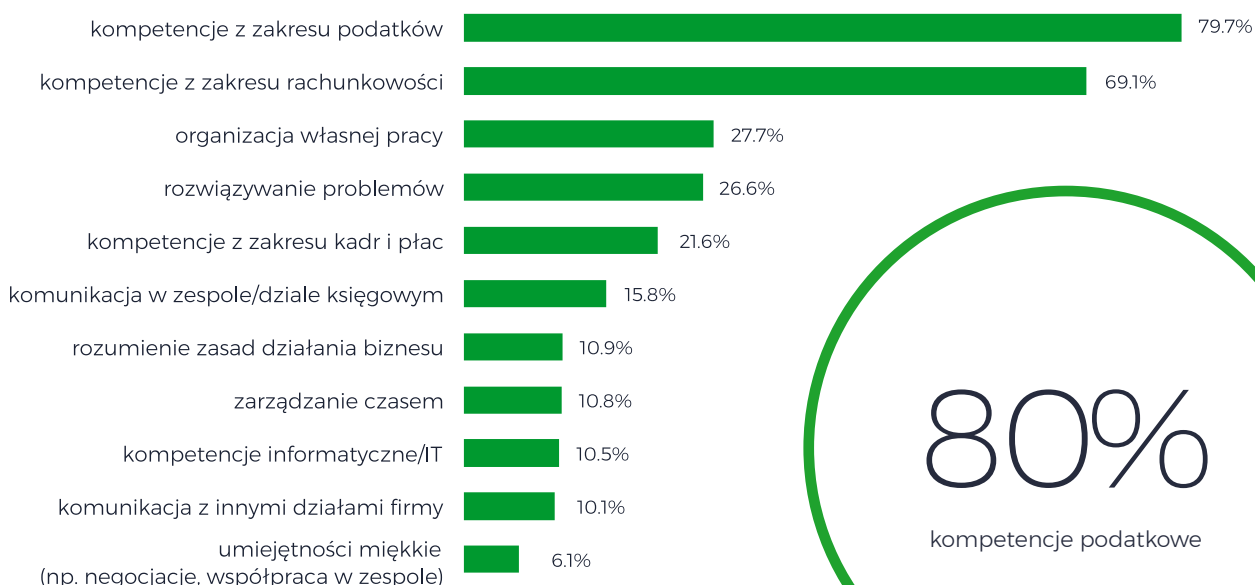
BEZSPRZECZNIE, KSIĘGOWI JAKO NAJWAŻNIEJSZE W SWOJEJ PRACY OCENIAJĄ KOMPETENCJE MERYTORYCZNE. WOBEC POZIOMU SKOMPLIKOWANIA SYSTEMU PODATKOWEGO, MOŻNA BYŁO SPODZIEWAĆ SIĘ, ŻE WIĘCEJ OSÓB WSKAŻE NA KOMPETENCJE PODATKOWE NIŻ TE Z ZAKRESU RACHUNKOWOŚCI.

Więcej niż 3/4 badanych uważa, że najważniejsze w pracy księgowego są kompetencje podatkowe. Rachunkowość zajmuje „dopiero” drugie miejsce – ma o ponad 10 p.proc. mniej wskazań niż podatki. Na trzecim miejscu, ale z dużo mniejszą liczbą wskazań, znajduje się organizacja własnej pracy.

Gdy dodamy do tego jeszcze odpowiedzi związane z zarządzaniem czasem dostrzeżemy, że co trzeci księgowy poważnie podchodzi do kwestii doskonalenia warsztatu pracy nie tylko w obszarze wiedzy branżowej.

NAJWAŻNIEJSZE KOMPETENCJE W PRACY KSIĘGOWEGO

Odpowiedź na pytanie: Które z poniższych kompetencji są Pani/Pana zdaniem najważniejsze w pracy księgowego? (Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi) N=1043



80%

kompetencje podatkowe



SZYBKO ZNAJDZIE PRACĘ

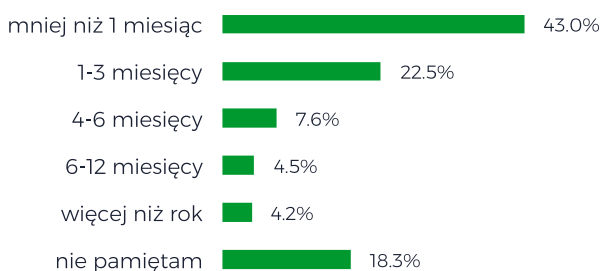
NAWET W PRZYPADKU PANUJĄCEGO OBECNIE RYNKU PRACOWNIKA NA RYNKU PRACY, ZALEDWIE MIESIĄC NA ZNALEZIENIE PRACY ROBI OGROMNE WRAŻENIE.

Warto do tego dodać, że grupie 2/3 badanych znalezienie pracy zajęło nie więcej niż trzy miesiące. Koniecznie trzeba również zaznaczyć, że zawód księgowego daje dużą stabilizację. Wśród respondentów badania dominują (55%) bowiem osoby, które w pracują swoim obecnym głównym miejscu pracy już ponad 3 lata.



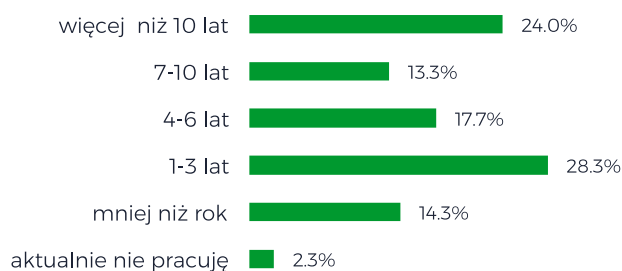
CZAS POTRZEBNY KSIĘGOWYM NA ZNALEZIENIE PRACY

Odpowiedź na pytanie: Ile czasu zajęło Pani/Panu znalezienie ostatniej pracy (głównego źródła uzyskiwania zarobków)? N=1024



STAŻ KSIĘGOWYCH W OBECNYM MIEJSCU PRACY

Odpowiedź na pytanie: Od jakiego czasu pracuje Pani/Pan w obecnym głównym miejscu zatrudnienia? N=1032



DLA PIENIĘDZY...

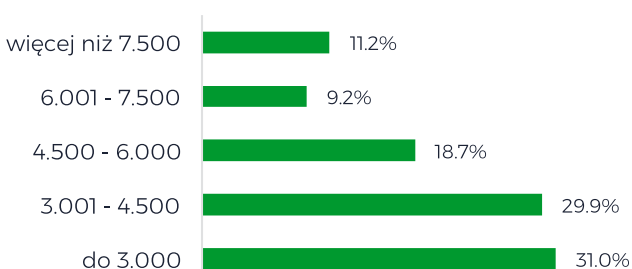
BLISKO 2/3 UCZESTNIKÓW BADANIA DEKLARUJE ŁĄCZNE ZAROBKI W KWOCIE NIE PRZEKRACZAJĄCEJ 4.500 ZŁ BRUTTO MIESIĘCZNIE. Z DRUGIEJ STRONY WŚRÓD ANKIETOWANYCH ZNALEŻLI SIĘ RÓWNIEŻ TACY, KTÓRZY DEKLARUJĄ, ŻE CO MIESIĄC ZARABIAJĄ PONAD 7.500 ZŁ BRUTTO. I WCALE NIE JEST ICH MAŁO. TO WIĘCEJ NIŻ CO DZIESIĄTY BADANY.

Jak widać z procentowego rozkładu zarobków osiągniętych przez respondentów w różnym wieku, bardziej doświadczeni zarabiają więcej. Istnieje jednak pewna granica. Można wnioskować, że „szczytem formy” księgowego jest wiek 40-49 lat. To właśnie wśród księgowych czterdziestolatków znajdziemy najwięcej osób w dwóch najlepiej zarabiających grupach.

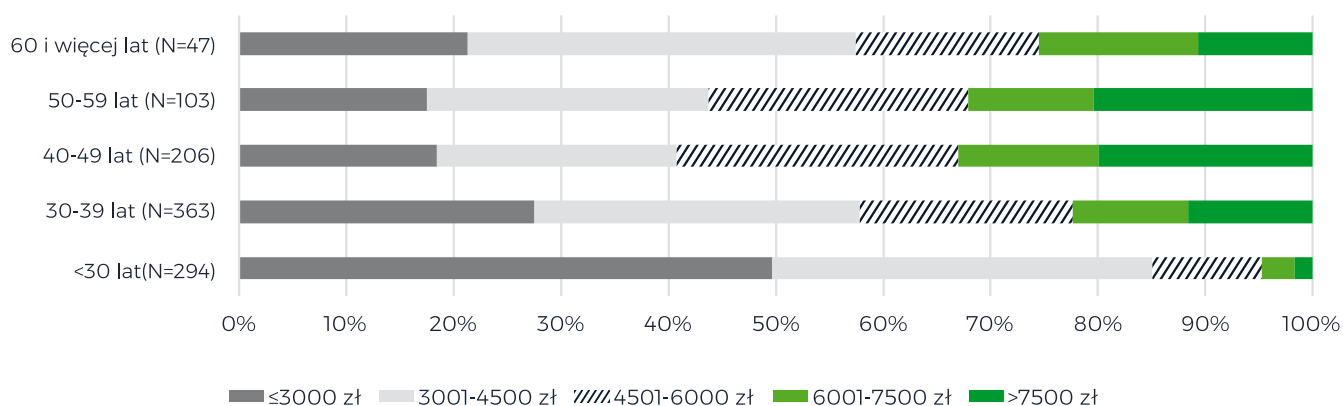
Ciekawie przedstawia się porównanie wysokości zarobków z badania Wielkopolskiego Oddziału Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z danymi kancelarii Sedlak & Sedlak *. Na jego podstawie można wysnuć przypuszczenie, że w skali kraju uczestnicy badania SKwP pracujący na stanowisku Księgowego zarabiają nieco mniej. Odwrotnie w przypadku Głównych księgowych.

ŚREDNIE MIESIĘCZNE ZAROBKI BRUTTO
KSIĘGOWYCH ZE WSZYSTKICH ŹRÓDEŁ
ZA OSTATNI ROK

Odpowiedź na pytanie: Jaka jest średnia miesięczna kwota uzyskiwanych przez Panią/Pana zarobków brutto (ze wszystkich źródeł łącznie za ostatni rok)? N=1041



PROCENTOWY ROZKŁAD CAŁKOWITYCH ZAROBKÓW RESPONDENTÓW W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH WIEKOWYCH (N=1013)





...ALE NIE TYLKO

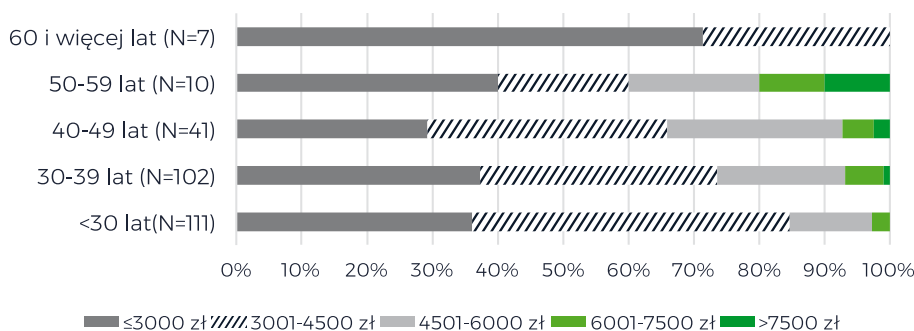
Parafrazując biblijny cytat, chciałoby się powiedzieć: Nie samym pieniądzem księgowy żyje. Okazuje się bowiem, że co dziesiąty z respondentów dzieli się swoim czasem i doświadczeniem z organizacjami społecznymi.

KSIĘGOWI NIEODPŁATNIE ŚWIADCZĄCY PRACĘ
NA RZECZ ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH (N=1031)

Odpowiedź na pytanie: Czy świadczy Pani/Pan pracę
księgowego nieodpłatnie na rzecz organizacji społecznych
(spółdzielnie, fundacje, stowarzyszenia itp.)? N=1031



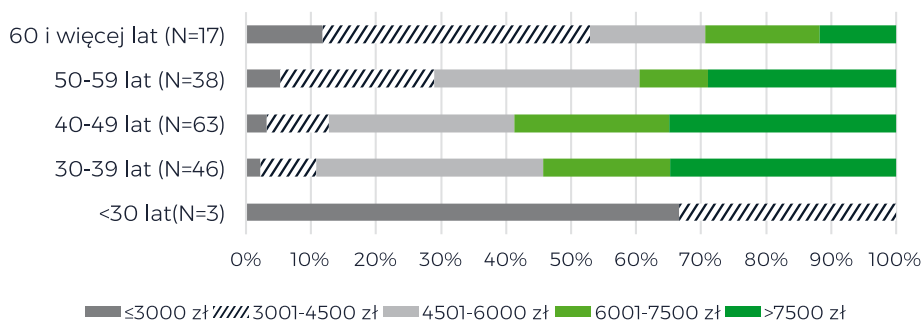
PROCENTOWY ROZKŁAD CAŁKOWITYCH ZAROBKÓW BRUTTO RESPONDENTÓW
NA STANOWISKU „KSIĘGOWY” W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH WIEKOWYCH (N=271)



średnia wg Sedlak&Sedlak*

51-64 lata	3579 zł
41-50 lat	3712 zł
36-40 lat	3904 zł
31-35 lat	3823 zł
26-30 lat	3611 zł
18-25 lat	3115 zł

PROCENTOWY ROZKŁAD CAŁKOWITYCH ZAROBKÓW BRUTTO RESPONDENTÓW NA STANOWISKU
„GŁÓWNY KSIĘGOWY” W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH WIEKOWYCH (N=167)



średnia wg Sedlak&Sedlak*

51-64 lata	6524 zł
41-50 lat	7005 zł
31-35 lat	6414 zł
36-40 lat	6788 zł
26-30 lat	5140 zł

* Dane pochodzą z Ogólnopolskiego Badania
Wynagrodzeń, realizowanego przez portal
Wynagrodzenia.pl oraz kancelarię Sedlak & Sedlak

ZARADNI I PRZEDSIĘBIORCZY

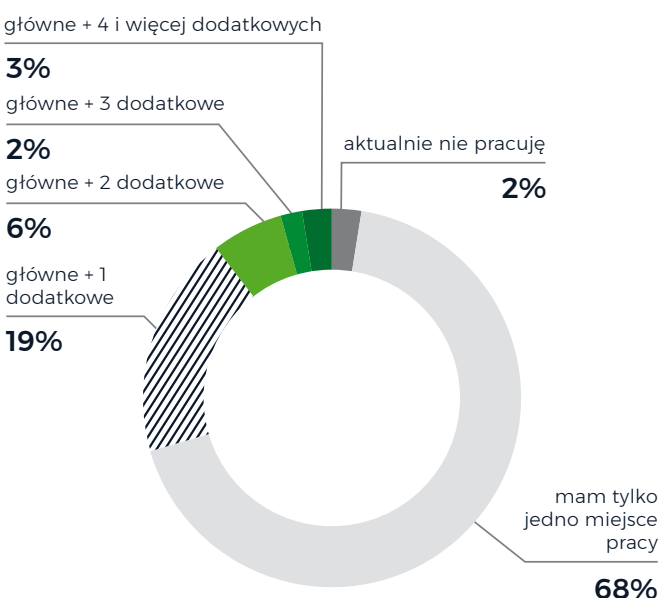
WPRAWDZIE WIĘKSZOŚĆ KSIĘGOWYCH-UCZESTNIKÓW BADANIA PRACUJE TYLKO W JEDNYM MIEJSCU, TO WARTO ZWRÓCIĆ UWAGĘ, ŻE CO TRZECI Z NICH MA PRZYNAJMNIEJ JEDNO DODATKOWE ŹRÓDŁO ZAROBKU.

Ponadto 126 uczestników badania, czyli co ósma osoba w tym gronie jest przedsiębiorcą - właścicielem biura rachunkowego.

O dobrej pozycji zawodu, ale również swoistej przedsiębiorczości przedstawicieli profesji księgowych może świadczyć czas poszukiwania pracy. W przypadku przeważającej części respondentów badania - nieprzekraczający 3 miesięcy.

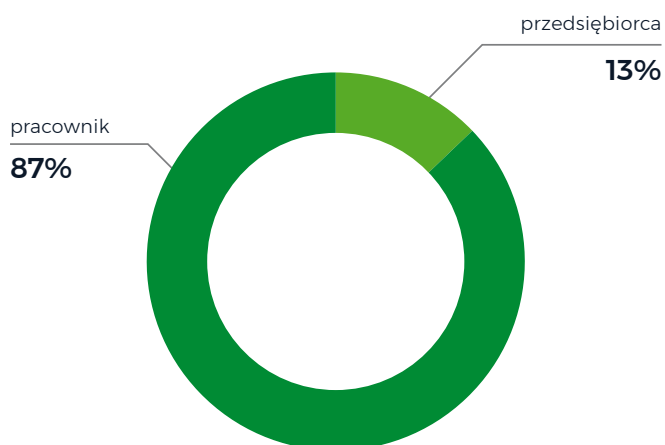
ŹRÓDŁA ZAROBKU KSIĘGOWYCH

Odpowiedź na pytanie: Z ilu dodatkowych źródeł poza głównym miejscem pracy uzyskuje Pani/Pan zarobki? (z dodatkowej umowy o pracę, zlecenia, o dzieło, własnej działalności gospodarczej) N=1032



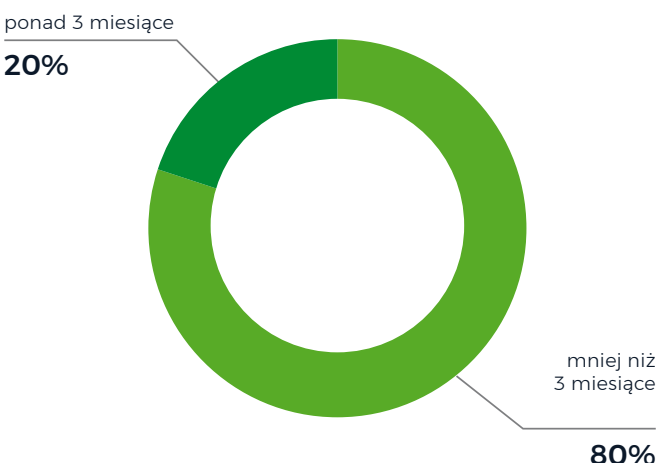
PRZEDSIĘBIORCY WŚRÓD UCZESTNIKÓW BADANIA (N=981)

Odpowiedź na pytanie: Jakże aktualnie zajmuje Pani/Pan stanowisko? N=981



CZAS POSZUKIWANIA PRACY PRZEZ KSIĘGOWYCH

Odpowiedź na pytanie: Ile czasu zajęło Pani/Panu znalezienie ostatniej pracy (głównego źródła uzyskiwania zarobków)? (z wyłączeniem osób, które nie pamiętają ile im to ostatnio zajęło) N=837





JAK ŁĄCZYĆ OGIEŃ Z WODĄ?

Tomasz Kwiatkiewicz
Wiceprezes
YES Biżuteria

Współczesny księgowy musi w swojej pracy wchodzić co najmniej w dwie role, które już na pierwszy rzut oka wydają się sprzeczne. O tej sprzeczności doskonale świadczą przedstawione w raporcie odpowiedzi księgowych na pytanie o określenie, jakimi opisują ich przedsiębiorcy.

Jak dla mnie - strażnik finansów to ktoś, kto czasem musi ich bronić nawet przed samym prezesem albo właścicielem firmy. Z kolei zaufany doradca kroczy ramię w ramię z tym, komu doradza. Obaj w tym samym kierunku. A zatem ile w księgowym powinno być strażnika, a ile doradcy?

W dużych przedsiębiorstwach jest łatwiej - bo każda z ról jest związana z inną osobą. W mniejszych firmach - to najczęściej dwie role odgrywane przez jedną osobę. Nie jest je łatwo pogodzić - od każdej oczekuje się czego innego. Wystarczy spojrzeć na treść ogłoszeń rekrutacyjnych na stanowiska głównego księgowego i dyrektora finansowego.

Moje doświadczenia pokazują, że w obecnych czasach księgowi powinni stawiać na swoją rolę jako doradców. Wobec tego, że firmy mają do dyspozycji coraz więcej danych niefinansowych możliwych do przeanalizowania - coraz mniejsze znaczenie dla rozwoju biznesu ma klasycznie rozumiana księgowość, czyli rachunkowość finansowa. Natomiast poszukiwanie współzależności między finansami a danymi niefinansowymi o funkcjonowaniu firmy będzie według mnie jednym z najważniejszych zadań dla księgowych w nadchodzących latach.

To z kolei będzie łączyć się z koniecznością lepszego rozumienia zasad funkcjonowania biznesów dla których pracują księgowi i coraz częstszym wchodzeniem w buty CFO - tak, aby strażnikami finansów stawali się tylko wtedy, kiedy jest to niezbędne, a przez pozostały czas doradcami - wizjonerami liczb, którzy potrafią strategię i pomysły zarządu przedstawiać w formie budżetów.



...w obecnych czasach księgowi powinni stawiać na swoją rolę jako doradców. Wobec tego, że firmy mają do dyspozycji coraz więcej danych niefinansowych możliwych do przeanalizowania - coraz mniejsze znaczenie dla rozwoju biznesu ma klasycznie rozumiana księgowość, czyli rachunkowość finansowa.

PORTRET KSIĘGOWYCH

USATYSFAKCJONOWANY KSIĘGOWY

W analizie pod uwagę wzięto odpowiedzi osób, które w pytaniu o poziom satysfakcji z pracy księgowego zaznaczyły 4 lub 5 (w skali 5-stopniowej). To łącznie 793 osoby.



CO MYŚLI USATYSFAKCJONOWANY KSIĘGOWY?

WYGLĄDA NA TO, ŻE DUŻE ZNACZENIE DLA SATYSFAKCJI KSIĘGOWYCH MA PRESTIŻ SAMEGO ZAWODU, A TAKŻE UZNANIE, Z JAKIM SIĘ SPOTYKAJĄ ZE STRONY OTOCZENIA, PRACODAWCÓW I KLIENTÓW.

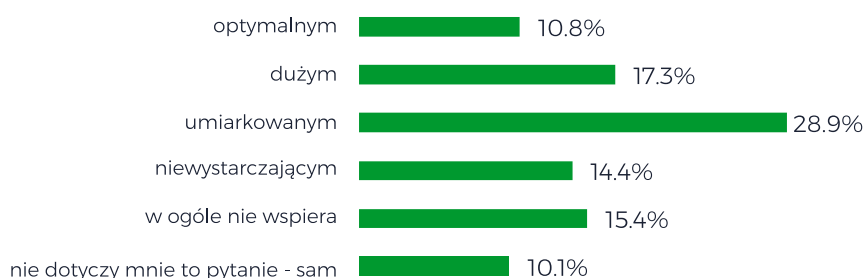
USATYSFAKCJONOWANI KSIĘGOWI TO TACY, KTÓRZY...

■ procent ogółem (N=793) - osoby, które odpowiedziały 4 lub 5 w pytaniu o poziom satysfakcji z pracy



Gdy spojrzymy na odpowiedzi respondentów, którzy wysoko oceniają swój poziom satysfakcji z pracy, zauważymy, że około 2/3 z nich uważa swój zawód za prestiżowy i cieszy się uznaniem innych.

W JAKIM STOPNIU USATYSFAKCJONOWANI KSIĘGOWI SĄ WSPIERANI W ROZWOJU PRZEZ SWOICH PRACODAWCÓW (N=793)



Istotne jest również, że zadowoleni księgowi to osoby zmotywowane wewnętrznie. Rozkład odpowiedzi tej grupy dotyczących wsparcia ze strony pracodawców pokazuje dość dobitnie, że nie ma ono wielkiego wpływu na zadowolenie czerpane z pracy.

SATYSFAKCJA KSIĘGOWYCH NIE ZAWSZE IDZIE W PARZE Z ZAROBKAMI

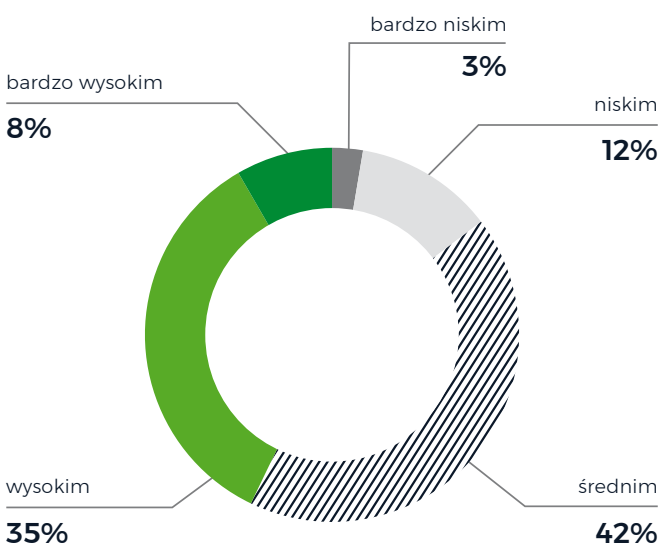
TO RÓWNIEŻ NIE WYSOKOŚĆ ZAROBKÓW DETERMINUJE W GŁÓWNEJ MIERZE ZADOWOLENIE Z PRACY KSIĘGOWYCH, KTÓRZY WZIĘLI UDZIAŁ W BADANIU. SATYSFAKCJĘ Z ZAROBKÓW W WYSOKIM LUB BARDZO WYSOKIM STOPNIU DEKLARUJE NIECAŁA POŁOWA „USATYSFAKCJONOWANYCH KSIĘGOWYCH”.

Z drugiej strony, grupa oceniających satysfakcję z zarobków jako niską, jest raczej niewielka. Największą część stanowią osoby, które oceniają swoje zadowolenie jako umiarkowane.

Warto zwrócić uwagę na to, że ponadprzeciętnie reprezentowane przez zadowolonych są stanowiska zarządcze, dające szerszy zakres decyzji. Ponad 76% (udział w ogóle respondentów) takich osób znajdziemy wśród kierowników działów księgowych oraz właścicieli biur rachunkowych, a także wśród księgowych.

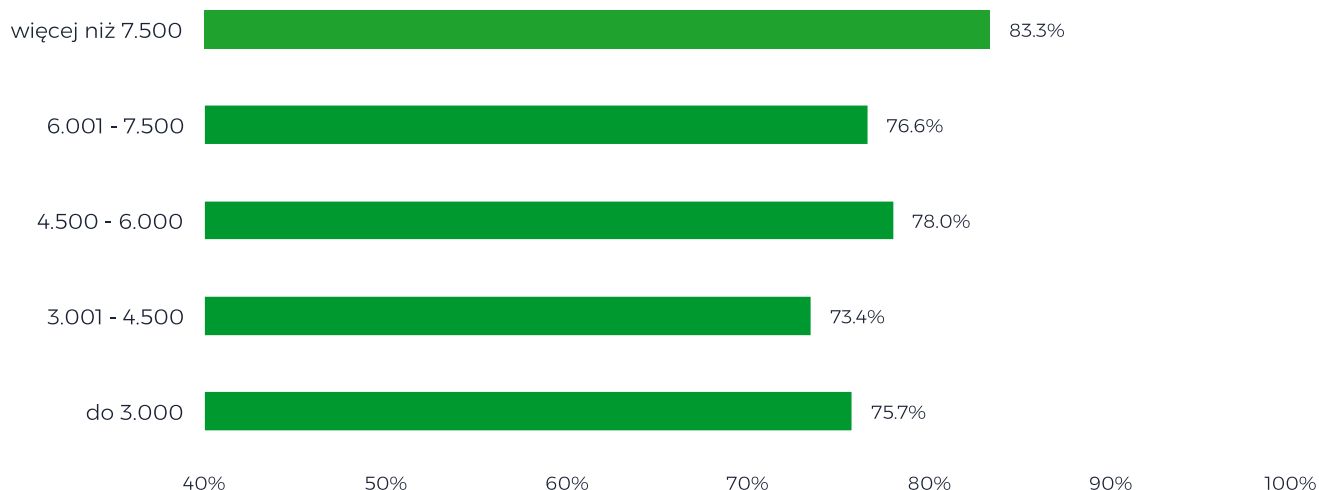
Dziwić może natomiast, że stosunkowo niewielu zadowolonych jest dyrektorów finansowych. Może się to wiązać z nadzwyczajną odpowiedzialnością związaną z tą funkcją.

W jakim stopniu usatysfakcjonowani księgowi czerpią satysfakcję z uzyskiwanych zarobków?

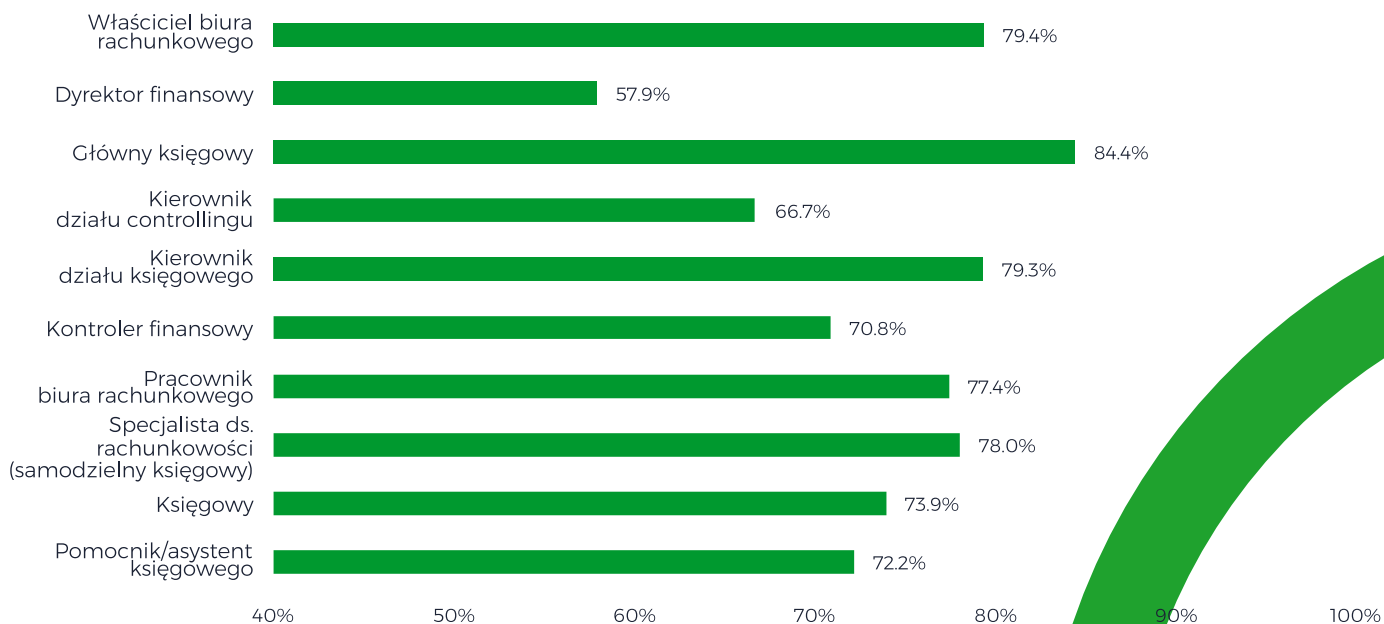




JAKĄ CZĘŚĆ W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH POD WZGLĘDEM WIELKOŚCI ZAROBKÓW STANOWIĄ USATYSFAKCJONOWANI KSIĘGOWI?



JAKĄ CZĘŚĆ OSÓB NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH STANOWIĄ USATYSFAKCJONOWANI KSIĘGOWI?



PORTRET KSIĘGOWYCH

DOBRCZE ZARABIAJĄCY KSIĘGOWY



Analiza odpowiedzi tych księgowych,
którzy uważają swoje zarobki za adekwatne
do posiadanych kompetencji i powierzonej
odpowiedzialności. To łącznie 399 osób.

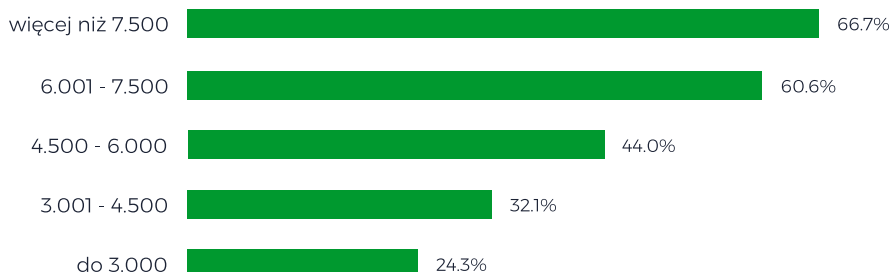


KSIĘGOWI WYSOKO WYCENIAJĄ SWOJE KOMPETENCJE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

WIDAĆ WYRAŹNIE, ŻE UCZESTNICY BADANIA ZNAJĄ WARTOŚĆ SWOJEJ PRACY. ROZUMIEJĄ WAGĘ ODPOWIEDZIALNOŚCI I ZNACZENIE KOMPETENCJI.

Pewną ciekawostką może być zestawienie danych o zadowoleniu z adekwatnością zarobków. Wynika bowiem z niego, że najlepiej czują się w swojej pracy głównie księgowi oraz kierownicy działów księgowych. W jednym i drugim wymiarze te stanowiska są nadreprezentowane.

JAKĄ CZĘŚĆ OSÓB W GRUPACH WG WIELKOŚCI ZAROBKÓW STANOWIĄ KSIĘGOWI OCENIAJĄCY SWOJE ZAROBKI JAKO ADEKWATNE



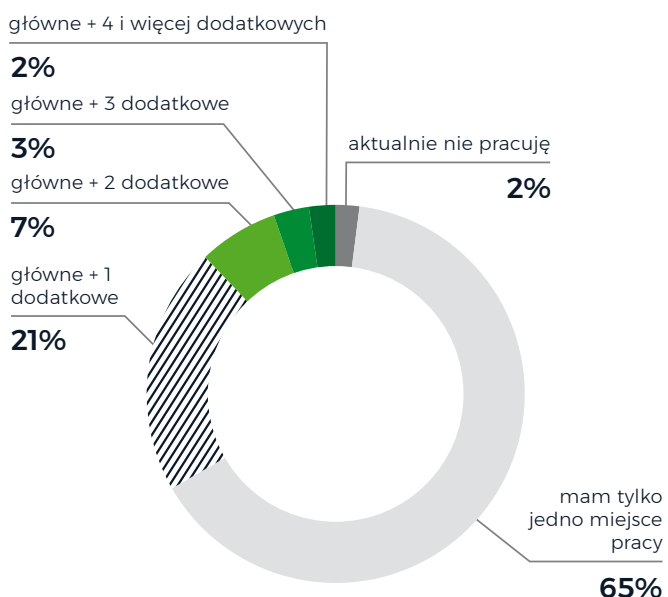
JAKĄ CZĘŚĆ KSIĘGOWYCH NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH STANOWIĄ OSOBY OCENIAJĄCE SWOJE ZAROBKI JAKO ADEKWATNE



NIE TRZEBA DORABIAĆ, ABY DOBRZE ZARABIAĆ

ANALIZA LICZBY ŹRÓDEŁ ZAROBKU DOBRZE ZARABIAJĄCYCH KSIĘGOWYCH POKAZUJE, ŻE „DORABIANIE DO PENSJI” NIE JEST WCALE KONIECZNE, BY OSIĄGAĆ ADEKWATNE DOCHODY.

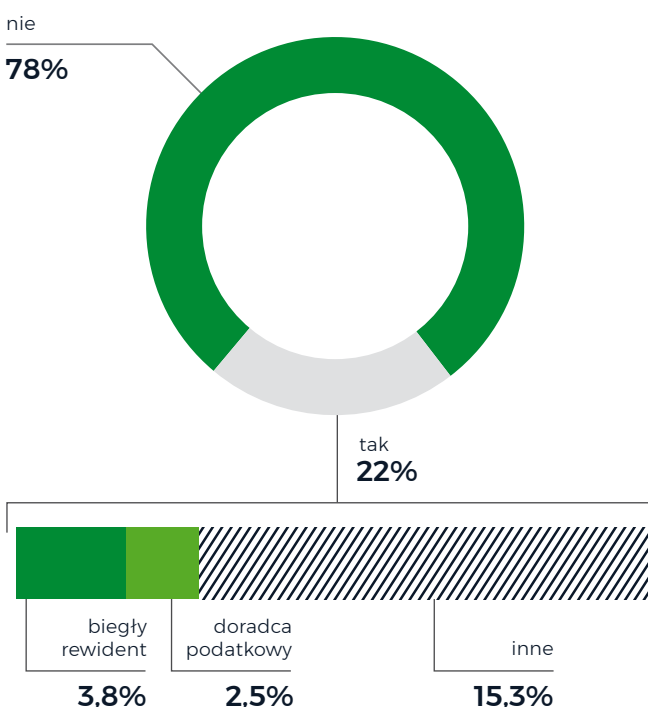
Liczba źródeł zarobku dobrze zarabiających księgowych



? Warto porównać te wyniki z wykresem na str. 21

Prawie 2/3 osób, które uznają swoje zarobki za adekwatne pracuje tylko w jednym miejscu. Podobnie przedstawia się sprawa dodatkowych tytułów zawodowych. Faktycznie co piąty z dobrze zarabiających księgowych przyznaje, że legitymuje się dodatkowym tytułem zawodowym., jednak grupa osób, które go nie posiadają jest prawie czterokrotnie większa.

Dodatkowe tytuły zawodowe dobrze zarabiających księgowych





LOJALNOŚĆ NIE TYLKO PRZEZ 8 GODZIN W PRACY

Beata Żaczek
Wiceprezes Zarządu / CFO
Grupa Kapitałowa PEKABEX

Generalnie jestem przeciwnikiem tzw. „dorabiania” przez kadrę managerską. Od managerów wymagam zaangażowania i lojalności nie tylko przez 8 godzin w pracy. Kilka źródeł dochodów niestety nie sprzyja odpowiedniemu zaangażowaniu się i realizacji celów. W zamian managerowie (w tym Główny Księgowy, który należy do wysokiej kadry managerskiej) powinni zarabiać godziwie. Poziomem wynagrodzenia (choćby najwyższym) niestety nie kupimy zaufania.

Zaufanie to jeden z podstawowych czynników niezbędnych w relacji pracodawca - pracownik. Im wyższe stanowisko, tym ważniejsze staje się zaufanie. Spółka Pekabex jest spółką notowaną na GPW, co oznacza konieczność dostarczania bieżących i okresowych raportów, w dużej mierze dotyczących danych finansowych przygotowywanych przez Głównego Księgowego.

Jakość i rzetelność danych dostarczanych przez Głównego Księgowego, jak również zaangażowanie przy terminowym przygotowywaniu raportów jest dla mnie jako CFO w tym momencie najważniejsze.



Od managerów wymagam zaangażowania i lojalności nie tylko przez 8 godzin w pracy. Kilka źródeł dochodów niestety nie sprzyja odpowiedniemu zaangażowaniu się i realizacji celów.

PORTRET KSIĘGOWYCH

MŁODY KSIĘGOWY I DOŚWIADCZONY KSIĘGOWY

Porównanie odpowiedzi najmłodszych uczestników badania (w wieku poniżej 30 lat) z odpowiedziami pozostałych respondentów. Grupa najmłodszych liczy 299, a doświadczonych 737 osób.



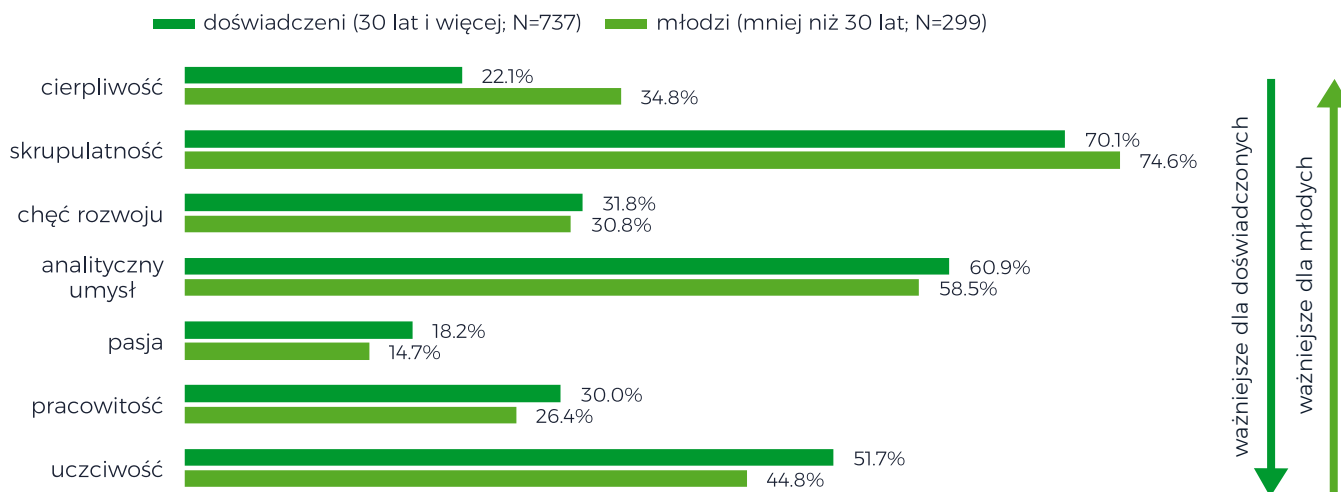
MŁODZI WYBIERAJĄ CIERPLIWOŚĆ, A DOŚWIADCZENI?

WŚRÓD UCZESTNIKÓW BADANIA ZNALEŻLI SIĘ KSIĘGOWI Z RÓŻNYCH GRUP WIEKOWYCH. PORÓWNANIE NAJMŁODSZYCH RESPONDENTÓW - NAZYWANYCH TUTAJ „MŁODYMI KSIĘGOWYMI” - Z ICH BARDZIEJ DOŚWIADCZONYMI KOLEGAMI W ZAWODZIE, DOSTARCZA CIEKAWYCH WNIOSKÓW O TYM, JAK ZMIENIA SIĘ Z WIEKIEM PODEJŚCIE DO PRACY W KSIĘGOWOŚCI.

Gdy przyjrzymy się najważniejszym cechom księgowych zauważymy, że w przypadku czterech różnice są bardzo konkretne. Młodzi księgowi uważają znacznie częściej niż doświadczeni, że ważna jest cierpliwość. To największa różnica w poglądach między tymi grupami, wynosząca ponad 12 punktów procentowych.

Z kolei starsi księgowi w większym odsetku zaznaczyli uczciwość jako ważną cechę księgowego. Podobnie skrupulatność była częściej zaznaczana przez młodych księgowych, a pracowitość przez doświadczonych.

NAJWAŻNIEJSZE CECHY W ZAWODZIE WEDŁUG MŁODYCH I DOŚWIADCZONYCH KSIĘGOWYCH



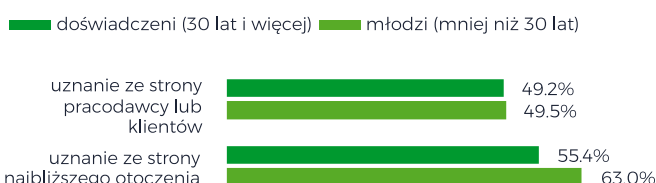
KTO ODCZUWA WIĘCEJ UZNANIA?

GDY PORÓWNAMY ODCZUCIA RESPONDENTÓW W KWESTII UZNANIA, JAKIM DARZĄ ICH PRACODAWCY ORAZ NAJBLIŻSZE OTOCZENIE, OKAŻE SIĘ, ŻE MOCNIEJ DOŚWIADCZAJĄ GO MŁODSI KSIĘGOWI. RÓŻNICA NIE JEST OGROMNA, ALE WYRAŻNA – WYNOŚI 7 PUNKTÓW PROCENTOWYCH W PRZYPADKU UZNANIA ZE STRONY NAJBLIŻSZEGO OTOCZENIA.

Uznanie ze strony pracodawców jest porównywalne w przypadku starszych i młodszych księgowych.

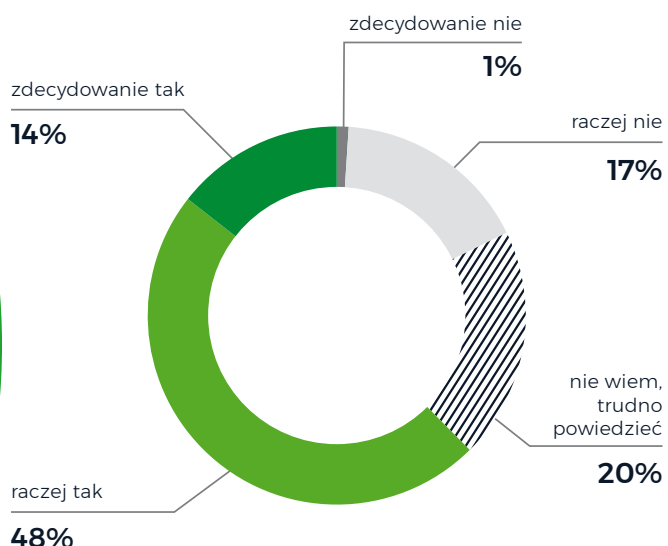
Postrzeganie prestiżu jaki wiąże się z zawodem księgowego jest bardzo podobne. Różnice w poszczególnych kategoriach odpowiedzi nie przekraczają 2 punktów proc. Nawet gdy dodamy odpowiedzi pozytywne i bardzo pozytywne, różnica między młodymi będzie niewielka – 3 p.proc. na korzyść młodszej grupy.

JAK ODCZUWAJĄ UZNANIE MŁODZI I DOŚWIADCZENI KSIĘGOWI (SUMA ODPOWIEDZI 4+5, CZYLI WYSOKI I BARDZO WYSOKI DEKLAROWANY POZIOM UZNANIA)

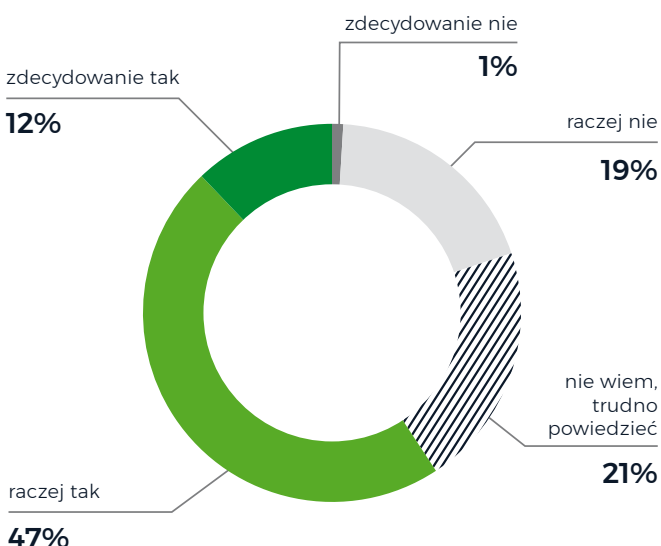


CZY ZAWÓD KSIĘGOWEGO JEST ZAWODEM PRESTIŻOWYM?

młodzi księgowi - mniej niż 30 lat; N=298



(doświadczeni księgowi (30 lat i więcej; N=734))



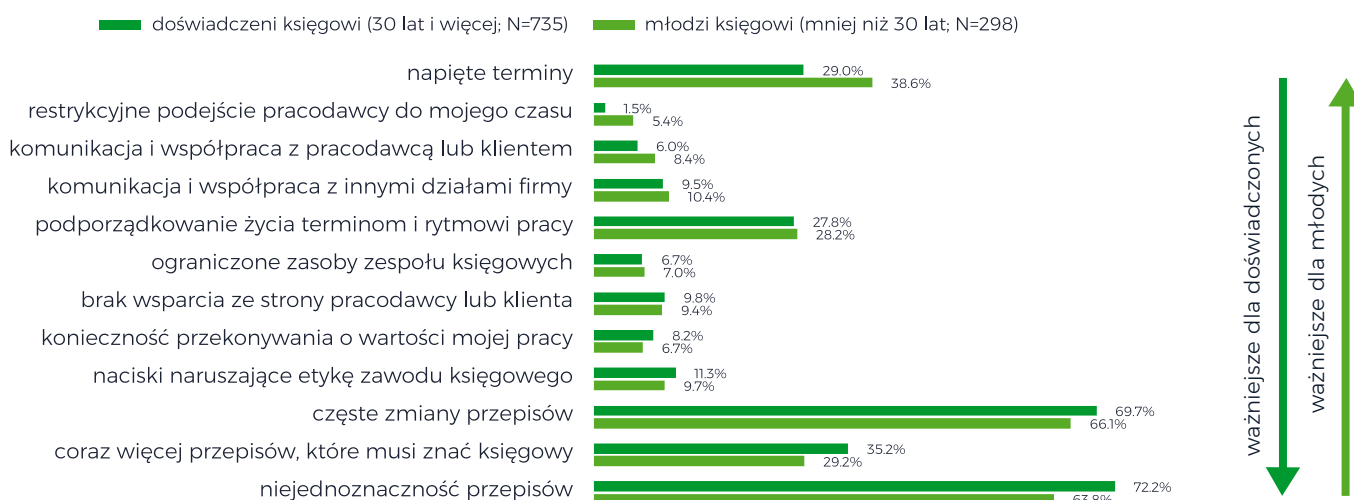


RÓŻNICE W POSTRZEGANIU WYZWAŃ

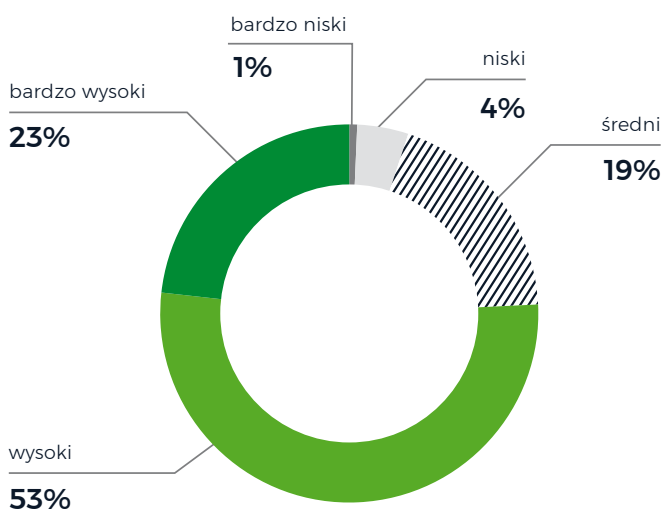
PODOBNIIE JAK W PRZYPADKU NAJWAŻNIEJSZYCH CECH KSIĘGOWEGO, RÓWNIEŻ NAJWAŻNIEJSZE WYZWANIA SĄ RÓŻNIE OCENIANE PRZEZ MŁODSZYCH KSIĘGOWYCH W PORÓWNANIU Z DOŚWIADCZONYMI.

Młodzi adepci zawodu zdecydowanie częściej zaznaczali jako ważne wyzwanie napięte terminy. Z kolei u doświadczonych księgowych widać wyraźnie skupienie na problemach związanych z przepisami prawa.

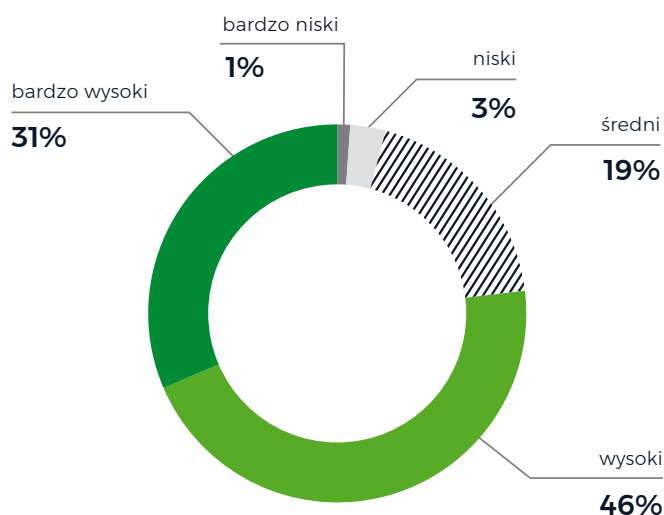
Porównanie odpowiedzi starszych i młodszych księgowych po raz kolejny potwierdza, że przedstawiciele tego zawodu są wewnątrznie motywowani. Mimo tego, że w ocenie starszych prestiż zawodu nie jest tak wysoki, jak w ocenie młodych, to ich satysfakcja z pracy dużo wyższa.



Poziom satysfakcji z zawodu według młodych księgowych (mniej niż 30 lat; N=297)



Poziom satysfakcji z zawodu według doświadczonych księgowych (30 lat i więcej; N=728)



PORTRET KSIĘGOWYCH

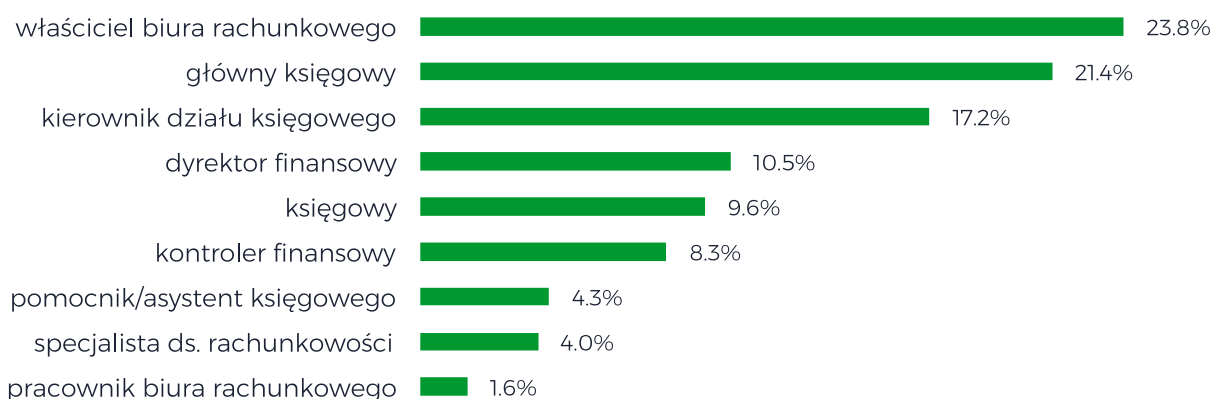
KSIĘGOWY ALTRUISTA

Analiza odpowiedzi osób, które deklarują,
że bezpłatnie świadczą pracę na rzecz
organizacji społecznych. Grono takich
respondentów liczy 115 osób.

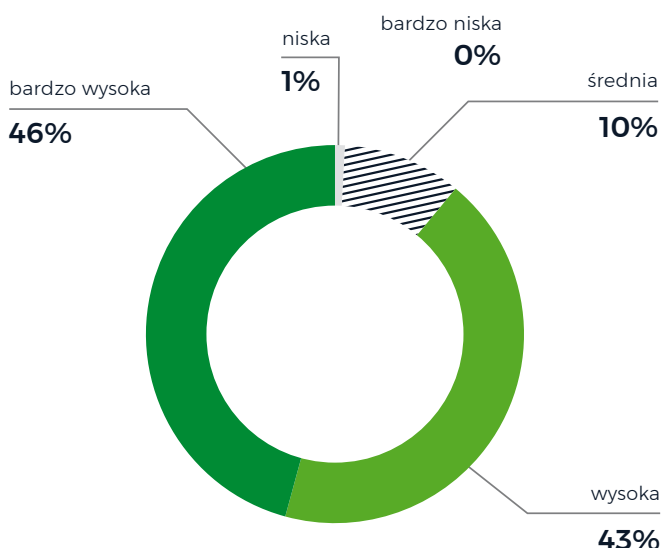


KTO DZIELI SIĘ SWOIM CZASEM I UMIEJĘTNOŚCIAMI?

WBREW OBIEGOWEJ OPINII TO PRZEDSIĘBIORCY – WŁAŚCICIELE BIUR RACHUNKOWYCH SĄ TYMI PRZEDSTAWICIELAMI ZAWODÓW KSIĘGOWYCH, KTÓRZY NAJCHĘTNIEJ DZIELĄ SIĘ SWOIM WOLNYM CZASEM.



Satysfakcja z pracy altruistów (N=115)



Prawie co czwarty z ankietowanych właścicieli przyznaje, że nieodpłatnie świadczy usługi księgowe organizacjom społecznym. Niemal tak samo hojnie są zajmujący stanowisko głównego księgowego. A zatem są to osoby o stosunkowo dużym doświadczeniu zawodowym.

Jak pokazują wyniki badania – ci z respondentów, którzy deklarują świadczenie bezpłatnej obsługi księgowej organizacjom społecznym są również bardzo usatysfakcjonowani swoją pracą.

Co więcej to jedyna z analizowanych w tym raporcie grup, w której osoby o najwyższym poziomie zadowolenia mają największy udział – a dokładnie 46%.



MIEJSCE REFLEKSJI FINANSOWEJ

Piotr Nowakowski

Współzałożyciel, Grupa Kapitałowa NOVOL

Na podstawie ponad 30-letniej współpracy z główną księgową w prowadzonej przeze mnie firmie stwierdzam, że uczestnicy badania stanowiącego podstawę niniejszego raportu celnie odczytują sposób myślenia przedsiębiorców. Szczególnie mam tu na myśli określenia, jakimi możemy ich opisywać.

Zgadzam się z tym, że księgowy jest strażnikiem finansów. Jeśli organizacja nie ma systematycznie prowadzonej, odpowiedzialnej gospodarki finansowej, mogą spotkać ją poważne problemy. Sam natomiast chętniej użyłbym sformułowania „miejsce refleksji finansowej”. To z kolei łączy się z drugim najczęściej wskazywanym określeniem - „szuka dziury w całym”. Wbrew potocznemu rozumieniu, w tym kontekście odbieram je osobiście jako niezwykle pozytywne, wynikające z roli nadzorcy, jaką odgrywa w firmie księgowy.

Dobrze odbieram również informację o tym, że księgowi nie są uważani za kosztorobów. Zgodnie z moim doświadczeniem, to raczej osoby, które ograniczają powstawanie niepotrzebnych kosztów. Takie jest według mnie ich zadanie i odpowiedzialność w firmie. Nawet jeżeli w organizacji istnieje pion kontrolingu, to działania głównego księgowego powinny zmierzać raczej do oszczędności niż do generowania kosztów. Podobnie nie zgadzam się z mianem „osoba zaufania publicznego” w odniesieniu do księgowych. W moim odczuciu, może to być, a nawet powinna być „osoba zaufania firmowego” - ale tylko pod warunkiem, że stanie się najpierw „strażnikiem finansów” i „zaufanym doradcą”.

“

W moim odczuciu, księgowy może być, a nawet powinien być „osobą zaufania firmowego” - ale tylko pod warunkiem, że stanie się najpierw „strażnikiem finansów” i „zaufanym doradcą”.



STARSI DAJĄ PRZYKŁAD

Grażyna Filipiak

Biegła rewident, doradca podatkowy, właściciel biura rachunkowego, Członek Zarządu Stowarzyszenia Księgowych w Polsce Oddział Wielkopolski w Poznaniu.

Muszę przyznać, że miło zaskoczyły mnie wyniki porównania odpowiedzi najmłodszych księgowych z ich starszymi kolegami. Szczególne mam na myśli odczucia ankietowanych co do najważniejszych cech, które są potrzebne księgowym w pracy. Mimo dwóch zauważalnych różnic - dotyczących uczciwości i cierpliwości - odpowiedzi obu grup w zasadzie nie odbiegają od siebie.

Dostrzegam w tym wiele pozytywów. Po pierwsze możemy dzięki temu sądzić, że do zawodu od lat trafiają ludzie o podobnych i - moim zdaniem - właściwych poglądach. Po drugie, wierzę, że za postawę młodszych księgowych w materii wykonywanego zawodu odpowiadają w pewnym stopniu kontakty z bardziej doświadczonymi współpracownikami i przełożonymi. Ci z kolei najwyraźniej potrafią dać dobry wzór. Po trzecie, mam nadzieję, że działania Stowarzyszenia Księgowych w Polsce przyczyniają się do tego przekazywania doświadczeń zawodowych między pokoleniami.

Myślę, że warto zwrócić również uwagę na satysfakcję księgowych z wykonywanej pracy. Jest ona wyższa niż poczucie prestiżu zawodu czy zadowolenie z uzyskiwanych zarobków. Interpretuję te wyniki jako potwierdzenie mojego głębokiego przekonania, że księgowi wewnętrznie czują jak bardzo ich praca jest potrzebna i ważna, a to z kolei przekłada się na wysoki poziom satysfakcji.

Nie należy jednak sądzić, że przedsiębiorcom i księgowym wolno teraz osiąść na laurach. Rzeczywistość zmienia się w niespotykanym dotychczas tempie i stawia przed obiema grupami co chwilę nowe wyzwania. Potrzeba więc naprawdę sprawnego współdziałania, aby sprostać warunkom prowadzenia biznesu we współczesności. A do tego niezbędne jest wzajemne zrozumienie.



Jestem przekonana, że dzięki temu raportowi przedsiębiorcy będą mogli na chwilę wejść w buty księgowego, a to przełoży się właśnie na lepsze zrozumienie i w konsekwencji jeszcze lepszą współpracę niż dotychczas.

PORTRET WEDŁUG ANALIZY PSYCHOMETRYCZNEJ

W ANALIZIE PSYCHOMETRYCZNEJ PRZYGOTOWANEJ PRZEZ PARTNERA MERYTORYCZNEGO RAPORTU – SMART MBC, AGENCJĘ REKRUTACJI I OUTSOURCINGU HR – EFEKTEM KTÓREJ SĄ TRZY PROFILE STANOWISKA KSIĘGOWEGO, MOŻNA DOSTRZEC PEWNĄ PRAWIDŁOWOŚĆ.

Analiza została opracowana w oparciu o narzędzia psychometryczne Thomas International. Zgodnie z tym standardem stanowiska opisywane są w czterech wymiarach:



We wszystkich profilach powtarza się schemat: wysokie S, wysokie A oraz niskie K. Wymiar D wymyka się schematowi, bowiem występuje w profilach na różnym poziomie. K, S i A - w każdym z przedstawionych profili znajdują się na takim samym lub prawie takim samym miejscu. Co to oznacza?

Kandydaci wpisujący się w profil wysokiego S to osoby cierplive. Potrafią dobrze organizować własną pracę. Są odpowiedzialne i spokojne. Potrafią wykazać się dużą samokontrolą. Charakteryzuje je szczerza troska o innych. Dysponują także umiejętnością codziennego planowania pracy i konsekwencją w doprowadzaniu zadań do naturalnego końca.

Wysokie A oznacza kandydatów, którzy potrafią dopasować się do obowiązujących okoliczności, wspierać obecnych liderów bardziej niż starać się o pozycję przywódcy. To ludzie, którzy

mają poszanowanie dla wartości i kultury organizacyjnej.

Są oni z natury konwencjonalni i konserwatywni.

Ważną cechą w ramach wymiaru A jest logiczna i drobiazgowość analiza danych, łącząca się z precyzją oraz perfekcjonizmem w działaniu zgodnie z jasno określonymi regułami. Osoby odpowiadające profilowi niskiego K reprezentują miłe podejście, a jednocześnie poważne i logiczne. Są z natury sceptyczne i dysponują umiejętnością obiektywnego wyobcowania się. Nie muszą tworzyć powierzchownych, krótkotrwałych relacji towarzyskich. Ich styl prezentacji oparty jest na danych i uważnej analizie bardziej niż na osobistej charyzmie.



Partner merytoryczny



“

Dzięki wykorzystaniu narzędzia, jakim jest profilowanie stanowisk Thomas Job, zyskać można szeroką perspektywę, która pozwala odkryć różne aspekty związane ze stanowiskiem księgowego.

PROFIL KSIĘGOWEGO A PROFIL KANDYDATA

DZIĘKI WYKORZYSTANIU NARZĘDZIA, JAKIM JEST PROFILOWANIE STANOWISK THOMAS JOB, ZYSKAĆ MOŻNA SZEROKĄ PERSPEKTYWĘ, KTÓRA POZWALA ODKRYĆ RÓŻNE ASPEKTY ZWIĄZANE ZE STANOWISKIEM KSIĘGOWEGO. NARZĘDZIA ANALIZUJĄCE STYL ZACHOWANIA OSOBY W ŚRODOWISKU ZAWODOWYM STANOWIĄ DUŻĄ WARTOŚĆ W KONTEKŚCIE BADAŃ PREDYSPOZYCJI KANDYDATÓW DO WYKONYWANIA ZAWODU.

Ułatwiają one ocenę stylu zachowania w pracy pod wpływem presji oraz wyznaczają obszary, które wymagają dalszego rozwoju. Wskazują mocne strony danej osoby i informują z jakimi zadaniami na stanowisku pracownik poradzi sobie najlepiej. Tak rozbudowany obraz potencjalnego pracownika na stanowisko księgowego usprawnia proces rekrutacyjny, wdrożenia oraz późniejsze zarządzanie zespołem księgowych.

Z pomocą profili stanowiskowych możemy określić profil kandydata w kontekście predyspozycji do podjęcia pracy na konkretnym stanowisku. Zyskujemy możliwość porównania sylwetki kandydata, którego poszukujemy z kandydatami aplikującymi na naszą ofertę pracy.



KSIĘGOWI POTRAFIĄ SPOJRZEĆ NA SIEBIĘ OBIEKTYWNIE

Sandra Kluza
Executive Director
Smart MBC

W danych przedstawionych w niniejszym raporcie, w części poświęconej odpowiedziom respondentów, widzimy potwierdzenie, że księgowi potrafią spojrzeć na samych siebie w sposób obiektywny. Zarówno w zestawieniu najważniejszych cech zawodowych, jak również w odpowiedziach na pytanie o określenia kierowane pod ich adresem przez przedsiębiorców, widzimy obraz księgowych bardzo podobny do tego, który został opracowany przez nas w narzędziu psychometrycznym na podstawie odpowiedzi ekspertów branżowych.

Nie można jednak zapominać o tym, że poza opisanymi tutaj cechami niezbędnymi do pracy we wszystkich zawodach księgowych, przy rekrutacji należy zwrócić uwagę także na szczególne uwarunkowania konkretnej firmy. To znaczy, że optymalnym rozwiązaniem jest stworzenie konkretnego profilu dopasowanego do firmy, która ma zatrudnić księgowego.

Profil Thomas Job - taki jak te, którymi posłużyliśmy się na potrzeby niniejszego raportu obejmuje charakterystykę stanowiska, pomaga określić wymagania dotyczące pracownika oraz wyodrębnić związane z nim potrzeby rozwojowe. Profil zawiera także opis uwzględniający stwierdzenia, z którymi powinni zgadzać się brani pod uwagę kandydaci.



Zarówno w zestawieniu najważniejszych cech zawodowych, jak również w odpowiedziach na pytanie o określenia kierowane pod ich adresem przez przedsiębiorców, widzimy obraz księgowych bardzo podobny do tego, który został opracowany przez nas w narzędziu psychometrycznym na podstawie odpowiedzi ekspertów branżowych.

PARTNERZY RAPORTU



FUNDACJA FIRMY RODZINNE

Fundacja Firmy Rodzinne (FFR) powstała w 2011 roku. Jest organizacją, która bezinteresownie wspiera firmy rodzinne, tworząc przestrzeń do wzajemnej wymiany doświadczeń i integracji środowiska firm rodzinnych. Tradycja, uczciwość i odpowiedzialność na pokolenia to wartości nadrzędne wyznawane przez Fundację.

Pełna informacja o aktualnych działaniach Fundacji dostępna na stronie internetowej www.ffr.pl



WIELKOPOLSKI ZWIĄZEK PRACODAWCÓW LEWIATAN

Wielkopolski Związek Pracodawców Lewiatan (WZP Lewiatan) działa na podstawie ustawy o organizacji pracodawców. Jest zrzeszony w Konfederacji Lewiatan. Skupia ponad 190 czołowych przedstawicieli pracodawców i przedsiębiorców z terenu Województwa Wielkopolskiego, zatrudniających blisko 20 tys. pracowników. Reprezentuje interesy zrzeszonych przedsiębiorców wobec władz samorządowych i administracji rządowej oraz wobec związków zawodowych pracowników. Opiniuje i współuczestniczy w tworzeniu prawa gospodarczego branż. Poprzez członkostwo w Konfederacji Lewiatan zabiega o lepsze prawo dla polskich przedsiębiorców oraz dba o ich wizerunek.

www.wzp.org.pl

Analiza danych oraz
opracowanie treści raportu



KONRAD BUGIERA
DORADZTWO KOMUNIKACYJNE

konradbugiera.com

Projekt graficzny, skład,
przygotowanie do druku

MΔDΣ

madebymade.pl

ODDZIAŁ WIELKOPOLSKI STOWARZYSZENIA KSIĘGOWYCH W POLSCE

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Oddział Wielkopolski w Poznaniu działa od 1930 roku i jest jednym z wiodących spośród 26 oddziałów okręgowych.

Aktualnie zrzesza blisko 2500 członków, przede wszystkim księgowych, ale także biegłych rewidentów, doradców podatkowych oraz inne osoby zainteresowane rachunkowością i dziedzinami pokrewnymi.

Oddział Wielkopolski jest największą organizacją edukacyjną w zakresie rachunkowości i finansów na terenie województwa wielkopolskiego. Przygotowuje do pracy, umożliwiając pozyskiwanie praktycznej wiedzy i umiejętności oraz umożliwia doskonalenie kwalifikacji, a także nadaje certyfikaty w zawodzie księgowego.

W 2016 roku blisko 6 tysięcy osób ukończyło kursy organizowane przez Oddział Wielkopolski, natomiast w odczytach i konferencjach, odbywających się w ramach działalności statutowej Stowarzyszenia, wzięło udział prawie 3 tysiące osób.

Siedzibą Oddziału Wielkopolskiego jest Centrum Edukacji SKWP, będące własnością Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, zlokalizowane przy ul. Ziębickiej 18 w Poznaniu.

Na początku 2017 roku Oddział Wielkopolski zaprezentował specjalne, jubileuszowe logo oraz stronę internetową www.skwp.poznan.pl/jubileusz, prezentującą najważniejsze fakty z historii Stowarzyszenia oraz stan obecny naszej organizacji.



Władze i pracownicy Oddziału Wielkopolskiego w Poznaniu

Poziom satysfakcji z pracy księgowego - członkowie SKWP

