



Kurier etyki

NR 8/2022(20)

WYDANIE WYŁĄCZNIE ELEKTRONICZNE



Każde pokolenie wyobraża sobie, że jest inteligentniejsze od poprzedniego i mądrzejsze od tego, które po nim nastąpi.

George Orwell

Każde pokolenie wyśmiewa się ze starych zwyczajów, ale skrupulatnie przestrzega nowych.

Henry David Thoreau

O współpracy z pokoleniem „Z”

W życiu zawodowym mówimy o zmianie pokoleniowej, która następuje ewolucyjnie i wiąże się z przekazywaniem wiedzy, umiejętności i postaw. Widzimy, że transfer wiedzy i umiejętności następować może stosunkowo szybko. Tego samego nie można jednak powiedzieć o wartościach kluczowych dla postaw społecznych i zawodowych. Te kształtować jest najtrudniej. Większość z nas jest świadoma kim i jacy są „baby boomers” (1946-1964), pokolenie wyżu demograficznego, pokolenie X (1965-1979), zwane też pokoleniem dzieci „z kluczem na szyi”. Mamy także świadomość cech ludzi z pokolenia Y (1980-1994), tzw. Millenialsów, którzy już w realiach wolnego rynku w życie zawodowe wchodzili przebojowo.

Mniej chyba jednak wiemy na temat tego, w jakim stopniu kolejne pokolenie – Z, tj. pokolenie ludzi, którzy nigdy nie dowiedzą się, jak wygląda świat bez smartfonów, różni się od poprzednich i czy różnice te mają znaczenie na niwie zawodowej.

Przyjrzyjmy się więc pokoleniu Z, a następnie zastanówmy się, co – w obliczu zmiany pokoleniowej w obszarze rachunkowości – możemy zrobić w swoim środowisku, aby profesjonalnie wspierać zmianę pokoleniową. Poznajmy aktywności Koleżanek i Kolegów z oddziałów okręgowych SKwP w Opolu, Kielcach i Częstochowie oraz nazwiska osób, które z Nimi z zaangażowaniem współpracują. Niech łamy Kuriera Etyki służą dzieleniu się refleksjami, opiniami i pomysłami, które tworzą dobrą praktykę współpracy Ikxa z Igrem i – obu – z Zetem.

Dodam jeszcze, iż współpraca z młodzieżą (pokoleniem Z) w zakresie upowszechniania *Kodeksu zawodowej etyki w rachunkowości* była tematem przewodnim posiedzenia Kolegium Rzeczników Zawodowej Etyki w Rachunkowości, które odbyło się w dniu 27 czerwca 2022 r. (wprawdzie w formule zdalnej, ale i tak było ciekawie i miło 😊).

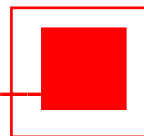


Fot. depositphotos.com

....Pokolenie, które nie zna świata bez komputera, a Internetem po prostu oddycha...

*Tomasz Wybraniec
Prezes GetHero*

Prof. dr hab. Anna Karmańska



OTO POKOLENIE „Z”

Poniżej przedstawiam Państwu dwie tabele, które w świetle myśli przewodniej niniejszego Kuriera Etyki mogą być interesujące. Są one zamieszczone w kompletnej postaci, tj. ze źródłami informacji w mojej obszerniejszej publikacji pt.: **Przyszłość rachunkowości w aspekcie behawioralnym: obszary zmian i pokolenie Z** opublikowanym w: Teoretyczne i praktyczne aspekty w naukach ekonomicznych [red.: J. Wielgórska-Leszczyńska, M. Matusiewicz, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa, 2022 r., s. 177-214.

Jaki jest Y, a jaki Z?

Chociaż różnice pomiędzy pokoleniem Z i innymi pokoleniami nie zostały potwierdzone w badaniach naukowych, to niewiele ryzykując – jeśli chodzi o rzetelność w ogólnym określeniu odmienności cech ludzi z różnych pokoleń – pokolenie Z na tle bezpośrednio przed nim pokolenia Y przedstawić można następująco:



Pokolenie Y (Millenialsi):
urodzeni 1980–1994

Podsumowanie

- „oswoiło” nowinki technologiczne i aktywnie korzysta z mediów cyfrowych i technologii cyfrowych;
- uznawane jest za generację zuchwałą, otwartą na nowe wyzwania;
- nazywane jest pokoleniem C – od przymiotnika *connected* („połączony”), jako osoby stale podpięte do Internetu i wykorzystujące codziennie media społecznościowe do komunikacji prywatnej i zawodowej;
- cechuje się dużą pewnością siebie;
- ma wysokie mniemanie o swoich umiejętnościach, przekonanie o własnej wyjątkowości, nadmierne oczekiwania oraz silną awersję wobec krytyki.



Pokolenie Z:
urodzeni 1995–2019

Podsumowanie

- to „cyfrowi autochtoni” w liczbie obecnie 1.8 miliarda ludzi, co stanowi 24% światowej populacji; to pierwsi ludzie dorastający w pełni scyfryzowanym społeczeństwie;
- nazywane jest również „generacją multitasking”, „cichym pokoleniem”, to pokolenie uznawane za spędzające mało czasu w „realnym” świecie;
- wiedzę czerpie z Internetu, posiada umiejętność szybkiego wyszukiwania informacji, chętnie dzieli się wiedzą poprzez media społecznościowe; dobrze zna zagrożenia czyhające w wirtualnym świecie;
- priorytetem tego pokolenia jest budowanie relacji społecznych, jednakże relacje społeczne utrzymywane online i kontakty osobiste nieustannie się zacierają i przenikają wzajemnie, a zjawisko to coraz częściej jest obecne również w miejscu pracy;
- przyzwyczajone jest do bogactwa informacji dostępnych na polecenie głosowe wydane Siri lub Alexa lub po przesunięciu palcem po ekranie.

Pokolenie Y (Millenialsi)
urodzeni 1980–1994

W pracy (niezależnie od obszaru zawodowego):

- chętnie zakłada własny biznes, chce pracować, ale nie całe życie
- często uważane jest za nielojalnych pracowników; stabilna praca na dłuższy czas nie jest dla niego istotna;
- sporą uwagę przywiązuje do życia prywatnego, oczekując dużej swobody i elastycznego czasu pracy;
- przełożonych traktuje jak równych sobie pracowników, ale z szerszymi kompetencjami;
- oczekują od pracodawcy wyznaczania celów i kontroli, prowadzenia „za rękę”;
- jest świetnie przygotowane do pracy w realiach wolnego rynku i globalizacji;
- dobrze rozwiązuje częste problemy, ale słabiej radzi sobie z niestandardowymi;
- często jest zbyt pewne siebie i niecierpliwe, musi się dopiero uczyć odpowiedzialności za swoje czyny;
- korzysta aktywnie z technologii cyfrowej, w tym także z powodu potrzeby sprawdzenia wiedzy w wielu źródłach, ale z tego powodu nie ma czasu na autonomiczne myślenie i wyrobienie sobie własnych poglądów;
- ulega stopniowej alienacji pokoleniowej – nie kontaktuje się niemal wcale z przedstawicielami poprzednich pokoleń (nie licząc rodziców);
- nie szuka autorytetów i nikt nie może im nic narzucić;
- nauczeni biegłego posługiwania się klawiaturą, zapominają, jak się pisze ręcznie.

Pokolenie Z
urodzeni 1995–2019

W pracy (niezależnie od obszaru zawodowego):

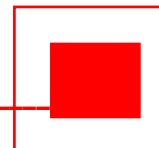
- ma wielkie ambicje na przyszłość i jest przedsiębiorcze,
- w ciągu życia często zmienia pracę;
- najlepiej odnajdzie się na stanowiskach w branży IT, biotechnologii, w komputerowej branży artystycznej, grafice;
- ma silną potrzebę zmieniania świata w sposób dotąd wcześniej niedoświadczany przez innych;
- chce tworzyć własny biznes;
- ocenia się, że „to ludzie, dla których normą jest korzystanie z nowoczesnych technologii, automatyzowanie działań”;
- ma wysokie wymagania;
- ma inny pogląd na to, co znaczy lojalność w miejscu pracy.



Pełniejszą charakterystykę pokolenia Z można znaleźć w opracowaniu pt. *Ground-breakers: Gen Z and the future of accountancy global report*, ACCA, IFAC, May, 2021.

CO POWINNIŚMY WIEDZIEĆ O POKOLENIU Z W OBSZARZE RACHUNKOWOŚCI?

W tym miejscu, w sposób syntetyczny i jednocześnie wyselekcjonowany pod kątem odpowiedzi na powyższe pytanie, można skonstatować, co następuje:

**POKOLENIE Z W PRACY W OBSZARZE RACHUNKOWOŚCI**

- karierę w rachunkowości postrzega jako atrakcyjną i otwierającą drzwi do nowych możliwości, zapewniającą karierę, długoterminowe perspektywy oraz zdobywanie umiejętności, które mogą być przenoszone między różnymi branżami oraz umożliwiając rozwój kariery na arenie międzynarodowej;
- nie dostrzega jednak szerszego wkładu rachunkowości, np. w zrównoważony rozwój lub tworzenie wartości biznesowej, mającej wpływ na całe społeczeństwo;
- oczekuje, że technologia wpłynie na podstawowe role w księgowości;
- kwestie osobiste, takie jak pewność zatrudnienia, dobre samopoczucie i zdrowie psychiczne stawia w centrum uwagi (co można postrzegać jako skutek Covid-19), mają większe znaczenie niż kwestie o szerokim znaczeniu społecznym, takie jak zmiana klimatu, wykluczenie, integracja czy równość; martwi się o przyszłość, w związku z czym pociągają ich organizacje, które wspierają zdrowie psychiczne i oferują właściwą równowagę między życiem zawodowym i prywatnym;
- ceni te organizacje, które umożliwiają zdobycie umiejętności oraz zachowanie równowagi między pracą i życiem osobistym, ale nie znaczy to, że przyjmie każdą pracę, aby „czuć się bezpiecznie”;
- środowiskowe, społeczne i etyczne cechy organizacji ocenia jako mniej istotne w decyzjach dotyczących pracy (być może jest to tymczasowe przemodelowanie kolejności priorytetów z powodu pandemii);
- jest szczęśliwe mogąc przenosić swoje talenty do innego miejsca, jeśli uzna, że jego potrzeby nie są zaspokajane w obecnym miejscu pracy;
- wychowane na mediach cyfrowych i społecznościowych w korzystaniu z nowych technologii czuje się jak ryba w wodzie i widzi przyszły świat pracy zasadniczo pozytywnie, jako technologicznie zintegrowany i przekształcany dzięki technologii;
- ma nadzieję, że firmy będą wykorzystywać rozwój technologii do poprawy środowisk pracy, ale kiedy widzi skoncentrowanie organizacji na maksymalizacji zwrotu dla inwestorów, jest niepewne co do poziomu zaangażowania firm w dbałość o interes pracowników.
- w połowie zgadza się, że liderzy biznesu są uczciwi i robią to, co deklarują;
- jest – przez organizacje, które są skoncentrowane na technologii i są elastyczne – postrzegane jako generacja fantastycznych ambasadorów i wczesnych użytkowników różnych technologii cyfrowych, dających innym pracownikom zachęcający przykład;
- ma naturalny talent przedsiębiorczy, co zauważają organizacje, które tworzą kulturę (np. centra innowacyjności), pozwalającą młodym ludziom realizować swoje przedsiębiorcze myślenie i zdolności ze względem bezpieczeństwa dla organizacji, a organizacji – wychwytywać wybitne talenty;
- ceni autentyczność i postrzega ją jako kluczowy czynnik przy podejmowaniu wstępnych decyzji o dołączeniu do organizacji;
- chce, aby jego głos był uwzględniany, ale chce także zrozumieć, co z tego będzie miało;
- chce szybko zdobywać nowe umiejętności i niezwłocznie rozwijać swoją karierę; chce być częścią „większego obrazu” i szybko dokonywać zmian;
- potrzebuje motywacji w postaci identyfikowania osiągniętych wyjątkowych wyników i dzielenia się informacjami o nich z kolegami oraz z całą organizacją, a także wskazywania na jego konkretny wkład;
- w niektórych okolicznościach może być bardziej skłonne, aby skorzystać z trzyminutowego filmu instruktażowego na YouTube niż ze szczegółowego podręcznika; korzysta z technologii, która otwiera przed nim nowe możliwości nauczania mieszanego, a które jest dostarczane na czas (począwszy od grywalizacji po symulacje i rozszerzoną wirtualną rzeczywistość);
- aby zostało skutecznie zaangażowanie w jakieś działanie, oczekuje skupienia się na wynikach i skutkach działania, a nie na godzinach spędzonych na realizacji zadania; w dzisiejszym miejscu pracy koncepcję „jestem obecny” uznaje za przestarzałą; oczekuje natychmiastowej informacji zwrotnej oraz ciągłego śledzenia osiągniętych wyników;
- jak żadne inne pokolenie, ma niesamowite możliwości wpływania na swoją organizację w zakresie wdrażania technologii i zmiany firmy na lepsze oraz pomocy w budowaniu wiedzy i świadomości wśród pozostałych pracowników organizacji;

- w miarę demokratyzacji środowiska pracy zyskuje łatwiejszy dostęp do seniorów firmy, co jest unikatową okazją do kultywowania silnych relacji osobistych wewnątrz firmy, które są kluczem do osiągania doskonałych wyników w pracy i budowaniu umiejętności menedżerskich oraz rozszerzaniu sieci wewnętrznych kontaktów;

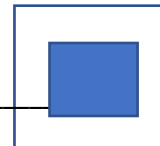
- dzięki technologiom zmieniającym sposoby łączności i wykonywania pracy w zróżnicowanym i międzypokoleniowym środowisku pracy, ma wspaniałe możliwości znalezienia interdyscyplinarnych sposobów pracy, aby zdobyć nowe doświadczenia i uczyć się od innych w miejscu pracy.

Dla pokolenia Z zidentyfikowano pięć ekscytujących stref kariery w rachunkowości, które określone zostały jako:

(1)	Rzecznicy atestacji (Gen Z as the assurance advocate)
(2)	Nawigatorzy danych (Gen Z as the data navigator)
(3)	Transformatorzy biznesu (Gen Z as the business transformer)
(4)	Cyfrowi gracze (Gen Z as the digital playmaker)
(5)	Pionierzy zrównoważonego rozwoju (Gen Z as the sustainability trailblazer)

Ścieżki kariery w tych obszarach staną się jednak bardziej zróżnicowane, a życie zawodowe zostanie na nowo zredefiniowane, gdyż technologia zatrze podział między pracą ludzi i maszyn. Pokolenie Z będzie wymagać większej odpowiedzialności od liderów organizacji i będzie mieć wysokie oczekiwania co do zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz odpowiedniej dbałości o dobro pracowników. To jest pokolenie, które naprawdę dokona przełomu w pracy. W dłuższej perspektywie prawdopodobnie będzie to właśnie pokolenie, które wywrze niezatarty wpływ na kształt i sposób wykonywania pracy w przyszłości i uczyni to jak żadne inne pokolenie przed nim, i to nie tylko dlatego, że potrafi używać smartfona.

Stanisław Kozłowski



PO STOKROĆ KWALIFIKACJE!

Etyka życia codziennego nie wymaga od człowieka posiadania kwalifikacji, w tym sformalizowanych dyplomem. Nie możemy powiedzieć, iż ze wzrostem wiedzy łączy się wyższy poziom moralny człowieka ani głosić, iż brak kwalifikacji narusza podstawowe zasady moralne. Prosty człowiek, także po podstawówce, może być wzorem postaw moralnych. Stąd ogólne wykształcenie człowieka nie jest przedmiotem rozważań moralnych i etycznych, nie warunkuje właściwych postaw etycznych.

Etyka lekarska jest najstarszą przedstawioną na piśmie etyką zawodową (Hipokrates, żyjący w latach 460-377 przed naszą erą). Także etyka adwokacka datuje się w historii poprzedzającej o około sto lat naszą erę (Cyceron, lata 106-43 p.n.e.). Oryginalna Przysięga Hipokratesa mówiła o tym, że lekarz zobowiązuje się świadczyć pomoc bez konieczności zapłaty i pisemnej umowy, zaś swą wiedzę i umiejętnościami będzie starał się pomagać, nigdy szkodzić pacjentom (*primum non nocere* – po pierwsze nie szkodzić). W przysiędze Hipokratesa warunkiem postawy etycznej jest wiedza oraz umiejętność. Zawodowa etyka w starożytności nie była określana w kodeksowej formie.

Prof. Leszek Kołakowski w latach sześćdziesiątych dwudziestego wieku w eseju *Etyka bez kodeksu* argumentował, iż żaden kodeks nie jest naprawdę wyczerpującym zbiorem zasad etycznego postępowania. Jednakże kodeks etyki zawodowej nie jest zbiorem przepisów prawa, a oddaje jedynie

intencje grupy społecznej, której dotyczy i jest formą komunikacji członków tej grupy w zakresie wzorców postępowania etycznych.

Etyka zawodowa w rachunkowości stawia na planie pierwszym, stosownie do treści naszego Kodeksu, kwalifikacje oraz kompetencje zawodowe, uznając wiedzę oraz umiejętności za elementarne i najważniejsze warunki etycznej postawy zawodowej. Rachunkowość, podobnie jak grzeczność wg Adama Mickiewicza, „*nie jest nauką łatwą ani łatą*”. Grzeczność łączy się z dobrym wychowaniem. Rachunkowość wymaga starannej, systematycznie aktualizowanej wiedzy, wspieranej praktyką zawodową. Z mojego doświadczenia wynika, iż kwalifikacje zawodowe młodego pokolenia w zakresie rachunkowości niestety w wielu przypadkach są bardzo niskie. Mówię to na podstawie stwierdzanych błędów w księgach rachunkowych oraz sprawozdawczości finansowej, szczególnie małych firm. Błędy te nie są skutkiem uległości konkretnych księgowych jako rezultatu presji (księgowi byli całkowicie niezależni), lecz braku wiedzy zawodowej.

Stąd: KWALIFIKACJE, KWALIFIKACJE, po stokroć kwalifikacje, skutecznie przekuwane w praktyczne umiejętności.

**Niezależnie od tego, czy myślisz, że potrafisz
lub myślisz, że nie potrafisz – masz rację**

Henry Ford

Dr Małgorzata Garstka



Doświadczenia z Kielc

JAK PRZYBLIŻYĆ MŁODZIEŻY ZASADY ETYKI W RACHUNKOWOŚCI?

Najłatwiej odpowiedzieć: własnym przykładem i rzeczywiście najskuteczniej byłoby tak właśnie zrobić. Niestety często trudno nam zadbać o to dawanie przykładu. Trzeba jednak zdawać sobie sprawę z tego, że - świadomie czy nie - zawsze jesteśmy przykładem dla innych, nawet jeśli nie tym wartym naśladowania. Wtedy możemy posłużyć jako przykład do uczenia się na cudzych błędach. Tymczasem, zanim młodzież zobaczy nas w praktyce w wirze pracy w rachunkowości, można ją przygotować do bycia etycznym w rachunkowości, a na pewno uświadomić jak etyka jest ważna w naszym zawodzie. Im wcześniej ten proces się rozpocznie, tym większe szanse na bogate wyposażenie przyszłych księgowych w wiedzę o zasadach etyki i różne narzędzia praktyczne wspierające etyczne postępowanie.

Zacznijmy zatem od szkół średnich, tych, w których uczą się przedmiotów związanych z przedsiębiorczością, ekonomią i rachunkowością. Już samo przygotowanie merytoryczne do prowadzenia rachunkowości zgodnie z dorobkiem nauki i przepisami jest stosowaniem zasad etyki w rachunkowości w praktyce.

Z doświadczenia wiem, że kluczową rolę w ukształtowaniu etycznej postawy w tym obszarze odgrywają nauczyciele szkół ponadpodstawowych. Efekty tego widzę na Świętokrzyskich Konkursach z Rachunkowości organizowanych od wielu lat w oddziale okręgowym w Kielcach. Przyjeżdża na nie młodzież pod opieką nauczycieli, którzy ją uczą. W trakcie konkursu można zobaczyć efekty tego nauczania, zarówno w zakresie wiedzy merytorycznej, jak i postawy uczniów.

Chciałabym w tym miejscu podziękować nauczycielom, bo są pierwszym ogniwem na drodze młodych ludzi w rozwoju etyki zawodowej. Ich rola jest nie do przecenienia, bo kształtują przyszłych księgowych tak w zakresie merytorycznym, jak i postaw.

W ośmioletniej historii konkursów opiekunami uczniów byli: Anna Białek-Wątor z ZSP nr 1 w Jędrzejowie, Anita Domagała z ZSP im. S. Staszica w Pińczowie, Klaudia Gajek z P. ZSE im. E. Kwiatkowskiego w Sandomierzu, Małgorzata Kassyk z ZSP nr 3 w Końskich, Elżbieta Kowalska z ZSZ w Odonowie, Lila Machnik z ZSP nr 3 im. S. Staszica we Włoszczowie,

Teodozja Plebańczyk i Krzysztof Kabata z ZSP nr 1 im. M. Kopernika w Busku-Zdroju, Renata Rychlik z ZSZ im. Mjr H. Dobrzańskiego w Starachowicach, Anna Smerdzińska z ZSE im. O. Langego w Kielcach, Grażyna Sowa z ZS nr.1 im. M. Kopernika w Ostrowcu Świętokrzyskim, Ewelina Spychaj z ZSP w Opatowie, Beata Stępień z ZSR w Cudzynowicach, Halina Stradowska z ZSE im. M. Kopernika w Skarżysku - Kamiennej, Małgorzata Stypa z ZSE im. M. Kopernika w Kielcach, Beata Wójcik z ZSP nr 2 im. S. Czarnieckiego we Włoszczowie i Grażyna Wyszyńska z ZSE im. Jana Pawła II w Staszowie. W trakcie tych konkursów, tak dla uczniów szkół średnich, jak i dla studentów, bo takie też organizujemy, wygłaszany jest zawsze wykład dla uczestników, a w przypadku szkół średnich również dla opiekunów. Wśród tematów tych wykładów jest etyka w biznesie i etyka w rachunkowości.

Uczniowie tych szkół stają się potem często studentami Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach i wnoszą w mury uczelni swoją wiedzę i kompetencje społeczne. Te zaś są pogłębiane, poszerzane, różnicowane i to czasem w takim stopniu, że nas samych to zaskakuje. Najpierw jednak liczy się punkt wyjścia, czyli to jaki człowiek wchodzi w proces kształcenia, bo pewnych rzeczy nie da się już nadrobić. Co natomiast udaje się? W programie kształcenia w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach na kierunkach ekonomia oraz finanse i rachunkowość zajęcia z rachunkowości poruszają kwestię etyki w rachunkowości, a na kierunku finanse i rachunkowość jest odrębny wykład na ten temat (również z zakresu etyki biznesu). Potem są zaliczenia i egzaminy. Czy to wystarcza? Zajęcia prowadzone konkretnie przeze mnie nawiązują do etyki i do działalności SKwP w zakresie etyki. Dotyczą Kodeksu, banku dylematów etycznych, konkursu na dylemat etyczny, filmów z banku dylematów, rekomendowanego schematu ich rozwiązywania, listy sygnatariuszy Kodeksu, Kuriera etyki, jak również ESA. Sukcesem dla mnie nie jest jednak samo wskazanie tego wszystkiego, ale zachęcenie do korzystania z tych narzędzi. Ważne jest, żeby studenci mieli je w zasięgu ręki i żeby byli przekonani o skuteczności korzystania z nich, i wreszcie żeby je zastosowali. Szczególnie lista sygnatariuszy, aktualności etyczne w postaci Kuriera, zaproszenia i relacje ze spotkań, jubileuszy, bank dylematów, które można zobaczyć w każdej chwili na stronie internetowej SKwP pozwalają pokazać, że etyka zawodowa w rachunkowości to nie historyczny dokument

Kodeksu Zawodowej Etyki w Rachunkowości z 2007 roku, ale żywy organizm, który ciągle się rozwija. Ma 15 lat i wydaje się, że teraz wszedł w etap bardzo intensywnego rozwoju. To dobrze, że w SKwP dużo się dzieje w tym obszarze i że jest to widoczne na stronie internetowej.

Stanowi ona namacalny „podręczny” dowód znaczenia i żywotności zagadnień etycznych.

A co po studiach? Nierzadko młody człowiek trafia do pracy w księgowości i przyłącza się do SKwP. Dla wszystkich członków SKwP i sygnatariuszy Kodeksu niebędących członkami SKwP staramy się zapewnić dostęp do rozwoju etycznego w postaci bezpłatnych odczytów. Dzięki wsparciu tej idei przez Panią Prezes Halinę Gąsior-Mikulską w 2017 roku odbyło się 10 odczytów z etyki na okoliczność dziesięciu lat istnienia Kodeksu, a w obecnym roku będzie ich 5 na jego piętnastolecie. Są to okazje do porozmawiania o etyce nieco inaczej niż np. na studiach czy w procesie certyfikacji zawodu księgowego w SKwP.

Na odczytach, na które przychodzą osoby zainteresowane etyką, patrzymy na to co się dzieje wokół nas, nie ograniczając czasu spotkania wykładem z treści Kodeksu. Dzielimy się poglądami, wypełniając różne ankiety, poznajemy różne spojrzenia, czytając artykuły, zaglądając do wyników różnych badań, statystyk itp. aby łatwiej nam było w praktyce radzić sobie z różnymi sytuacjami.

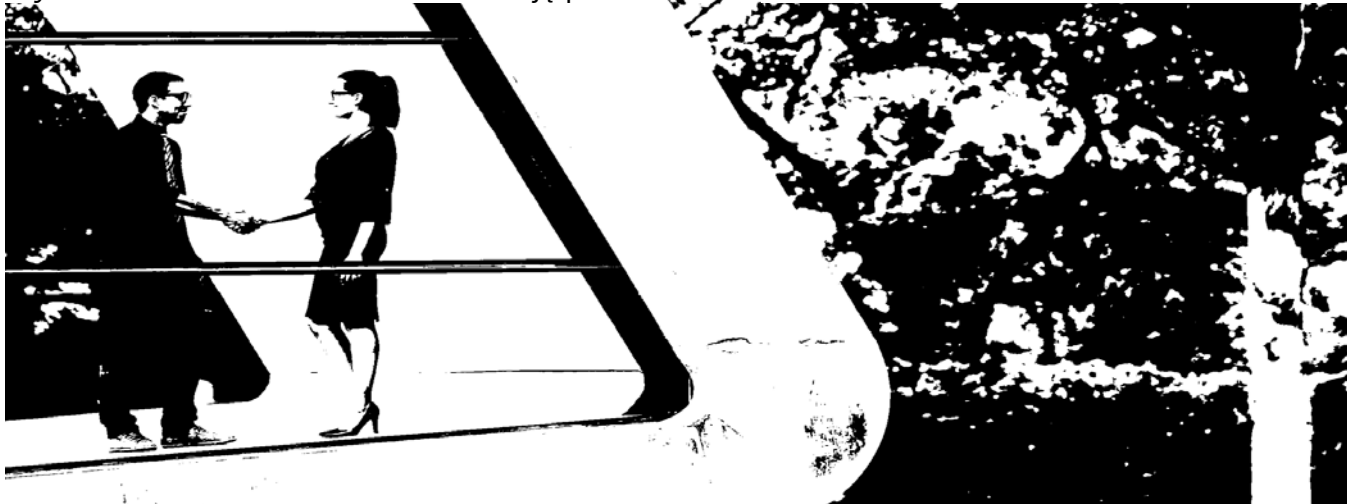
Na odczytach odwołuję się m.in. do schematu rozwiązywania dylematów etycznych, Kuriera etyki i ESA. Dodam, że również na I stopniu certyfikacji, gdzie jest najwięcej młodych ludzi, staram się pokazać Kodeks nie tylko od strony teoretycznej, ale także w odniesieniu do znanych powszechnie prawd życiowych, aby słuchacze traktowali go jako coś przystającego do codzienności.

W całym tym procesie współpracy z młodymi kluczowe wydaje mi się uwiarygodnienie zasad etyki. Pokazanie ich jako ważnych, faktycznie stosowanych, praktycznych i potrzebnych w zawodzie. Konieczne jest moim zdaniem, by młodzi wiedzieli – nawet nie mając jeszcze własnego bogatego doświadczenia w tym względzie - że mają wsparcie dla swoich poglądów w instytucji Stowarzyszenia, mają się do czego – Kodeksu i do kogo – Oddziału, Komisji Etyki, wykładowców SKwP, ambasadora i rzecznika etyki odwołać. Młodzi ludzie nierzadko dają poznać

swoimi wypowiedziami i działaniami, że chcą pracować etycznie, woleliby nie wchodzić w dwuznaczne sytuacje itp.

Staram się dać im potwierdzenie, że to jest możliwe i po to m.in. istnieją zasady etyki, Kodeks i wiele narzędzi etycznych z nimi związanych. Chcę im opowiedzieć o tym, że dylematy będą występować, a oni będą mieć w nich bezpośredni lub pośredni udział; o Stowarzyszeniu, w którym mogą znaleźć pomoc w ich rozwiązaniu lub odnaleźć się po zaistnieniu sytuacji trudnej etycznie; o Kodeksie i sygnatariuszach, będących wsparciem dla tworzenia lepszych warunków pracy, aby tych dylematów było mniej.

Jasno wytyczona droga postępowania zwiększa pewność w kroczeniu nią. Wiem, że zawodowe przygotowanie etyczne młodych do kroczenia tą drogą to wyzwanie dla mnie, dla nauczycieli szkół średnich, dla naszego oddziału i wielu innych osób, w tym praktyków zawodu. Mam też świadomość, że przekonanie kolejnych pokoleń, że etyka to nie teoria, utopia, mrzonki, ale fakty, działania, konkretne osoby, wydarzenia itp. jest możliwe wtedy, jeżeli sama będę co do tego przekonana. Dziękuję zatem za każdy przykład dobrej praktyki w zakresie wdrażania Kodeksu, który upewnia mnie w słuszności obranego kierunku i ubogaca. Takich przykładów dostarczają mi uczestnicy spotkań, szkoleń i odczytów. Działania Pani Eweliny Lewandowskiej, członka Okręgowego Sądu Koleżeńskiego i właścicielki biura rachunkowego dały mi inspirację do opracowania tematu przewodniego tegorocznych jubileuszowych odczytów z etyki. Rozmowa z Panią Ewą Lipińską, członkiem Zarządu Oddziału i również właścicielką biura rachunkowego, zrodziła pomysł na dylemat etyczny, który zgłosiłam na konkurs. Zdanie Pana Kazimierza Zadroźnego, Wiceprezesa Zarządu Oddziału, wypowiedziane podczas naszej pierwszej rozmowy zawsze mi już towarzyszy w relacjach z innymi. Powiedział wtedy: „Trzeba Pani jakoś pomóc.”. Tak, proszę Państwa. Nadal trzeba mi jakoś pomóc, bo bez Was, będących w mojej pamięci, w moim życiorysie zawodowym, których spotykałam i spotykam codziennie, nie realizowałaby się etyka w rachunkowości. Bo etyka to przecież codzienność i do tej szarej zwykłej codzienności, w której czasem jedno zdanie, jeden uśmiech, jedno spojrzenie wystarczy, przygotowujemy razem młodych adeptów naszego zawodu.



Anna Starostecka



Doświadczenia z Częstochowy

WSPÓŁPRACA Z MŁODZIEŻĄ

Młodzież studencka

Oddział Okręgowy w Częstochowie SKwP współpracuje ze Studenckim Kołem Naukowym Rachunkowości BUCHALTER działającym na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej. Koło jest współorganizatorem corocznych konferencji naukowych, których celem jest propagowanie wiedzy o rachunkowości przy udziale praktyków rachunkowości. Jedną z prelekcji poświęcamy zagadnieniom etyki zawodowej w rachunkowości. W tym roku zorganizowaliśmy dla studentów „Konkurs wiedzy o Stowarzyszeniu Księgowych w Polsce” w tym wiedzy o etyce. Główną nagrodą był imienny bonus szkoleniowy o wartości 3000 zł na udział w naszych kursach.

Opiekunem Koła jest dr Izabela Turek, pracownik naukowy Wydziału Zarządzania PC.

Młodzież szkół o profilu ekonomicznym

W strukturach Oddziału działa Koło Nauczycieli Rachunkowości. Opiekunowie młodzieży pełnią szczególną rolę w przygotowaniu młodych do zawodów księgowych, mają wpływ na ich zainteresowania, na rozbudzanie zainteresowania rachunkowością, inspirują młodzież i są nam bardzo pomocni.

Naszą wieloletnią tradycją jest organizowanie corocznych konkursów z wiedzy o rachunkowości dla młodzieży szkół ekonomicznych z naszego okręgu. Podczas konkursów, w czasie przerw rozmawiamy z młodzieżą na interesujące ich tematy, robimy krótkie prelekcje, m.in. o etyce w rachunkowości i ogólnie w biznesie.

Nagrodami są karty podarunkowe do Empiku i stodyce.

Wielkim kunsztem wykazuje się nauczyciel, który potrafi sprawić, że twórcze wyrażanie siebie i nabywanie wiedzy staje się źródłem radości.

Albert Einstein

W 2022 roku, roku jubileuszowym tematyka konkursu obejmowała następujące obszary: historia SKwP, organizacja SKwP - statut, certyfikacja zawodu księgowego SKwP, propagowanie etyki zawodu księgowego przez SKwP.

16 maja 2022 r. podpisaliśmy kolejne porozumienie o współpracy, tym razem z Zespołem Szkół Ekonomicznych w Częstochowie. Celem porozumień jest zbliżenie środowiska nauki ze środowiskiem praktyków zawodu księgowego. Podpisane porozumienie z Zespołem Szkół Ekonomicznych obejmuje m.in.: prowadzenie w szkole spotkań z uczniami na tematy dotyczące rachunkowości, organizowanie spotkań uczniów i opiekunów klas w siedzibie Stowarzyszenia, uczestnictwo w naszych szkoleniach, przekazywanie podręczników, zapraszanie na Dzień Księgowego, nagrody dla najlepszych uczniów, i wiele innych.

Zgodnie z porozumieniem Stowarzyszenie objęło patronat nad kierunkiem kształcenia – technik rachunkowości.

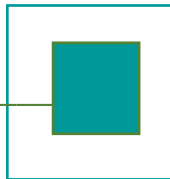
Podpisanie porozumienia odbyło się na terenie szkoły i przebiegło w niezwykle miłej atmosferze.

Uroczystość uświetniły wystąpienia uczniów z klas objętych patronatem. Młodzież przygotowała prezentację nt. pracy księgowego, sylwetki księgowego widzianej oczami młodzieży, która zawierała dużo ciekawostek z historii rachunkowości.

Na koniec młodzież odegrała scenkę przedstawiającą dylemat etyczny powstały w pracy księgowej.

W naszej pracy z młodzieżą szkół ekonomicznych zawsze możemy liczyć na koleżankę Jolantę Rucińską, Przewodniczącą Koła Nauczycieli Rachunkowości.

Sebastian Kuś



Doświadczenia z Opola

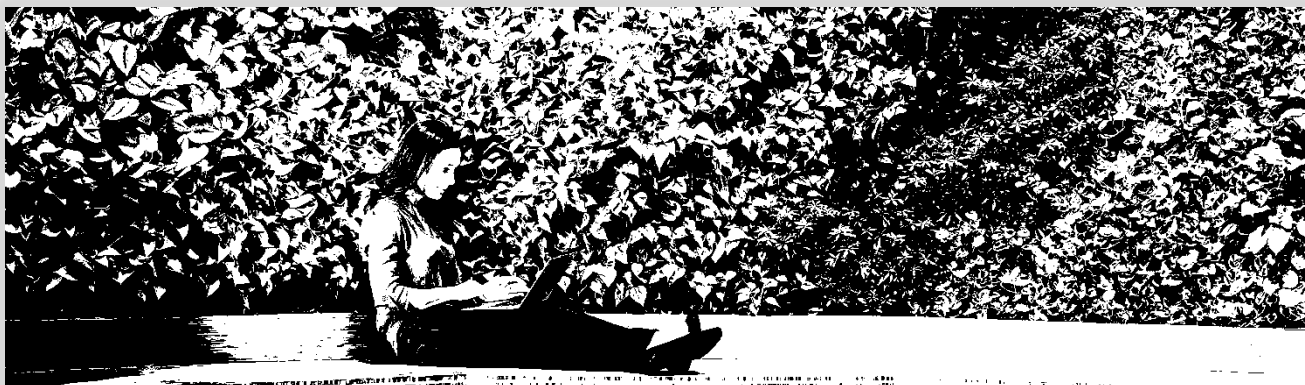
MŁODZIEŻ CHĘTNIE POZNAJE ZASADY ETYKI ZAWODOWEJ

Wieloletnia współpraca opolskiego Oddziału Okręgowego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce ze średnimi szkołami o profilu ekonomicznym przynosi liczne dobre efekty, w tym w zakresie upowszechniania kodeksu zawodowej etyki w rachunkowości. Młodzież chętnie poznaje zasady etyki zawodowej, a także liczne sytuacje, prezentowane na podstawie praktycznej działalności gospodarczej, w jakich te zasady mają zastosowanie. Wzbudzenie zainteresowania młodzieży tą problematyką zależy przede wszystkim od nauczycieli i kierownictwa szkoły. Rozwinięcie różnych form ponadprogramowej działalności, służących poszerzaniu wiedzy o zagadnienia interesujące dla młodzieży w aspekcie przyszłej pracy zawodowej, może być realizowane we współpracy z jednostkami o zbliżonym profilu działalności zawodowej. Efektywność takiej współpracy pragniemy zaprezentować na przykładzie Zespołu Szkół Ekonomicznych w Opolu. W wyniku nawiązania tej współpracy jest odbywający się międzyszkolny konkurs „Potyczki Księgowych”, którego finał na szczeblu wojewódzkim odbywał się od 2009 roku w Zespole Szkół Ekonomicznych w Opolu.

W konkursie uczestniczą uczniowie ze szkół o profilu ekonomicznym z całego województwa opolskiego rywalizując o tytuł najlepszego „Młodego Księgowego”. Podczas tych inicjatyw młodzież województwa ma możliwość za pośrednictwem Zespołu Szkół Ekonomicznych im. Gen. Stefana Roweckiego „Grota” w Opolu uzyskać więcej informacji na temat statutowej działalności Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, w tym miała możliwość zapoznać się z kodeksem zawodowej etyki w rachunkowości. W ramach porozumienia ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce szkoła stała się sygnatariuszem „Kodeksu Zawodowej Etyki w Rachunkowości”. Oddział Okręgowy SKWP w Opolu w przeszłości objął patronatem uczniów klasy o profilu „rachunkowość i finanse” Zespołu Szkół Ekonomicznych w Opolu. Wychowawcą wskazanej klasy i inicjatorem wspomnianego konkursu była pani Danuta Łubińska, która jest pedagogiem wyjątkowo zaangażowanym we współpracę z SKWP. Sebastian Kuś – Członek Komisji Etyki - kilka razy przez okres współpracy podczas zajęć lekcyjnych prowadzonych w Szkole prezentował uczniom „Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości”. Taka postawa dyrekcji Szkoły staje się gwarantem wysokich kompetencji i wartości moralnych uczniów a także urzeczywistnia im ideę uczciwej, rzetelnej i profesjonalnej działalności w obszarze księgowości i dziedzin pokrewnych.

Opolski Oddział Okręgowy Stowarzyszenia Księgowych w Polsce analogicznie nawiązał też współpracę z Zespołem Szkół Ekonomicznych w Brzegu, gdzie dzięki zaangażowaniu nauczycielom: pani Danuty Ślęzak i pani Justyny Urbańskiej młodzież, mogła uzyskać więcej informacji na temat statutowej działalności Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, w tym został zaprezentowany kilka razy „Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości” dzięki przeprowadzonych przez Sebastiana Kusia lekcją obejmujące wskazane zagadnienia. Szkoła została sygnatariuszem „Kodeksu Zawodowej Etyki w Rachunkowości”.

Podkreślenia wymaga fakt, iż relacje z tych przedsięwzięć były przedstawione na łamach czasopisma „Świat Księgowych”, na stronach internetowych Zespołów Szkół, w mediach społecznościowych i mediach lokalnych. Relacje w mediach zapewniają utrzymanie właściwego, godnego wizerunku naszej organizacji, w tym upowszechniają zasady etyki w zawodzie księgowego.





**STOWARZYSZENIE
KSIĘGOWYCH
W POLSCE**

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKWP) jest, posiadającą osobowość prawną, najstarszą i największą polską organizacją skupiającą przedstawicieli środowiska zawodowego związanego z rachunkowością i finansami. Stowarzyszenie kontynuuje tradycje społeczno-zawodowych organizacji księgowych, działających na terenie ziem polskich od 1907 roku. Od 1989 roku Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest członkiem Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Stowarzyszenie nieustannie dokłada starań, by jego członkowie odznaczyli się wysokimi kompetencjami zawodowymi oraz postępowali zgodnie z zasadami etyki. W 2007 roku Stowarzyszenie uchwaliło *KODEKS ZAWODOWEJ ETYKI W RACHUNKOWOŚCI*, którego sygnatariuszami są wszyscy członkowie SKWP, jak również ponad 2 tys. przedsiębiorstw i innych organizacji oraz osoby indywidualne. W 2009 roku Stowarzyszenie wprowadziło czterostopniową certyfikację zawodu księgowego i tytuł zawodowy dyplomowanego księgowego, w 2013 roku tytuł certyfikowanego eksperta usług księgowych, w 2015 roku zawodowy tytuł certyfikowanego specjalisty usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych i podatkowych. Do Stowarzyszenia należy ponad 24 tys. członków zwyczajnych i 2 tys. członków wspierających. W Stowarzyszeniu działa 25 Oddziałów Okręgowych. Od 2010 roku 9 czerwca obchodzony jest Dzień Księgowego.

www.skwp.pl

PREZYDIUM ZARZĄDU GŁÓWNEGO

PREZES: Jerzy Koniecki
WICEPREZESI: dr Teresa Cebrowska,
dr hab. prof. US Stanisław Hońko
SEKRETARZ: Leszek Lewandowicz
SKARBNIK: Bożena Wilk

Kurier Etyki redaguje

KOMISJA ETYKI:

prof. dr hab. Anna Karmańska
przewodnicząca,

Franciszek Wala wiceprzewodniczący,
Małgorzata Małowińska sekretarz,
Stanisław Kozłowski, Sebastian Kuś,
dr Jan Piątek, Grażyna Urbaniak.

Projekt graficzny:

MEDIA DORA Dorota Mirowska

Redakcja:

ul. Górnośląska 5; 00-443 Warszawa
tel. 22 583 49 50, faks 22 622 77 81
e-mail: sekretariat@skwp.pl

© by SKWP. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej. Przedruk materiałów z „Kuriera Etyki” (w całości lub części), wprowadzanie do banku danych oraz przenoszenie na nośniki magnetyczne dozwolone na zasadach ustalonych w ustawie – Prawo autorskie. Redakcja zastrzega sobie prawo do skracania i adiacji tekstów oraz zwrotu zamówionych materiałów a niezatwierdzonych do druku. Materiałów niezamówionych nie zwracamy.

