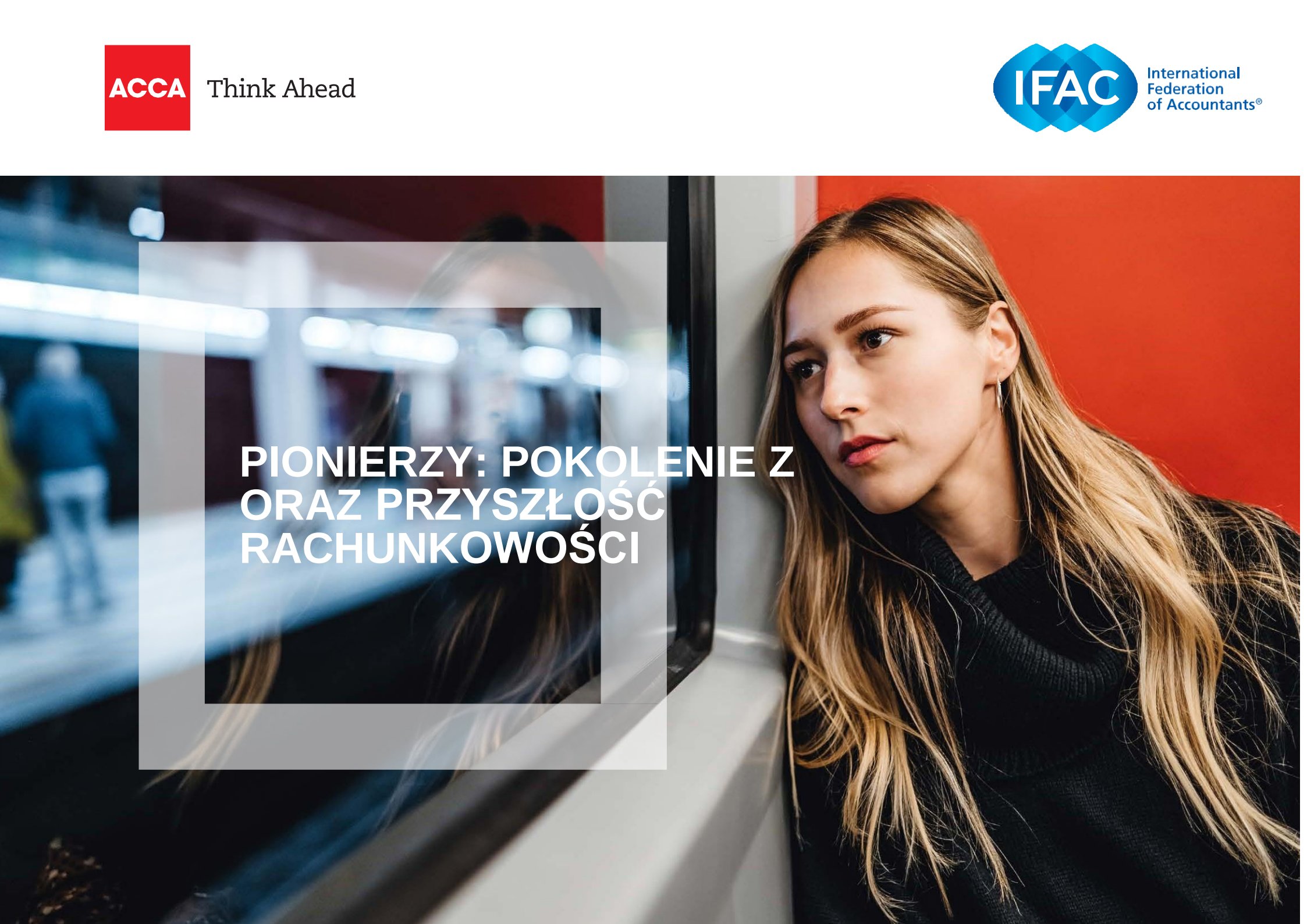




Think Ahead



International
Federation
of Accountants®

A woman with long blonde hair, wearing a black turtleneck, is looking out of a window. The background is a blurred city street at night. A semi-transparent grey box is overlaid on the left side of the image, containing the title text.

PIONIERZY: POKOLENIE Z ORAZ PRZYSZŁOŚĆ RACHUNKOWOŚCI

ACCA

ACCA to Stowarzyszenie Dyplomowanych Księgowych. Jesteśmy prężnie rozwijającą się globalną społecznością złożoną z 227 000 członków i 544 000 przyszłych członków z 176 krajów, którzy przestrzegają najwyższych wartości zawodowych i etycznych.

Wierzymy, że księgowość jest kluczowym zawodem dla społeczeństwa, który wspiera zarówno sektor publiczny jak i prywatny. Dlatego jesteśmy zaangażowani w rozwój silnego, globalnego zawodu księgowego i wiemy, jak wiele korzyści przynosi on społeczeństwu i jednostkom.

Od 1904 jesteśmy organizacją non-profit, budującą zrównoważoną, globalną profesję inwestującą w tworzenie wartości dla członków i rozwijanie zawodu dla przyszłych pokoleń.

Dzięki naszym wiodącym na świecie kwalifikacjom ACCA oferujemy każdemu możliwość satysfakcjonującej kariery w księgowości, finansach i zarządzaniu.

Więcej informacji o ACCA można znaleźć na stronie www.accaglobal.com

IFAC

IFAC (Międzynarodowa Federacja Księgowych) to globalna organizacja zawodowa księgowych, której celem jest działanie na rzecz interesu publicznego poprzez wzmacnianie zawodu i przyczynianie się do rozwoju silnych gospodarek międzynarodowych.

Składa się z ponad 180 organizacji członkowskich i stowarzyszonych ze 135 krajów i systemów prawnych. IFAC reprezentuje ponad 3 miliony księgowych wykonujących wolny zawód, zatrudnionych w edukacji, sektorze publicznym, przemyśle i handlu.

Od ponad czterdziestu lat IFAC reprezentuje światową profesję i wspiera opracowywanie, przyjmowanie i wdrażanie międzynarodowych standardów, które stanowią podstawę zaangażowania i wkładu dzisiejszego globalnego zawodu księgowego. IFAC kultywuje długoterminowe podejście do budowania i wzmacniania globalnego zawodu księgowego, który wspiera przejrzyste, odpowiedzialne i zrównoważone organizacje, rynki finansowe i gospodarki.

Więcej informacji o IFAC można znaleźć na stronie www.ifac.org

Przedmowa ACCA



Helen Brand
Dyrektor wykonawczy, ACCA

Po niezwykle trudnym roku nie można nie docenić wyzwań, przed którymi wszyscy stoimy, kiedy staramy się odbudować swoje życie w następstwie globalnej pandemii.

Poza koniecznością wyjścia z sytuacji zagrożenia zdrowia, istnieją długoterminowe wyzwania polityczne i społeczne, na które nadal musimy reagować, w tym na kryzys klimatyczny, będący kluczową kwestią naszych czasów. Mimo, iż kilka najbliższych miesięcy będzie trudne dla całego świata, ważne jest, abyśmy skupili się na nadziei i zwrócili uwagę na szanse, które stoją przed nami w związku z odbudową globalnej gospodarki. Wierzymy, że zawód księgowego odegra kluczową rolę w tej podróży ko lepszej przyszłości, pomagając sprostać głównym wyzwaniom, które będą napędzać przyszły dobrobyt i dostarczać wartość dodaną dla społeczeństwa.

Patrząc w przyszłość, młodzi ludzie u progu kariery stanowią kluczową część tej historii odnowy. Wniosą swoje talenty i aspiracje i będą przekształcać przyszłość rachunkowości w nowoczesnych miejscach pracy. Inteligentne, połączone ze sobą, wirtualnie, ambitne, ale zarazem realistycznie patrzące pokolenie wejdzie do zawodu, kreując swoje ambicje zawodowe oraz rozwijając szerokie spektrum umiejętności finansowych i biznesowych jako platformę dla przyszłego sukcesu

zawodowego. Niniejszy raport, opracowany przez ACCA i IFAC, analizuje aspiracje młodego pokolenia i ma na celu zrozumienie na czym polega trwała atrakcyjność zawodu księgowego dla młodych ludzi, a także poznanie poglądów pokolenia Z na zagadnienia związane z biznesem i pracą.

Raport zawiera również spostrzeżenia i porady pochodzące od organizacji zawodowych z całego świata na temat strategii, które firmy powinny zastosować, aby jak najlepiej wykorzystać talenty i możliwości nowego pokolenia w miejscu pracy. Raport przekazuje również młodym ludziom cenne wskazówki dotyczące kształtowania własnej kariery w sytuacji, gdy praca podlega głębokiej transformacji. Poprzez tę wspólną publikację mamy nadzieję odegrać aktywną rolę w zapewnieniu młodym, utalentowanym ludziom na całym świecie możliwości realizowania swoich marzeń zawodowych i rozwijania się w miejscu pracy jutra.

Przedmowa IFAC



Kevin Dancey
Dyrektor Wykonawczy, IFAC

Pokolenie Z ukształtowane przez obecny kryzys gospodarczy, zagrożenie klimatyczne, a ostatnio globalną pandemię dojrzewa w bardzo trudnym i pełnym wyzwań okresie w historii świata.

Pokolenie Z, które teraz wchodzi na rynek pracy, stara się wytyczyć własny kurs i dąży do zdefiniowania się nie przez trudne wyzwania, ale przez swoją kreatywność i zaangażowanie na rzecz bardziej uczciwego i sprawiedliwego świata. Niezależne, pomysłowe i wielowymiarowe pokolenie profesjonalnych księgowych podjęło wyzwanie i zaangażowało swoje siły, aby zabezpieczyć naszą globalną gospodarkę, społeczeństwo i planetę dla przyszłych pokoleń.

Liderzy zawodowych organizacji księgowych na całym świecie, globalne firmy sieciowe i branże przemysłowe nie tylko mają okazję powitać nowe pokolenie liderów rachunkowości w naszych organizacjach, ale aktywnie uczyć się od nich. Ich umiejętność dostosowania się i przyjmowania nowych technologii, chęć wymyślenia otaczającego ich świata na nowo oraz działanie w obliczu przeciwności są nie tylko godne pokłasku, ale i naśladownictwa. Ponieważ organizacje starają się wcielać w życie wszystko to, co wiąże się z inkluzywnością, świadomością ekologiczną i społeczną oraz

wywieraniem wpływu – angażowanie i wspieranie pracowników pokolenia Z będzie miało kluczowe znaczenie dla sukcesu tych organizacji. Kluczowy będzie również przekaz informacji o zakresie możliwości, jakie oferuje zawód księgowego młodym profesjonalistom, którzy chcą kształtować otaczający ich świat. Podczas gdy poprzednie pokolenia dostrzegały stopniowo dokonującą się zmianę zawodu księgowego, księgowi z pokolenia Z widzą już pełną transformację roli i wartości zawodu. Najbliższe lata przyniosą ze sobą nowe role dla księgowych jako zaufanych doradców biznesu, strażników zrównoważonego zarządzania oraz ekspertów ds. danych i technologii. Te spotęgowane role księgowych zapewnią pokoleniu Z większe szanse na wyższe wynagrodzenie i rozwój osobisty. Choć nikt nie wie dokładnie, co przyniesie przyszłość, jedno jest pewne: specjaliści księgowi z pokolenia Z będą gotowi poprowadzić nas w lepsze jutro.



PIONIERZY: POKOLENIE Z ORAZ PRZYSZŁOŚĆ RACHUNKOWOŚCI

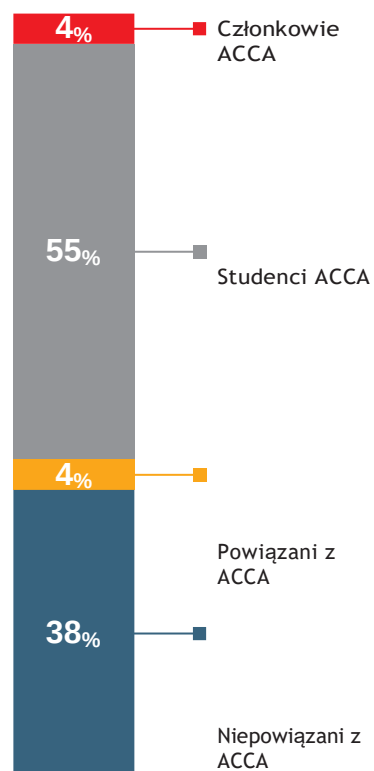
**IFAC WE WSPÓŁPRACY Z ACCA
OPRACOWAŁY RAPORT, KTÓRY W
KONTEKŚCIE SZYBKICH PRZEMIAN, BADA
ASPIRACJE MŁODEGO POKOLENIA
(OKREŚLANEGO JAKO POKOLENIE Z)
WKRACZAJĄCEGO WŁAŚNIE DO ŚWIATA
PRACY.**

Badaniem objęto ponad 9.000 osób w wieku 18-25 lat, uwzględniając w nim wnioski ze spotkań z pracodawcami oraz badania stron trzecich. Raport analizuje ambicje młodych osób, które pomogą ukształtować pracę dla następnego pokolenia, omawia strategię, które powinny przyjąć organizacje, aby pomóc temu pokoleniu w rozwoju, wreszcie udziela porad pokoleniu Z w kontekście sposobów kierowania karierami zawodowymi.

Dane demograficzne dotyczące respondentów ankiety

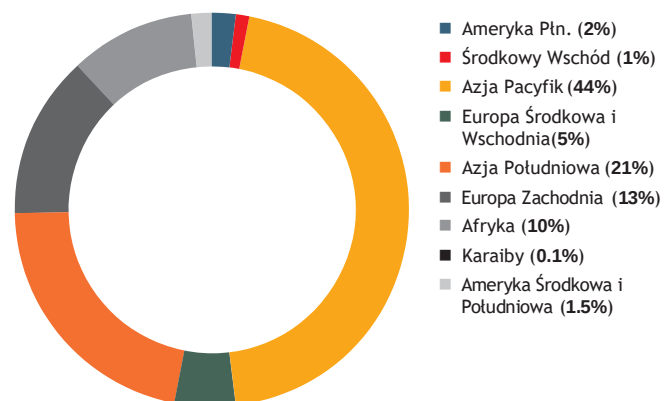
ACCA

(Wszyscy respondenci)



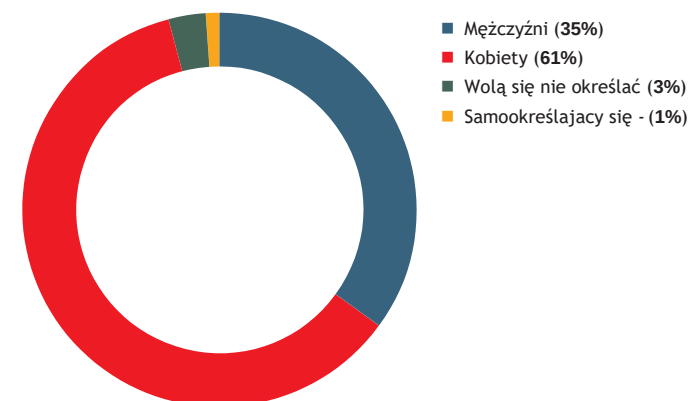
Lokalizacja respondentów

(Razem 9.111)



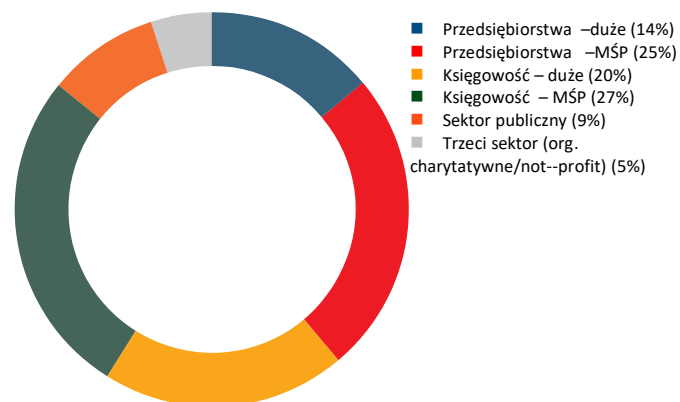
Płeć respondentów

(Razem 9.111)



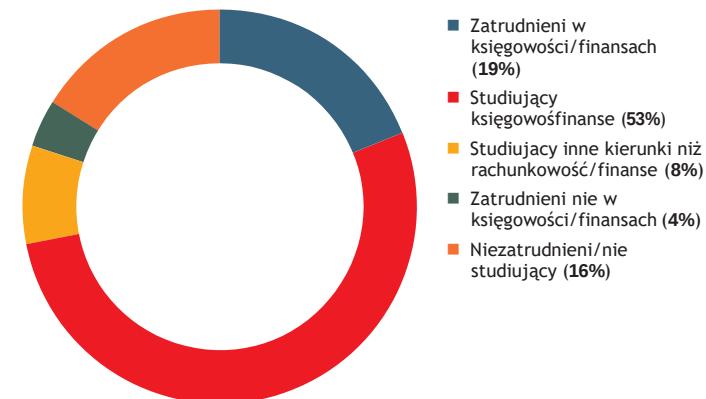
Sektor zatrudnienia respondentów

(Razem 2.085)



Status – studia/praca

(Razem 9.111)



58%

uważa, że pewność zatrudnienia jest kluczową kwestią



51%

uważa, iż dobre samopoczucie i zdrowie psychiczne są ważne



81%

twierdzi, że grupa rówieśnicza ceni wyższą płacę i prestiżowy tytuł zawodowy



57%

spodziewa się, iż zmieni obecną pracę w ciągu dwóch lat



91%

wskazuje na konieczność ciągłej aktualizacji umiejętności, aby mieć możliwość zatrudnienia w przyszłości



64%

spodziewa się zrobienia kariery w różnych dyscyplinach



47%

uznaje szansę zdobycia wielu umiejętności za główny czynnik atrakcyjności księgowości



57%

martwi się o wpływ technologii na własne szanse zatrudnienia w przyszłości



48%

uważa, że równowaga między życiem i pracą to element przyciągający do pracy



POKOLENIE Z

1995 – 2010

Pokolenie w wieku od 10 do 25 lat liczy obecnie 1.8 miliarda ludzi i stanowi 24% światowej populacji. Ci „cyfrowi autochtoni” dorastają w tzw. mobilnym środowisku, nacechowanym mediami społecznościowymi i głębokim zakorzenieniem w internecie. Jest to pokolenie najbardziej globalnie powiązanych ze sobą rówieśników w historii całej ludzkości, którzy są przyzwyczajeni do bogactwa informacji dostępnych na polecenie głosowe wydane Siri lub Alexa lub po przesunięciu palcem po ekranie. Ich relacje online i kontakty osobiste nieustannie się zacierają i przenikają wzajemnie, a zjawisko to coraz częściej jest obecne również w miejscu pracy. Dodatkowo ten stan rzeczy wzmocniła pandemia COVID-19 i praca zdalna. Ta niezwykła łączność daje pokoleniu Z możliwość wpływania i kształtowania przyszłości w sposób dotąd wcześniej niedoświadczany przez innych.

Podsumowanie głównych wniosków

Co ankieta przeprowadzona wśród 9 000 respondentów w związku z wyjątkowym rokiem 2020 mówi o pokoleniu Z oraz o problemach, które budzą jego największe obawy? W jaki sposób mogą one wpływać na oczekiwania dotyczące karier i tego, co przyciąga pokolenie Z do firm i organizacji?

Kluczowe informacje z ankiety:

1. Dla pokolenia Z to kwestie osobiste, takie jak pewność zatrudnienia, dobre samopoczucie i zdrowie psychiczne stoją w centrum uwagi. Pokolenie Z wkracza w miejsca pracy, które uległy zakłóceniom, dlatego w centrum ich aspiracji zawodowych pojawia się kontekst gospodarczy i społeczny związany z bezprecedensowym okresem ostatnich 12 miesięcy naznaczonym przez skutki Covid-19, którego byli świadkami. Dane pokazują, że to osobiste kwestie mają dla respondentów badania większe znaczenie niż kwestie o szerokim znaczeniu społecznym, takie jak zmiana klimatu, wykluczenie, integracja czy równość. Możliwe, że problemy te zostały tymczasowo przesunięte na dół listy priorytetów, biorąc pod uwagę poważne wyzwania osobiste, jakie stworzył COVID-19.

2. Pokolenie Z ceni te organizacje, które umożliwiają zdobycie umiejętności oraz zachowanie równowagi między pracą i życiem osobistym. Niepewność zatrudnienia może być dla nich zmartwieniem, ale nie znaczy to, że przyjmą każdą pracę, aby „czuć się bezpiecznie”. Nasze dane pokazują, że pokolenie Z przewyższa niepewności, poszukując takich firm, które oferują ciągłe zdobywanie umiejętności oraz zapewniając równowagę pracy i życia osobistego. Jednak inne kluczowe czynniki przyciągające do pracy, takie jak wysokie wynagrodzenie, możliwości pracy w środowisku międzynarodowym i szybki awans, są równie wysoko na liście oczekiwań, co może sugerować pracodawcom na wyzwania związane z zatrzymaniem pracowników. Być może zaskakujące jest to, że środowiskowe, społeczne i etyczne cechy organizacji są mniej istotne dla siły przyciągania do miejsca pracy. Ta sytuacja może być skutkiem pandemii i możliwego (być może tymczasowego) przemodelowania kolejności priorytetów.

3. Pokolenie Z to grupa ludzi ambitnych, którzy chcą szybkiego awansu, a wielu oczekuje zdobycia portfolio kariery. Pokolenie Z chce szybkiego rozwoju kariery i widząc wokół siebie transformację miejsc pracy, chce z niej skorzystać. Dla nich miejsce pracy jest płynne i przejściowe, należy więc wykorzystać szanse, które ono oferuje, dlatego aż 60% spodziewa się zmiany swojej roli zawodowej w ciągu dwóch lat, prawie 2/3 uważa, że kolejna funkcja zawodowa będzie awansem, a połowa śledzi zmiany na rynku pracy. Wygląda na to, że są szczęśliwi, mogąc przenosić swoje talenty do innego miejsca, jeśli uznają, że ich potrzeby nie są zaspokajane w obecnym miejscu pracy. Zaskakujące jest to, że niemal 2/3 ankietowanych osób sugeruje, że spodziewa się w przyszłości zrobić wiele karier w różnych dyscyplinach, co sugeruje, że jest to pokolenie bardziej otwarte na ewoluowanie kariery.

POKOLENIE Z CHCE ZROBIĆ SZYBKĄ KARIERĘ I SKORZYSTAĆ Z DOKONUJĄCEJ SIĘ TRANSFORMACJI MIEJSC PRACY.



4. Pokolenie Z to autochtoni ery cyfrowej, którzy dostrzegają możliwości technologiczne, ale martwią się o własną pracę. Pokolenie wychowane na mediach cyfrowych i społecznościowych czuje się jak ryba w wodzie jeśli mowa o korzystaniu z technologii i widzi przyszły świat pracy zasadniczo pozytywnie jako technologicznie zintegrowany i przekształcany dzięki technologii. Większość oczekuje, że technologia wpłynie na podstawowe role w księgowości. Rozumieją, że inteligentna technologia będzie w dalszym ciągu zmieniać rodzaj pracy, miejsce oraz sposób jej wykonywania. Jednak jest to także pokolenie, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy mocno ucierpiało ekonomicznie oraz było świadkami wdrażania technologii na dużą skalę i zastępowania miejsc pracy. Nic więc dziwnego, że ma obawy dotyczące wpływu technologii cyfrowych na własne możliwości zatrudnienia.

5. Pokolenie Z wyraża wątpliwości co do roli biznesu. Respondenci mają nadzieję, że firmy będą wykorzystywać rozwój technologii do poprawy środowisk pracy, ale kiedy widzą skoncentrowanie organizacji na maksymalizacji zwrotu dla inwestorów, są niepewni co do poziomu zaangażowania firm w dbałość o interes pracowników. Jednakże niemal połowa zgadza się, że liderzy biznesu są uczciwi i robią to, co deklarują.

POKOLENIE Z UWAŻA, ŻE ZAWÓD JEST ATRAKCYJNY, JEŚLI ZAPEWNIĄ DŁUGOTERMINOWE PERSPEKTYWY KARIERY I ROZWOJU ORAZ KWALIFIKACJE, KTÓRE MOŻNA PRZENOSIĆ MIĘDZY BRANŻAMI I W ŚRODOWISKU MIĘDZYNARODOWYM.

6. Kariera w księgowości jest postrzegana jako atrakcyjna i otwierająca drzwi do nowych możliwości. Obecnie nadeszła wspaniała okazja dla zawodu, aby przemysleć i wykorzystać rozległe dziedzictwo tworzenia kwalifikacji dla biznesu. Dane z badania sugerują, że dla pokolenia Z zawód księgowych jest atrakcyjny pod kątem zapewnienia kariery, długoterminowych perspektyw oraz zdobywania umiejętności, które mogą być przenoszone między różnymi branżami oraz umożliwiają rozwój kariery na arenie międzynarodowej. Ale co bardzo wymowne, kwestie szerszego wkładu księgowych np. w zrównoważony rozwój lub tworzenie wartości biznesowej, mającej wpływ na całe społeczeństwo – nie zawsze znajdują zrozumienie. Tylko 1/3 respondentów było przekonanych, że księgowi odgrywają wiodącą rolę w zapewnianiu etycznego zarządzania biznesem. Zawód powinien więc korzystać z wielu okazji, aby komunikować swoją atrakcyjność i znaczenie księgowych dla dokonywania zasadniczych zmian w szerokich obszarach społecznych.

7. Poglądy przedstawicieli pokolenia Z reprezentujących różne sektory różnią się znacząco. Brak możliwości pracy/brak pewności zatrudnienia są wymieniane jako największe problemy przez respondentów z mniejszych firm księgowych, sektora publicznego i non-for profit, natomiast kwestie związane z dobrym samopoczuciem i zdrowiem psychicznym przez zatrudnionych z większych firm księgowych oraz innych sektorów przedsiębiorstw. Jest to szczególnie problem w większych firmach księgowych, których pracownicy znacznie częściej jako barierę dla kariery wymieniają słabą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Różnice daje się zauważyć również w tym, co przyciąga osoby do danego zawodu w poszczególnych sektorach; osoby z sektora publicznego wskazują na możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowej, co stanowi dla nich priorytet numer jeden, ale dla osób w większych firmach księgowych nie jest to numer jeden wśród pięciu priorytetów. Pojawia się również pytanie, czy mniejsze organizacje i sektor publiczny mają większy problem z utrzymywaniem pracowników, ponieważ respondenci ze wszystkich tych sektorów znacznie częściej sugerują, że ich następnym ruchem będzie poszukiwanie nowej pracy.





WYNIKI ANKIETY SĄ JASNE: POKOLENIE Z
MARTWI SIĘ O PRZYSZŁOŚĆ I TROSZCZY O
DOBRE SAMOPOCZUCIE. PRZYCIĄGAJĄ JE
ORGANIZACJE, KTÓRE WSPIERAJĄ
ZDROWIE PSYCHICZNE I OFERUJĄ
NALEŻYTĄ RÓWNOWAGĘ PRACY I ŻYCIA.

”

Strategie pracodawców: Wykorzystanie potencjału pokolenia Z

#1 Wykorzystaj ich cyfrowe mistrzostwo

Dowiedzieliśmy się od naszych ankietowanych, jak wiele przedstawicieli pokolenia Z zrobiło w swoich organizacjach, wykorzystując swoją wiedzę o technologii, dzięki czemu zaatakowali problemy z zupełnie innej strony lub znaleźli rozwiązania szybciej niż kiedykolwiek wcześniej.

Organizacje, które są skoncentrowane na technologii, tworzą również nowe role z nią związane. Elastyczne przedsiębiorstwa postrzegają pokolenie Z jako fantastycznych ambasadorów i wczesnych użytkowników, którzy mogą zachęcić resztę firmy do korzystania z technologii cyfrowych.

#2 Pomyśl: „przedsiębiorczość”

O ile bezpieczeństwo pracy jest wyraźnym priorytetem dla młodych ludzi, z rozmów z pracodawcami jasno wynika, że pokolenie Z ma naturalny talent przedsiębiorczy. Organizacje zauważają oczywiste korzyści płynące z tworzenia kultury, w której młodzi ludzie mogą realizować swoje przedsiębiorcze myślenie i zdolności ze względym bezpieczeństwem dla organizacji. Praca w firmie o ugruntowanej pozycji i korzystanie z takich środowisk testowych jak centra czy piaskownice innowacyjności, w których pracownicy bez hierarchicznych uwarunkowań mogą realizować swoje pomysły i podejmować ryzyko, daje pokoleniu Z niezliczone możliwości zademonstrowania odmiennego myślenia i wymyślenia nowych rozwiązań dla istniejących problemów biznesowych. Organizacje korzystają z tego podejścia, ponieważ myślenie ukierunkowane na przedsiębiorczość pomaga stworzyć kulturę bardziej efektywnego zarządzania zmianą, a także zwiększa zaangażowanie pracowników. Może również pomóc organizacjom, które są nastawione na wychwytywanie wybitnych talentów.

#3 Wykorzystaj media społecznościowe do rekrutacji

Organizacje coraz częściej korzystają z kanałów społecznościowych, takich jak TikTok, Snapchat i Instagram do: promowania stażu, wykorzystania grywalizacji, prezentowania krótkich form z serii "muchy na ścianie" (występujące osoby mówią i zachowują się realistycznie i naturalnie, jakby ich nikt nie obserwował), które pokazują życiową, często zabawną stronę doświadczeń pracowników. Kanały te zapewniają firmom nowe sposoby prezentowania swojej marki i pozyskiwania zainteresowania pokolenia Z. Pracodawcy stwierdzają, że pokolenie Z to najbardziej połączona ze sobą grupa pokoleniowa, w której wpływ rówieśników jest ogromny, dlatego przedstawiciele pokolenia Z mogą być doskonałymi ambasadorami danej marki w swojej grupie rówieśniczej.

#4 Bądź autentyczny i słuchaj

Eksperyment jakim była praca w domu nadał większy wydzźwięk pojęciu „zaangażowania całego siebie w pracę”. Z rozmów z pracodawcami wynika, że pokolenie Z ceni autentyczność i postrzega ją jako kluczowy czynnik przy podejmowaniu wstępnych decyzji o dołączeniu do firmy. Autentyczność występuje jednak na różnych poziomach, od dostępności do liderów firmy po kulturę, która ceni opinie wszystkich pracowników, niezależnie od stopnia służbowego. Pokolenie Z chce, aby ich głos był uwzględniany, ale chce także zrozumieć, co z tego będzie miało. Stworzenie możliwości, które dadzą pokoleniu Z dostęp do wszystkich osób w firmie niezależnie od ich stażu, w szczególności do liderów, umożliwia stworzenie takich interakcji jak odwrócony mentoring, z którego korzyści odnoszą obie strony. Daje to liderom korzyści edukacyjne oraz możliwości spojrzenia na problemy biznesowe z innej perspektywy. To podróż edukacyjna dla wszystkich zaangażowanych stron.

#5 Skup się na dobrym samopoczuciu

Wyniki naszej ankiety są jasne: pokolenie Z martwi się o przyszłość, wymienia dobre samopoczucie jako główną kwestię, w związku z czym pociągają ich organizacje, które wspierają zdrowie psychiczne i oferują właściwą równowagę między życiem zawodowym i prywatnym. Nie jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę wpływ COVID-19. Praca zdalna może być szczególnym wyzwaniem dla młodszych osób na rynku pracy, gdyż wiele osób mieszka samotnie i może czuć się odizolowanych od interakcji społecznych. Bardzo ważne jest, aby organizacje przemyślały swoje strategie zatrudniania pracowników i zapewniły odpowiednie zasoby pomocne w rozwiązywaniu problemów młodszych pracowników.

#6 Połącz cel organizacji z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi

Przyciągając pokolenie Z do organizacji, pracodawcy podkreślają znaczenie określenia tego, co sobą reprezentuje organizacja, jej celu i wpływu na społeczeństwo. Pokolenie Z chce zrozumieć, w jaki sposób organizacja wprowadza zmiany i jaki może być ich wkład w wizję przedsiębiorstwa. Ponieważ pokolenie Z przyciągają organizacje, które mogą zapewnić pewność zatrudnienia dzięki długoterminowym perspektywom kariery, podejmowanie działań wspierających rozwój kariery, takich jak rozmowy o rozwoju zawodowym lub umożliwienie dostępu do mentorów, może być coraz bardziej istotne w świecie pracy, w którym przyszłe ścieżki kariery są mniej oczywiste.

#7 Stwórz wśród pracowników możliwości współpracy

Pokolenie Z chce szybko zdobywać nowe umiejętności i niezwłocznie rozwijać swoją karierę. Chcą być częścią „większego obrazu” i szybko dokonywać zmian. Pracodawcy przytaczają sytuacje, gdy pokolenie Z konsekwentnie kwestionuje sposób, w jaki można robić rzeczy szybciej, lepiej i wydajniej, ale sugeruje również, że szkolenia bez taryfy ulgowej są równie ważne dla budowania umiejętności w miejscu pracy. Tworzenie szans dla pokolenia Z tak, aby można było wykorzystać jego talenty do pracy i współpracy, szczególnie przy projektach angażujących różne funkcje, dyscypliny i pokolenia, przynosi wiele korzyści: pomaga generować nowe i innowacyjne rozwiązania, wspiera rozwój bardziej energicznej i zaangażowanej siły roboczej oraz zdecydowanie wspiera międzypokoleniowe możliwości uczenia się od siebie nawzajem. Pokolenie Z naturalnie szybko połączy się ze swoimi rówieśnikami, gdy dołącza do organizacji. Jednakże to celowe działania powinny pomóc w szybkim budowaniu relacji z innymi grupami zatrudnionych.

#8 Przekazuj informacje zwrotne

Tworzenie kultury przekazywania na bieżąco informacji zwrotnych i potwierdzenie ich odbioru ma zasadnicze znaczenie dla zaangażowania pokolenia Z. W świecie natychmiastowej komunikacji i możliwości oceniania za pośrednictwem technologii cyfrowej, pracodawcy biorący udział w naszym badaniu podkreślają wartość częstych informacji zwrotnych, szczególnie w przypadku pracy zdalnej. Identyfikowanie nowych wyjątkowych wyników i dzielenie się nimi z kolegami oraz z całą organizacją, a także wskazywanie swojego konkretnego wkładu, ma kluczowe znaczenie dla motywacji. W organizacji bardzo przydatne jest również demonstrowanie, w jaki sposób wysłuchano opinii pokolenia Z i wdrożono pomysły, które pomagają kształtować przyszłe strategie i zasady.

#9 Nowe podejście do uczenia się: krótkie i wizualne

Poszukując możliwości uczenia się, pokolenie Z jest naturalnym kuratorem edukacyjnym dla siebie; wykorzystuje technologię, którą ma w rękach, aby uzyskać szybki dostęp do informacji i wiedzy. W niektórych okolicznościach pokolenie Z może być bardziej skłonne, aby skorzystać z trzypięciominutowego filmu instruktażowego na YouTube niż ze szczegółowego podręcznika, a technologia otwiera przed nim nowe możliwości nauczania mieszanego, które jest dostarczane na czas. Pracodawcy podkreślają również, jak bardzo „wizualne” jest to pokolenie. Możliwości nauki zdalnej i nowe platformy edukacyjne wciąż ewoluują, a wszystko, počawszy od grywalizacji po symulacje i rozszerzoną wirtualną rzeczywistość staje się podstawową ofertą dla pracodawców, którzy rozumieją sposób, w jaki pokolenie Z chce zdobywać wiedzę i uczyć się. Ogromne są również możliwości uczenia się w ramach kontaktów z rówieśnikami.

#10 Wynagradzaj za wyniki a nie wysiłki

Pracodawcy biorący udział w tym badaniu jasno twierdzili, że aby skutecznie zaangażować pokolenie Z, konieczne jest skupienie się na wynikach i skutkach a nie na godzinach spędzonych na realizacji zadania. To nie jest pokolenie, które myśli w kategoriach „od 9-ej do 17-ej”, a będący skutkiem pandemii eksperyment pracy z domu jeszcze bardziej zataił granice między pracą a życiem osobistym, a konkretnie między tym, kiedy i gdzie wykonuje się pracę. Wspomagani przez technologię pracownicy coraz płynniej przełączają się między obowiązkami zawodowymi oraz czynnościami osobistymi za pomocą ekranu smartfona, a w dzisiejszym miejscu pracy koncepcja „jestem obecny” stała się przestarzała. Pracodawcy wskazują na wykorzystanie nowych osiągnięć technologicznych, aby umożliwić natychmiastową informację zwrotną oraz ciągłe śledzenie osiąganych wyników.

Są “zakłócaczami” w pozytywnym znaczeniu, mają różne oczekiwania, zwłaszcza w związku z wprowadzaniem technologii”

Uczestnik okrągłego stołu - Kanada

Pokolenie Z i przyszłość pracy: Nawigowanie własnej kariery

Jaką radę dalibyśmy pokoleniu Z, które niedługo rozpocznie karierę w sytuacji, gdy przyszłość pracy zmienia się dramatycznie? Rozmowy z pracodawcami i pokoleniem Z na całym świecie wskazują na spójne opinie na temat tego, jak najmłodsze pokolenie w miejscu pracy może stać się bardziej efektywne, „przyszłościowo” postrzegać własną karierę i realizować swoje marzenia zawodowe wraz ze zmianą pracy. Zalecenia te są szczególnie istotne w obliczu niezwykle trudnego globalnego środowiska pracy, które poznaliśmy w ciągu 2020 roku.

#1 Poznaj nowe technologie

W szybko zmieniającym się świecie pracy cyfrowe know-how ma kluczowe znaczenie dla wszystkich organizacji w tworzeniu przewagi konkurencyjnej i przekształcaniu się. Organizacje nagradzają kandydatów z pokolenia Z, którzy wnoszą do organizacji wiedzę techniczną, wprowadzają innowacje i wykorzystują technologię do rozwiązywania problemów w inny i bardziej efektywny sposób. Jak żadne inne pokolenie Z ma niesamowite możliwości wpływu na swoją organizację w zakresie wdrażania technologii zmiany firmy na lepsze i pomocy w budowaniu wiedzy i świadomości wśród pozostałych pracowników organizacji.

#2 Buduj relacje

W przypadku większej ilości pracy zdalnej i mnóstwa kontaktów przez Teams lub Zoom istnieje ryzyko, że ucierpią relacje osobiste. Bardzo ważne jest, aby zastanowić się, w jaki sposób bardziej zaangażować się w pracę i jak budować głębsze relacje w miejscu pracy. Pracodawcy twierdzą, że w miarę demokratyzacji środowiska pracy, pokolenie Z zyskuje łatwiejszy dostęp do seniorów firmy.

To prawdziwa okazja: kultywowanie silnych relacji osobistych wewnątrz firmy jest kluczem do osiągnięcia doskonałych wyników w pracy i budowania umiejętności menedżerskich oraz rozszerzania sieci wewnętrznych kontaktów. Włączenie wideo podczas rozmowy to świetny punkt wyjścia, nawet jeśli lista uczestników jest duża!

#3 Dbaj o dobrostan psychiczny

Ważne jest nadanie priorytetu zdrowiu psychicznemu i korzystanie z dostępnych technik radzenia sobie ze stresem. Wszyscy wiemy, że pandemia wywarła ogromny wpływ na zdrowie psychiczne, a w konsekwencji na wydajność pracy. Pracodawcy wskazują na znaczenie odporności emocjonalnej przez młodszych pracowników, która pomaga im radzić sobie z pracą, szczególnie w obecnym środowisku, gdzie praca zdalna stwarza ryzyko większej izolacji. Jednak odporność jest również ważna, aby rozwijać się w dłuższej perspektywie w obliczu różnych wyzwań związanych z rozwojem kariery. Coraz więcej firm określa nowe sposoby wspierania zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia swoich pracowników. Należy się na nich oprzeć i wykorzystać w razie potrzeby.

**KULTYWOWANIE SILNYCH
RELACJI OSOBISTYCH JEST
KLUCZEM DO OSIĄGANIA
DOSKONAŁYCH WYNIKÓW
W PRACY I BUDOWANIA
UMIEJĘTNOŚCI
MENEDŻERSKICH ORAZ
ROZSZERZANIA SIECI
WEWNĘTRZNYCH
KONTAKTÓW.**

”



#4 Pamiętaj, to gra zespołowa

Dzięki technologiom zmieniającym sposoby łączności i wykonywania pracy w zróżnicowanym i międzypokoleniowym środowisku pracy, mamy wspaniałe możliwości znalezienia interdyscyplinarnych sposobów pracy, aby zdobyć nowe doświadczenia i uczyć się od innych w miejscu pracy. Pracodawcy wskazują na rosnące znaczenie współpracy i pracy nad projektami, które powstają w odpowiedzi na szybko zmieniające się potrzeby i wyzwania biznesowe. Niektórzy uważają, że pandemia COVID-19 i technologia pracy zdalnej poprawiły współpracę; inni postrzegają brak osobistego zaangażowania i możliwość chowania się za ekranem w domu jako przeszkodę i uważają, że przynajmniej częściowy powrót do biura pomaga w przywracaniu pracy zespołowej i odbudowie społecznej waluty. Ostatecznie praca to gra zespołowa.

#5 Zakłóć swoje zwykłe funkcjonowanie. Pomyśl o innym sposobie poruszania się: nie tylko do przodu lub do tyłu

Zdolność do adaptacji to ceniona cecha w dzisiejszym płynnym środowisku pracy. Wraz ze zmianą ról i dywersyfikacją ścieżek kariery wypróbowane i sprawdzone ścieżki kariery stają się mniej oczywiste. Chociaż naturalne jest, że chcemy awansować i otrzymywać wyższe wynagrodzenie w miarę, gdy przyjmujemy nowe role, bądźmy przygotowani na to, by zakłócać siebie i myśleć o umiejętnościach, które możemy zdobyć, wybierając różne ścieżki kariery lub badając możliwości pójścia w bok a nie naprzód. Spójrzmy na podróż zawodowa jaką jest kariera nie tylko jak na serię ról pełnionych w pracy, ale na bogatą opowieść o tym, jak różne doświadczenia pomagają nam budować umiejętności i kompetencje, które zyskują wartość w dłuższej perspektywie.

#6 Szukaj mentorów, znajdź sponsorów

Choć technologia może czasami zapewniać szybką ścieżkę do lepszych lub bardziej efektywnych rozwiązań w pracy, pracodawcy sugerują, że czasami może to mieć też swoją cenę. Przytaczali przykłady związane z rozwojem kariery kiedy to wiedza z rachunkowości zdobyta tradycyjnie ogromnym nakładem pracy ulegała zaprzepaszczeniu. Dlatego bardzo cenne jest aktywne poszukiwanie mentorów i kolegów z różnych pokoleń, którzy zapewnią nam niezbędne wsparcie, pomogą „uzupełnić luki” i przekażą niezbędną wiedzę i mądrość płynącą z wieloletniego doświadczenia. Pytajmy także pracodawców o mechanizmy wsparcia naszej kariery, poprzez rozmowy i informacje zwrotne dotyczące kariery zawodowej.

#7 Ciągłe się ucz

Pandemia COVID-19 wzmocniła tezę, że wraz z transformacją pracy zachodzi pilna potrzeba ciągłego podnoszenia kwalifikacji wszystkich pracowników. To szybko zmieniające się środowisko wymaga przemyślenia, jak nabywać nowe umiejętności, aby być przydatnym, szczególnie w obliczu transformacji edukacji zawodowej oraz zminimalizowaniem dystansu między miejscem pracy a miejscem nauki. Nie chodzi tylko o zdobywanie nowej wiedzy, ale o zdobycie i stosowanie nowych umiejętności w zmieniających się kontekstach. Zdobywanie dodatkowej wiedzy w coraz ważniejszych obszarach, takich jak np. zrównoważony rozwój, będzie istotnym uzupełnieniem szerokiej znajomości finansów. Elastyczne, proaktywne i otwarte nastawienie do zdobywania nowych umiejętności oraz korzystanie z różnorodnych działań edukacyjnych w miejscu pracy - ponieważ technologia daje nam nowe możliwości zdobywania umiejętności - jest niezbędne do dowiedzenia swoich kompetencji w przyszłości.

#8 Uznaj znaczenie „wczesnych lat”

Jedyną osobą ostatecznie odpowiedzialną za karierę jesteśmy my sami, a dla młodej osoby wchodzącej na rynek pracy kluczowe znaczenie ma to, aby uznała znaczenie „wczesnych lat” w pracy. Wczesne doświadczenia zazwyczaj stanowią podstawę kariery, która może trwać 40 lub 50 lat. Nawet jeśli praca zmienia się i dywersyfikują się ścieżki kariery, kształtujące nas doświadczenia zdobyte gdy mamy 20- 30 lat, pozostaje kluczowe w tworzeniu przyszłych możliwości i otwieraniu drzwi. Jest to wiek, w którym łatwiej jest zmieniać karierę zawodową, a nawet podejmować wkalkulowane ryzyko, które nie zawsze może się opłacać. A jeśli nawet, mamy więcej czasu, aby pozbierać się po przegranej.

#9 Twórz sieci powiązań na całe życie

W świecie pracy ostatecznie to ludzie „kupują” ludzi. Budowanie silnej sieci zewnętrznych powiązań w ciągu kariery zawodowej poszerza możliwości uczenia się i zapewnia dostęp do nowych możliwości zawodowych, niekoniecznie publikowanych na tablicy ogłoszeń o pracę. Chociaż jest oczywiste, że nasz profil online musi być ostrożnie zarządzany, a platformy takie jak LinkedIn są przydatne do znajdowania nowych możliwości kariery i budowania kontaktów, ważne jest również budowanie głębszych relacji, które są bardziej osobiste i wykraczają poza nowy „kontakt online”. Czas zainwestowany w

ważne relacje osobiste na dłuższą metę zawsze przyniesie korzyści.

#10 Realizuj swoje marzenia

Dane sugerują, że pandemia skłoniła wielu pracowników do przemyślenia swoich aspiracji zawodowych i zmiany kariery. Praca w księgowości się zmienia, oferując młodym ludziom fantastyczne możliwości wniesienia własnych pomysłów i dokonania zmian. Ważne jest, aby dążyć do tego, co nas interesuje, co stwarza cel i jest spełnieniem kariery. Ale nawet jeśli nie dostrzegamy żadnej wyjątkowej kariery

zawodowej, którą chcemy realizować w życiu, znalezienie czegoś, co nas naprawdę interesuje i co możemy robić z powodzeniem i być w tym dobrzy, przyniesie nam na dłuższą metę korzyści. Możliwe, że będziemy w miejscu pracy znacznie dłużej niż nasi rodzice. Poniższe zdanie to banał, ale prawdziwy:

**“ZNAJDŹ PRACĘ,
KTÓRĄ KOCHASZ, A
NIE BĘDZIESZ
PRACOWAŁ ANI
JEDNEGO DNIA W
SWOIM ŻYCIU!”**

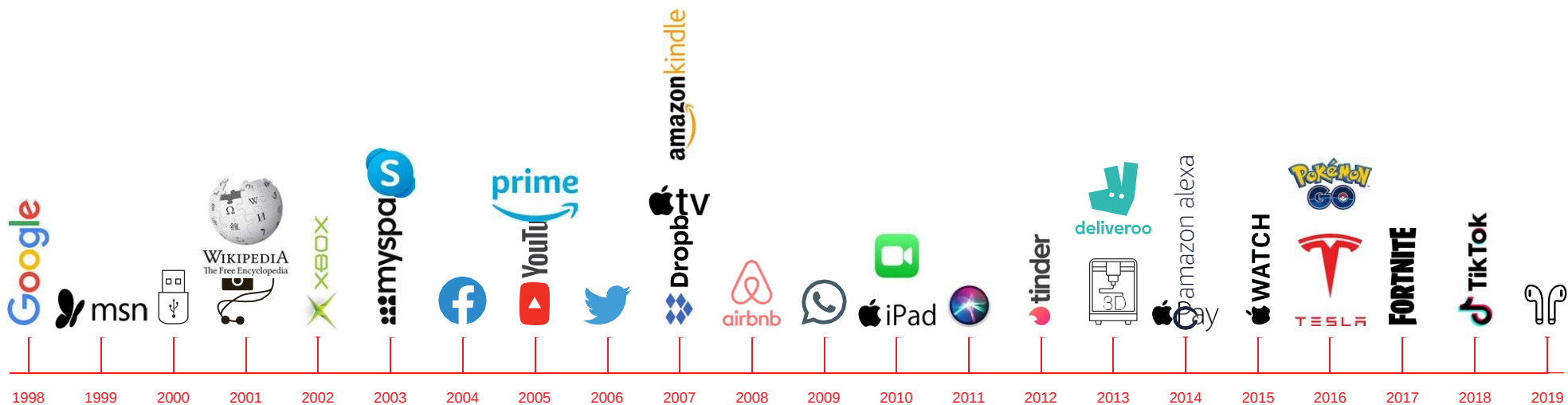
”

„SPÓJRZ NA PODRÓŻ ZAWODOWĄ, JAKĄ JEST KARIERA, NIE TYLKO JAK NA SERIĘ RÓL PEŁNIONYCH W PRACY, ALE NA BOGATĄ OPOWIEŚĆ O TYM, JAK RÓŻNE DOŚWIADCZENIA POMAGAJĄ NAM BUDOWAĆ UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE, KTÓRE ZYSKUJĄ WARTOŚĆ W DŁUŻSZEJ PERSPEKTYWIE”.

”



Główne technologie używane przez pokolenie Z



1998: Google

1999: MSN

2000: USB Flash Drives

2001: iPod | Wikipedia

2002: Microsoft Xbox Live Launched

2003: MySpace | Skype

2004: Facebook

2005: Youtube | Amazon Prime

2006: Twitter

2007: Dropbox | Apple TV | Amazon Kindle | iPhone

2008: Airbnb

2009: Whatsapp

2010: iPad | Facetime

2011: Siri

2012: Tinder

2013: 3D Printer | Deliveroo

2014: Apple Pay | Amazon Alexa

2015: Apple Watch

2016: Tesla | Pokemon GO

2017: Fortnite

2018: TikTok

2019: AirPods

Zrozumieć Pokolenie Z: dojrzewanie w gospodarce światowej

1995 – 2019

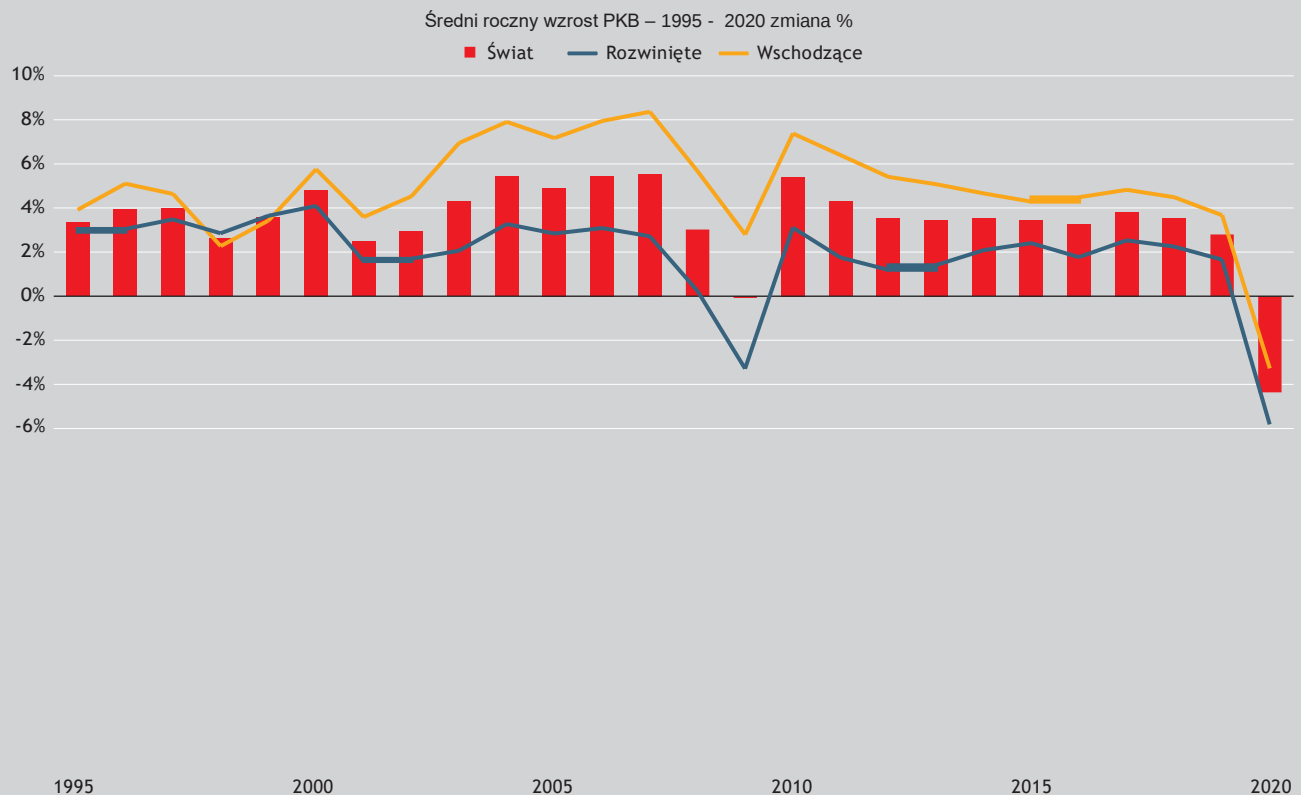
Każde pokolenie jest kształtowane przez środowisko, w którym dorasta. Tło gospodarcze dla pokolenia Z będzie miało głęboki wpływ na jego oczekiwania i pragnienia na przyszłość. Oto krótkie podsumowanie.

■ **1995 – 2001** Okres generalnie korzystny dla gospodarki światowej z szybkim wzrostem PKB, niską inflacją i niskimi stopami procentowymi. Okres ten został określony jako NICE (ang. Przyjemny, ładny) – Nieinflacyjna Stała Ekspansja. Choć określenie to dotyczyło gospodarki brytyjskiej, miało zastosowanie do reszty świata. Ataki terrorystyczne z 11 września 2001 r. spowodowały przejściowy spadek aktywności gospodarczej w Stanach Zjednoczonych i zwiększyły niestabilność rynków finansowych, ale zasadniczo nie miały długotrwałych globalnych skutków makroekonomicznych.

■ **2001 – 2007** Chiny przystępują do Światowej Organizacji Handlu (WTO) w 2001 roku, rozpoczynając swoją integrację z gospodarką światową. Dostęp do rynków zachodnich wywołał w Chinach eksportowy boom. Tania siła robocza i wolny handel zaowocowały tanimi towarami konsumpcyjnymi, które zalały zachodnie rynki. Okres ten cechuje dynamiczny wzrost gospodarczy, hossa na rynkach mieszkaniowych, szybka akumulacja zadłużenia i podejmowanie zwiększonego ryzyka, gdyż inwestorzy poszukiwali rentowności w środowisku niskich stóp procentowych.

■ **2007 – 2008** dekada NICE zakończyła się nagle wraz z globalnym kryzysem finansowym, który rozpoczął się w 2007 roku i osiągnął szczyt pod koniec 2008 roku. Lehman Brothers upadł, a systemy bankowe były bliskie załamania. Skutki tego były szybko przenoszone przez

Zrozumieć pokolenie Z - osiągnięcie pełnoletności w globalnej gospodarce, 1995 - 2020



Source: IMF

globalny system finansowy, gdy obligacje straciły na wartości.

Obawy związane z systemowym załamaniem globalnego systemu bankowego spowodowały załamanie kredytowe i spadek cen

akcji. Rządy interweniowały, aby ratować niektóre duże banki. Wprowadzono zaostrzone warunki finansowe, nastąpiła ucieczka do gotówki i globalna recesja.

□ **2009 – 2015** Konsekwencje globalnego kryzysu finansowego były długotrwałe. Ożywienie gospodarcze hamował słaby popyt, ponieważ gospodarstwa domowe i firmy odbudowywały budżety. Gwałtowne wzrosty stóp bezrobocia wystąpiły w wielu gospodarkach, a w wielu wiodących gospodarkach spadły one do poziomu sprzed kryzysu dopiero w 2015 roku. Słabszy wzrost płac realnych i ograniczenie trendu wzrostu produktywności dotknęły wiele gospodarek. Jednocześnie 1% najlepiej zarabiających doświadczyło niewyobrażalnego wzrostu płac, co zwiększyło nierówności w dochodach.

■ **1995–2019** W przeciwieństwie do gospodarek rozwiniętych, większość rynków wschodzących nie stanęła w obliczu zagrożeń swoich systemów bankowych ani dużego wzrostu bezrobocia. Niemniej jednak rynki wschodzące, które w największym stopniu opierały się na handlu z gospodarkami rozwiniętymi, zostały osłabione przez globalny kryzys, ale spowolnienie wzrostu gospodarczego było jedynie nieznaczne. Rynki wschodzące próbowały doganiać rozwinięte gospodarki w dochodach na mieszkańca, korzystając z efektu globalizacji, redukcji barier taryfowych oraz tworzenia globalnych łańcuchów dostaw. Ostatnio zostało to zminimalizowane eskalacją napięć handlowych między USA a Chinami po 2017 roku i rosnącymi obawami o protekcyjizm.

A man with dark hair and glasses is seated at a wooden table in a cafe. He is wearing a black t-shirt and a black watch. He holds a light green cup of coffee in his right hand and a black smartphone in his left hand. On the table in front of him is a small plate with a piece of cake. The background is a blurred cafe interior with other patrons and plants.

**POKOLENIE Z JEST NAJBARDZIEJ
GLOBALNIE POŁĄCZONYM ZE SOBĄ,
POKOLENIEM W HISTORII LUDZKOŚCI,
CAŁKOWICIE PRZYWYKŁYM DO
BOGACTWA INFORMACJI
DOSTĘPNYCH NA WYCIĄGNIĘCIE RĘKI,
PO NACIŚNIĘCIU PRZYCISKU LUB
WYDANIU POLECENIA GŁOSOWEGO.”**

Zrównoważona przyszłość

Świat wciąż wstrzymuje oddech. Wstrząśnięty przez COVID-19 zdaje się być w stanie wielkiej pauzy aniżeli wielkiego resetu. Dla niektórych skutki pandemii mogą potencjalnie zmienić dawne przekonania na temat miejsca pracy. Dla innych jest to czas niepewności, w którym miejsce pracy wkracza w nieznane, gdzie nie do końca wiadomo, jak rozegra się wspólna przyszłość.

Poza niezwłocznością działań będących odpowiedzią na COVID-19, wszyscy wiemy, że najważniejszym wyzwaniem naszych czasów jest zrównoważony rozwój planety. Poza globalnymi wyzwaniami gospodarczymi, społecznymi i zdrowotnymi, które wstrząsnęły rządami na całym świecie i zniszczyły źródła utrzymania niemal z dnia na dzień, stoi widmo coraz bardziej realnego zagrożenia ekologicznego.

Jest jednak i dobra strona pandemii - kryzys wywołany przez COVID-19 sprawił, że rola biznesu w społeczeństwie stała się bardziej widoczna. Możemy tu wymienić kwestie poczynając od środowiska naturalnego po dobrobyt pracowniczy, przez integrację społeczną i tworzenie lepszych warunków dla pracowników po zapewnianie im po prostu miejsc pracy. Niezależnie od tego, który obiektyw wybierzemy do patrzenia na rzeczywistość, chodzi o zmieniającą się rolę biznesu w budowaniu lepszego świata w dłuższej perspektywie czasowej.

I ta pojedyncza ambicja zmienia wszystko. Ogłasza **dekadę możliwości**, gdy organizacje szukają dla siebie miejsca w obliczu niezwyklej zmian: przekształconych modeli biznesowych, ponownej oceny łańcuchów wartości, przekształcenia rynków i relokacji kapitału. Organizacje mobilizują się, by stać się bardziej „odpornymi”, a „rewolucja wpływu” jest nowym wezwaniem do współzawodnictwa. Bardziej niż kiedykolwiek wcześniej firmy muszą włączyć się w odbudowywanie gospodarki, wspierając prosperowanie społeczeństw oraz zapewniając miejsca pracy. Dla rachunkowości jest to niezwykła okazja, aby przyciągać nowe młode talenty do zawodu, który jest przystosowany do współczesnego świata pracy.

NIEZALEŻNIE OD
TEGO, KTÓRY OBIEKTYW
WYBIERZEMY DO
PATRZENIA NA
RZECZYWISTOŚĆ, CHODZI
O ZMIENIAJĄCĄ SIĘ ROLĘ
BIZNESU W BUDOWANIU
LEPSZEGO ŚWIATA W
DŁUŻSZEJ PERSPEKTYWIE
CZASOWEJ.

”

Dekada szans dla Pokolenia Z?

Trzy fale możliwości.

Rok 2020: organizacje dążą, by ze sobą konkurować w warunkach szybko zmieniającego się otoczenia, wydarzeń geopolitycznych, problemów społecznych i środowiskowych, wyzwań demograficznych i zmian regulacyjnych. To kocioł złożoności.

W ciągu następnej dekady firmy zmieniają swoje cele, aby stać się bardziej odporne oraz tworzyć i utrzymywać długoterminową wartość, ponieważ świat wymaga większej odpowiedzialności i przejrzystości. Mantra jest prosta: interesariusze, a nie tylko udziałowcy. Dla rachunkowości jest to potencjalny punkt zwrotny i niepowtarzalna szansa na przekształcenie zawodu, który odgrywa swoją rolę w tworzeniu lepszego świata, pomagając organizacjom przetrwać i rozwijać się w przyszłości.

Ta dekada możliwości zmieni świat pracy i zasieje ziarno długofalowej zmiany zawodu. Obecnie zawodowi księgowi na całym świecie odgrywają kluczową rolę w tworzeniu trwałej wartości dla organizacji, działając jednocześnie w interesie publicznym. Główny cel zawodu pozostaje ten sam.

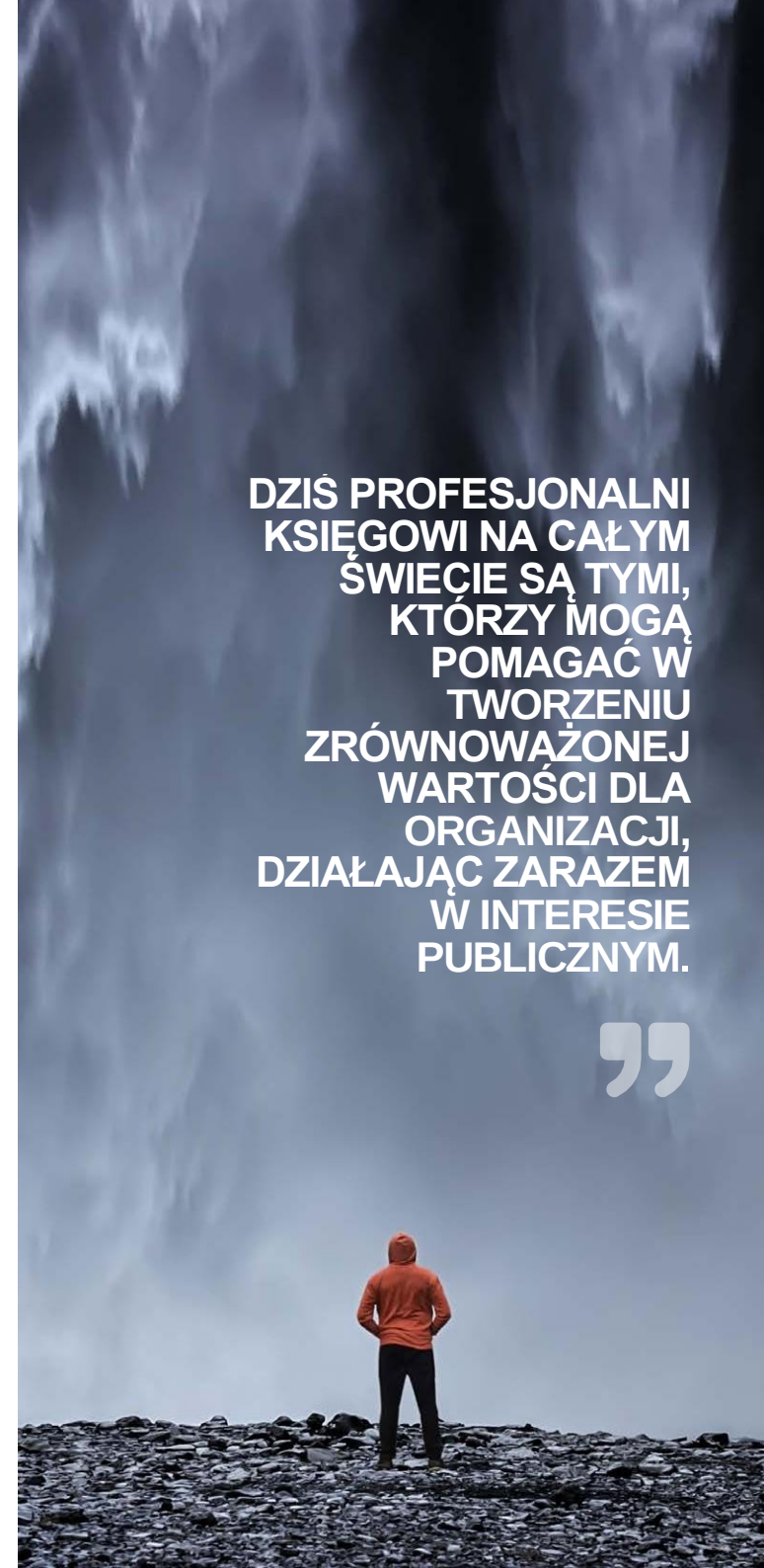
Jednak zmieni się sposób, w jaki pracujemy w księgowości. W globalnym programie badawczym dostrzegamy dekadę możliwości i trzy krytyczne fale zmian, które zmienią ramy przyszłości pracy księgowych:

- **Inteligentna technologia** Świat cyfrowy przekształci globalną gospodarkę, zmieni funkcje w ramach zawodu poprzez zmianę zadań oraz tego jak, gdzie i przez kogo są wykonywane.
- **Umiejętności i edukacja 4.0** Nastąpi ogromna ewolucja umiejętności w miejscu pracy, ponieważ potencjał niezbędny do napędzania organizacji ulegnie przekształceniu.
- **Kariery ulegną modyfikacji** Ścieżki kariery zmienią się w obliczu zmiany potrzeb biznesowych i modeli operacyjnych.

Pokolenie Z będzie w centrum tej zmiany. Wniosą swój talent i technologiczny know-how do zawodu i zmienią go, dążąc do sensownej kariery i wykonując prace, które generują zmiany. Zdobędą profesjonalne kwalifikacje księgowe, aby osiąść wiedzę z rachunkowości, finansów, biznesu, etyki, technologii i zrównoważonego rozwoju. Będą stosować te umiejętności przez całe życie w ramach pełnionych ról w swoim zawodzie, a także w innych zawodach w trakcie dywersyfikowania kariery.

DZIŚ PROFESJONALNI
KSIĘGOWI NA CAŁYM
ŚWIECIE SĄ TYMI,
KTÓRZY MOGĄ
POMAGAĆ W
TWORZENIU
ZRÓWNOWAŻONEJ
WARTOŚCI DLA
ORGANIZACJI,
DZIAŁAJĄC ZARAZEM
W INTERESIE
PUBLICZNYM.

”



Umiejętności oraz edukacja 4.0

Kształcenie się przez całe życie pod własnym nadzorem

Rośnie nacisk na trwające całe życie, samodzielnie sterowane uczenie się przez całe życie zawodowe, w miarę jak zmieniają się miejsca pracy i role, a technologia otwiera nowe, uzupełniające się nieformalne i formalne sposoby uczenia się, szczególnie w miejscu pracy.

Mikrouczenie się

Większy nacisk na tworzenie mikro form edukacyjnych, często nie dłuższych niż 15 minut i dostarczanych w czasie konkretnego zapotrzebowania na określony typ wiedzy.

Zaświadczenia i certyfikaty

Nabywanie weryfikowalnych umiejętności i wiedzy poprzez minikwalifikacje, które są potwierdzane za pomocą „zaświadczeń” i „certyfikatów” (zazwyczaj w formie cyfrowej) po ukończeniu szkolenia.

Kluczowe umiejętności

Zmiana modeli biznesowych i przepływów informacji położy nacisk na nabywanie kluczowych umiejętności interdyscyplinarnych w miejscu pracy, które można zastosować w wielu różnych okolicznościach.

Przekwalifikowanie

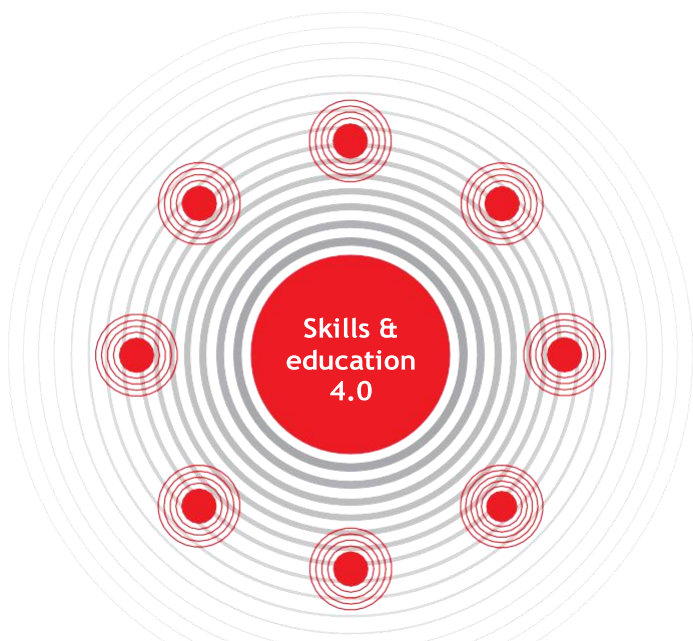
Rosnąca złożoność działalności gospodarczej, automatyzacja i innowacje cyfrowe zakłócają ścieżki kariery i wymagają częstszego przekwalifikowywania się w ramach danego zawodu.

Podstawowa wiedza

Podstawowa wiedza i umiejętności w zakresie rachunkowości są coraz bardziej istotne. Umiejętność „zadawania właściwych pytań” pozostaje niezbędna, a stosowanie aplikacji technologicznych wymaga w szczególności zrozumienia podstawowych zasad i procesów księgowych.

Ocena w miejscu pracy

Większy nacisk będzie położony na ocenę w miejscu pracy, skoncentrowaną na uczeniu się dzięki wykonywanej pracy, weryfikującą umiejętności zawodowe i wyniki osiągnięte w miejscu pracy. Pozwoli to na nawiązanie bliższych relacji organizacji zawodowych z pracodawcami w związku z procesem oceny pracowników.



Inteligentna technologia

Sztuczna inteligencja/uczenie się maszyn

Wschodzące technologie rozszerzające możliwości przewidywania lub podejmowania decyzji na podstawie analizy dużych zbiorów danych historycznych, w tym danych nieustrukturyzowanych. Szerokie możliwości zastosowania w eksploracji danych i analizie biznesowej, zwiększające efektywność technik audytu i ocen ryzyka.

Obliczenia brzegowe

Obliczenia i przechowywanie danych, które zbliżają chmurę do źródła danych, co może poprawić bezpieczeństwo i szybkość przetwarzania oraz pomóc w takich obszarach, jak zamknięcia finansowe.

Internet rzeczy

Urządzenia z czujnikami, które mogą łączyć się z internetem i przysyłać dane do analizy i optymalizacji w czasie rzeczywistym. Te zintegrowane narzędzia mogą pomóc ulepszyć środowiska kontroli, od zwiększenia ochrony cyberbezpieczeństwa po bardziej zautomatyzowane działania w obszarze przestrzegania zgodności i ulepszonych sposobów wykrywania oszustw.

Blockchain

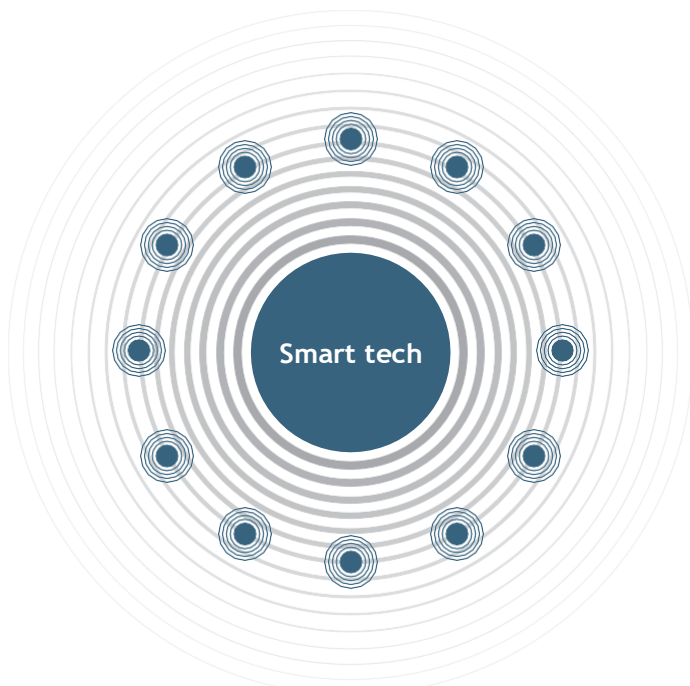
Zdecentralizowany i niezmiennie zaufany zapis (księga) zdarzeń, który zapewnia wszystkim stronom wgląd we wspólny zapis aktywności/zdarzenia. Szeroki potencjał zastosowania w obszarze audytu, kontroli i raportowania.

Chmura obliczeniowa

Dostarczanie usług obliczeniowych, takich jak serwery, przetwarzanie danych i analityka przez internet.

Fin Tech

Nowe technologie wspierające świadczenie bardziej efektywnych usług finansowych.



Duże dane

Wykładniczy wzrost danych ustrukturyzowanych, nieustrukturyzowanych, wewnętrznych i zewnętrznych, który umożliwia organizacjom podejmowanie modelowania predykcyjnego lub analiz w celu wspierania lepszego podejmowania decyzji.

Automatyzacja i robotyka

Automatyzacja przetwarzania oparta na „botach”, które mogą zmniejszyć koszty oraz podnieść wydajność i dokładność w powtarzalnych procesach. Staje się coraz bardziej istotna dla transakcyjnych działań Zastosowanie.

finansowych i zyskuje coraz szersze

Wizualny internet rzeczy

W oparciu o rozpoznawanie obrazu, rzeczywistość rozszerzoną, big data i 5G, wizualny internet rzeczy umożliwia inteligentnym „rzeczom” przechwytywanie danych wizualnych i łączenie ich z zaawansowaną analizą danych ustrukturyzowanych i nieustrukturyzowanych.

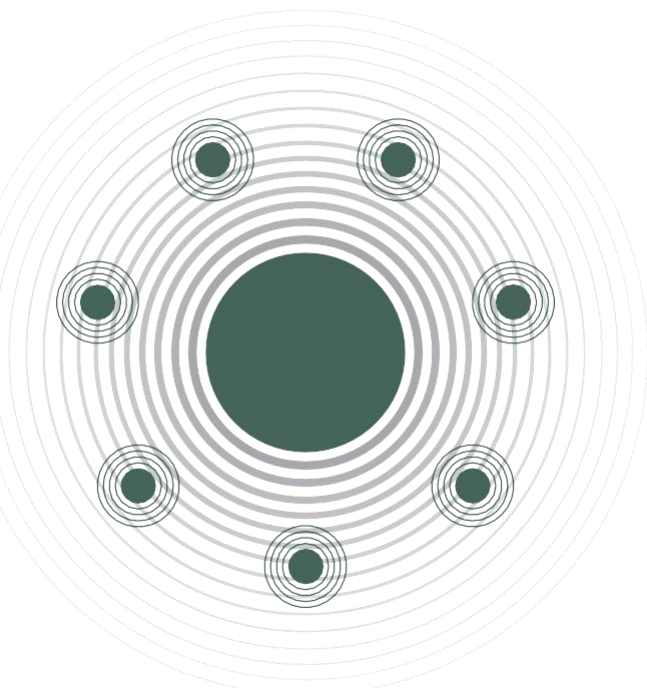
Narzędzia współpracy

Przyspieszają nowe technologie zaprojektowane z myślą o usprawnieniu procedur przepływu informacji w erze współdzielenia informacji: Monday.com, Confluence, Workzone, Proofhub, Teamwork, Quickbase, Teams i wiele innych obiecuje zrewolucjonizować współpracę i pracę zespołów.

Obliczenia kwantowe

Oczekuje się, że w dłuższej perspektywie zwiększone poziomy przetwarzania, wykraczające poza obecne możliwości, jeszcze bardziej zmienią skalę i szybkość przetwarzania i analizy danych.

Kariera ulega zmianie



Portfolio i doświadczenia

Zwiększona złożoność biznesowa, zmieniające się modele biznesowe i struktury operacyjne oraz przepływy informacji budują odporność biznesu i wykorzystują krytyczne umiejętności oraz w dalszym ciągu transformują tradycyjne ścieżki karier realizowanych na styku różnych branż.

Długość życia

Tradycyjny wzór „edukacja, praca i emerytura” został sformułowany w czasach, w których średnia długość życia była krótsza. Pokolenie Z może spodziewać się, że będzie pracować prawdopodobnie dłużej niż ich rodzice, a dla wielu będzie to także konieczność finansowa.

Dobrostan psychiczny

Prawdopodobnie w związku z COVID-19 największe znaczenie w miejscu pracy miał dobrostan psychiczny i profesjonalna troska o niego, będący integralną częścią życia zawodowego i kariery zawodowej.

”Mieszane życie”

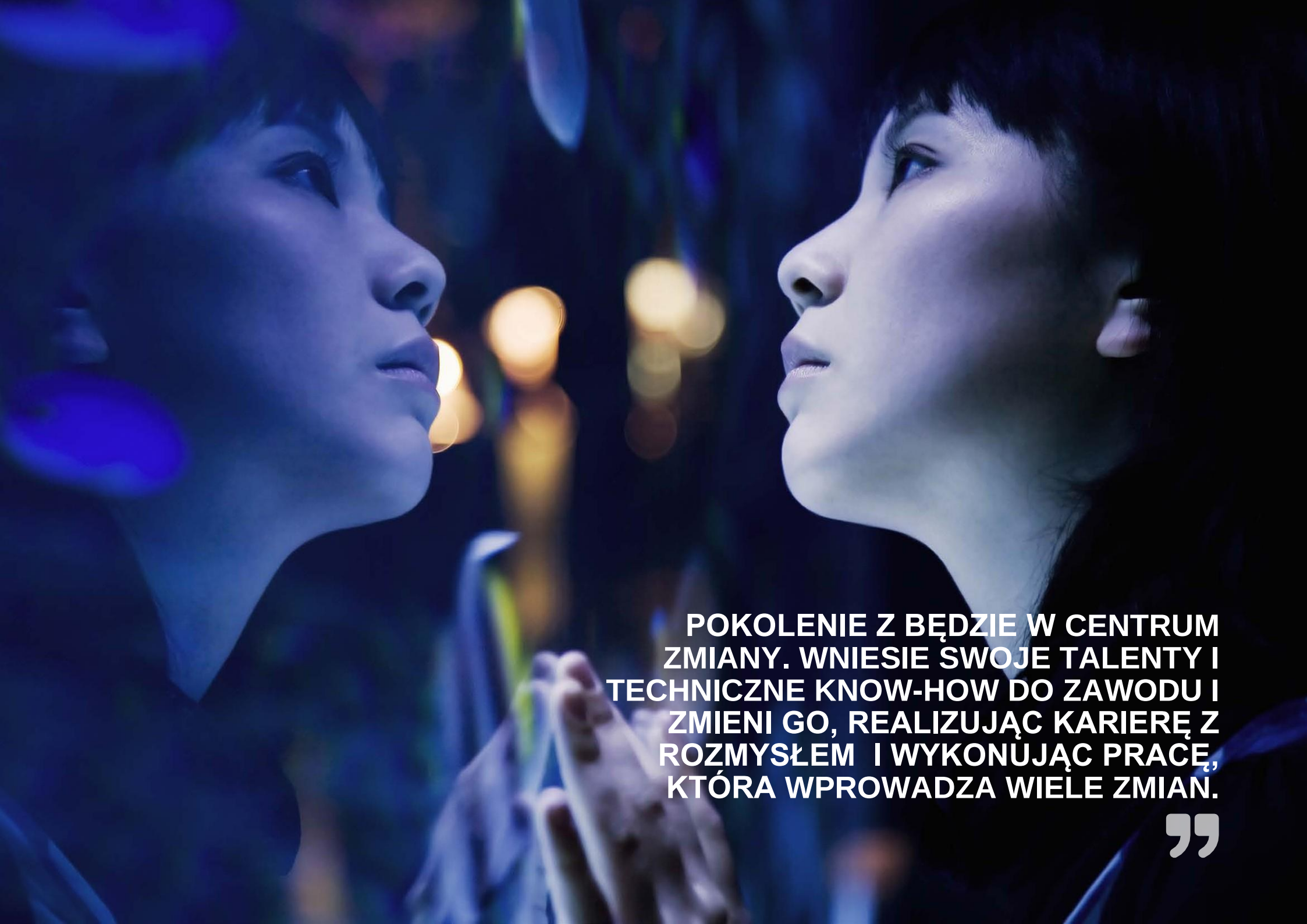
Praca zdalna była wspaniałym eksperymentem pracy w czasie pandemii. W całym zawodzie koncepcja sprawdziła się w szerokim zakresie, a na przyszłość przygotowano scenariusz pracy hybrydowej, łączącej pracę wirtualną i fizyczną pracę w biurze oraz zacierającej granice między pracą a czynnościami domowymi, wspartą lepszą integracją przepływu informacji i narzędziami ich udostępniania.

Bezpieczeństwo pracy

Ankieta pokazała, że bezpieczeństwo pracy znajduje się na szczycie listy obaw pokolenia Z związanych z przyszłością. Podczas gdy „praca na całe życie” jest reliktem przeszłości, kryzys związany z COVID-19 zwrócił uwagę na znaczenie pewności zatrudnienia.

Cel

Istnieje wyraźny związek między rolami, jakie pełnią zawodowi księgowi, a ich wkładem w budowanie zrównoważonych organizacji przyszłości. Cel i poczucie sensu w pracy są ważne, chociaż badanie sugeruje, że mogą nie być najwyższym priorytetem dla pokolenia Z, co może wynikać ze zmiany priorytetów w czasie pandemii.



**POKOLENIE Z BĘDZIE W CENTRUM
ZMIANY. WNIESIE SVOJE TALENTY I
TECHNICZNE KNOW-HOW DO ZAWODU I
ZMIENI GO, REALIZUJĄC KARIERĘ Z
ROZMYSŁEM I WYKONUJĄC PRACĘ,
KTÓRA WPROWADZA WIELE ZMIAN.**

”

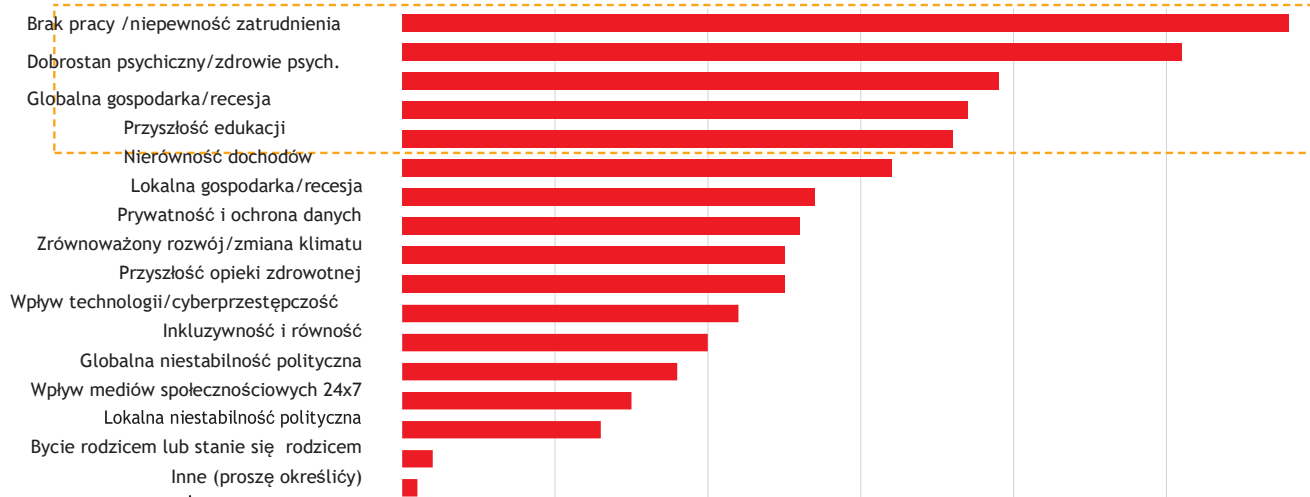
Obawy o przyszłość

Dla pokolenia Z obawy mają charakter osobisty, dotyczą bezpieczeństwa zatrudnienia i dobrostanu psychicznego.

Co sprawia, że pokolenie Z nie śpi w nocy?

Istnieje wiele kluczowych obaw, które są konsekwencją długoterminowych, globalnych wyzwań gospodarczych w ciągu ostatniej dekady, oraz poważnych skutków finansowych i zdrowotnych ostatnich 12 miesięcy. Być może nie jest niespodzianką, że pokolenie Z wymienia niepewność zatrudnienia i dobrostan psychiczny jako kluczowe obawy związane z przyszłością. Ostatnia dekada, w której pokolenie Z osiągnęło pełnoletność, również

cechowało wiele wyzwań dla światowej gospodarki. Był to czas rozległych, postępujących zmian społecznych, edukacyjnych i politycznych, które być może wpłynęły na obawy pokolenia Z. Z danych wynika również, że osobiste obawy mają obecnie najwyższy priorytet, co jest prawdopodobnie konsekwencją pandemii COVID-19. W takim kontekście pokolenie Z formułuje swoje decyzje dotyczące kariery.



Obawy pokolenia Z związane z przyszłością



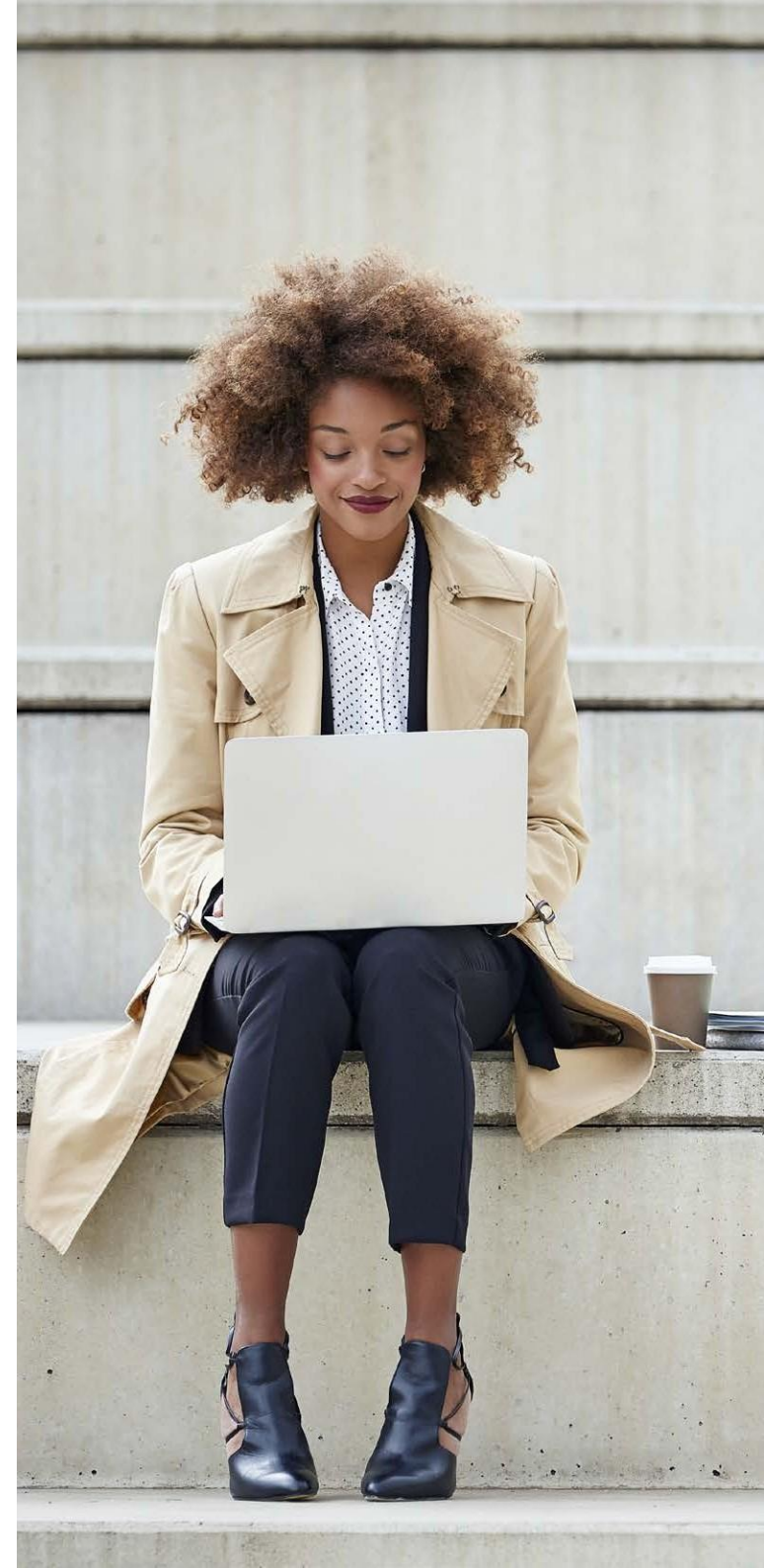
Kwestie osobiste znajdują się na szczycie listy **priorytetów pokolenia Z**, przy czym największym problemem jest **niepewność zatrudnienia, zdrowie i dobrostan psychiczny**

Globalne dane pokazują, że pandemia wywarła niezatarty wpływ na młodych ludzi, w szczególności na zmianę miejsc pracy. Prawie trzy piąte respondentów wskazało brak możliwości pracy i niepewność zatrudnienia jako kluczowe obawy.

Pokolenie Z wyraża również obawy dotyczące dobrostanu psychicznego. COVID-19 wygenerował największą globalną obawę o zdrowie wszystkich pokoleń, w tym młodego pokolenia, którego zdrowie psychiczne i fizyczne zostało poważnie zakwestionowane. Ponad 50% młodych respondentów określa te kwestie jako kluczowe.

- Niepewność zatrudnienia jest uważana za główny problem we wszystkich regionach, z wyjątkiem Europy Środkowej i Wschodniej, gdzie jest wskazywana jako drugi najwyższy priorytet.

- Respondenci z pokolenia Z, którzy są już zatrudnieni, wymieniają dobrostan psychiczny (53%) przed niepewnością zatrudnienia (47%) jako główny problem. Gdy ta liczba jest analizowana w różnych sektorach, tylko osoby pracujące w mniejszych biurach księgowych i sektorze charytatywnym/non-profit oceniają pewność zatrudnienia wyżej niż dobrostan psychiczny. Obawy o dobrostan są znacznie wyższe od innych obaw w większych organizacjach, zarówno w sektorze przedsiębiorstw (61%), jak i w większych firmach księgowych (67%).



Obawy o przyszłość (wg regionów)

	GLOBALNIE	Ameryka Półn.	Środkowy Wschód	Azja Pacyfik	Europa Środkowa i Wschodnia	Azja Płd.	Europa Zachodnia	Afryka	Karaiby	Ameryka Środkowa i Płd.
Brak pracy/ niepewność zatrudnienia	58%	68%	67%	58%	42%	62%	52%	62%	78%	47%
Dobre samopoczucie i zdrowie psych	51%	50%	49%	56%	60%	44%	48%	42%	66%	46%
Globalna gospodarka/ recesja	39%	44%	48%	41%	30%	39%	38%	38%	45%	33%
Przyszłość nauki	37%	37%	36%	37%	31%	41%	36%	38%	41%	37%
Nierówność dochodów	36%	29%	29%	39%	24%	33%	40%	30%	29%	45%
Lokalna gospodarka / recesja	32%	43%	25%	34%	28%	23%	45%	30%	23%	43%
Prywatność i ochrona danych	27%	25%	33%	30%	25%	28%	17%	22%	18%	18%
Zrównowazony rozwój / zmiany klimatyczne	26%	26%	32%	25%	29%	25%	33%	22%	26%	40%
Przyszłość opieki zdrowotnej	25%	19%	20%	29%	30%	25%	18%	20%	29%	13%
Wpływ technologii / cyberprzestępczość	25%	19%	28%	26%	17%	28%	14%	33%	23%	23%
Inkluzywność i równość	22%	20%	18%	28%	13%	14%	19%	23%	22%	24%
Globalna niestabilność polityczna	20%	19%	19%	21%	33%	18%	18%	15%	14%	22%
Wpływ mediów 24x7	18%	12%	22%	17%	17%	20%	19%	15%	14%	12%
Lokalna niestabilność polityczna	15%	10%	13%	14%	29%	12%	18%	19%	11%	25%
Bycie rodzicem lub stanie się rodzicem	13%	11%	15%	14%	20%	9%	15%	15%	18%	11%
Inne	2%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	1%	4%
Żadne z powyższych	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%		1%

1	1 priorytet
2	2 priorytet
3	3 priorytet
4	4 priorytet
5	5 priorytet

Atrakcyjność zatrudnienia

Pokolenie Z ceni organizacje, które zapewniają im możliwości zdobywania umiejętności i dbają o ich dobrostan. Ale w przypadku osób już zatrudnionych niektóre z potrzeb nie są zaspokajane.

Przedstawiciele pokolenia Z mogą wskazywać na pewność zatrudnienia jako na kluczową obawę, ale to nie znaczy, że zamierzają akceptować każdą pracę tylko dlatego, aby czuć się pewnie. Nie jest to najwyższy priorytet, jeśli chodzi o to, co przyciąga ich do organizacji. W rzeczywistości radzą sobie z niepewnością pracy za pomocą zupełnie innej strategii. Cenią te organizacje, które mogą im zapewnić nabywanie umiejętności i możliwości doskonalenia się. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest również ważna dla pokolenia Z, co odzwierciedla obawy, które od czasu kryzysu pandemicznego stały się jeszcze bardziej nasilone. Wynagrodzenie, benefity i możliwości kariery międzynarodowej są również wysoko na liście priorytetów.

Ale co z tymi, którzy już są zatrudnieni? Czy pracodawcy spełniają ich oczekiwania? Dobrą wiadomością jest to, że istnieje wyraźne spełnienie oczekiwań w kwestii, którą członkowie pokolenia Z uważają za najważniejszą w przyciąganiu ich do organizacji, z której są najbardziej zadowoleni – tj. możliwości ciągłego zdobywania nowych kompetencji i umiejętności. Podobnie odczuwają zadowolenie z zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Jednak słabsza korelacja oczekiwań i oferty pracodawców dotyczy czynników związanych z wynagrodzeniem, świadczeniami i nagrodami. Ta rozbieżność może stać się poważnym wyzwaniem dla pracodawców, aby utrzymać pracowników w przyszłości.

**POKOLENIE Z MOŻE
WSKAZYWAĆ NIEPEWNOŚĆ
ZATRUDNIENIA JAKO KLUCZOWĄ
OBAWĘ, CO NIE OZNACZA, ŻE
ZAAKCEPTUJE KAŻDĄ PRACĘ BYLE
TYLKO CZUĆ SIĘ BEZPIECZNIE.**



„Pokolenie Z jest bardziej skoncentrowane na stabilności niż poprzednie pokolenia i to z bardzo dobrych powodów. Mimo że są najbardziej wykształconym pokoleniem w historii i prawdopodobnie mają najlepiej wykształconych rodziców w porównaniu z poprzednimi pokoleniami, nadal chcą zdobywać umiejętności, ponieważ dziedziczą środowisko pracy, w którym praca nie jest pewnikiem” **uczestnik okrągłego stołu – Australia i Nowa Zelandia**

„Umiejętności etyczne mają ogromne znaczenie. Pokolenie Z jest zanurzone w wirtualny świat bez granic i dlatego może łatwo się zagubić i nieświadomie przekroczyć granice etyczne. Ważne jest, aby mu stale przypominać o znaczeniu przestrzegania norm etycznych”. **uczestnik okrągłego stołu - Hong Kong**

“ Lack of good technology leads to work overload”

Respondent ankiety Pokolenie Z

„To nowe pokolenie ma różne zestawy umiejętności, które będą stanowić podstawę nowej normalności, zwłaszcza po wyjściu z pandemii. Dlatego przedsiębiorstwa powinny być w stanie dotrzymać kroku tej grupie ludzi i wykorzystać ich umiejętności. Możemy położyć nacisk na ich wielozadaniowość i umiejętności przedsiębiorcze”. **uczestnik okrągłego stołu - Ghana**

To obłędne, jak duża presja społeczna wywiera jest obecnie na to pokolenie, zwłaszcza na życie indywidualne... Jeśli więc chcemy przyciągnąć ludzi z tego pokolenia do zmieniającego się środowiska pracy, musimy docenić wymagania dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym”. **uczestnik okrągłego stołu - Kanada**

„Inna rzecz, której od nas oczekują, jeśli chodzi o utrzymanie zaangażowania pracowników i zatrzymanie ich w pracy, dotyczy umożliwienia im globalnego myślenia. Absolwenci chcą móc wdrożyć to, czego się nauczyli i zobaczyli w mediach społecznościowych oraz w ramach globalnych kontaktów z swoimi rówieśnikami.” **uczestnik Globalnego Forum**

„Pracownicy muszą być mobilni. Możliwość przenoszenia się nie tylko między instytucjami, ale czasami także między regionami i krajami jest bardzo istotne” **uczestnik okrągłego stołu - Kanada**

Zdobywanie kompetencji stanowi główny czynnik przyciągający do miejsca pracy i czynnik satysfakcji z pracy

Pokolenie Z rozumie, że nie ma gwarancji w miejscach pracy jutra. Należy zarządzać własną karierą, nieustannie budując i prezentując swoje możliwości.

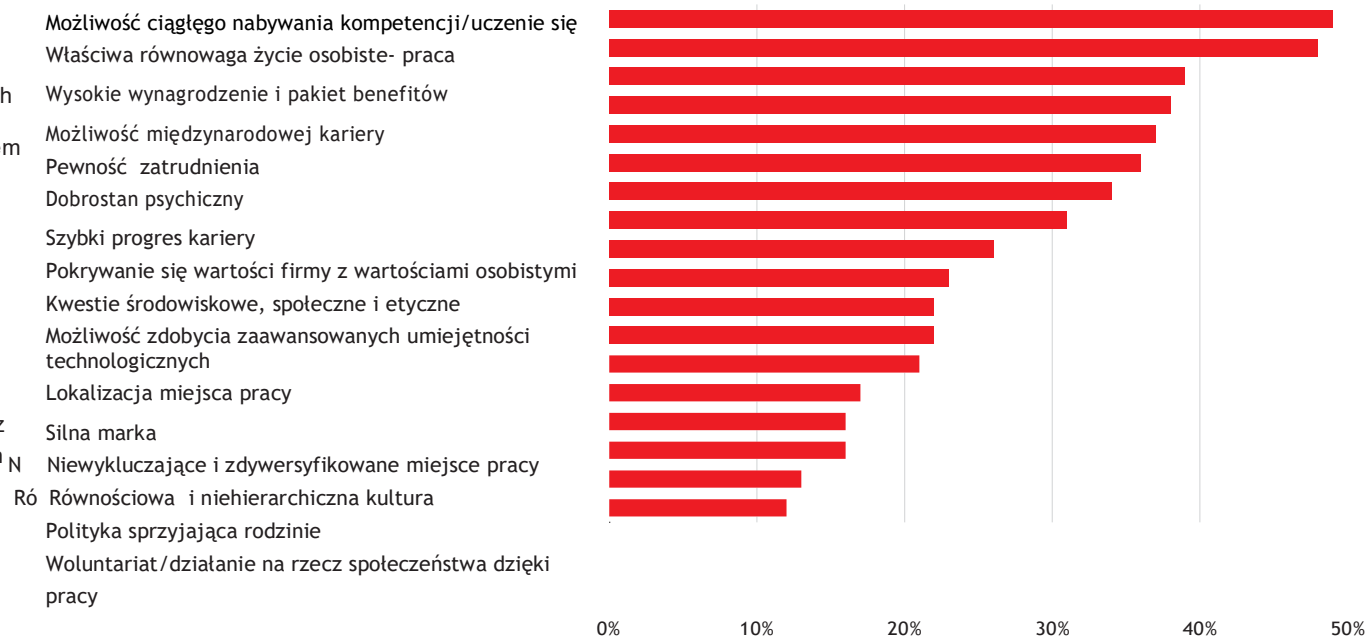
Aż 49% respondentów wskazuje możliwości ciągłego zdobywania nowych kompetencji jako kluczowy czynnik przyciągający ich do potencjalnych pracodawców, a w przypadku osób już zatrudnionych, 52% respondentów ocenia to jako ważny i kluczowy czynnik pozostania u danego pracodawcy.

- Możliwości ciągłego zdobywania nowych kompetencji jest głównym czynnikiem przyciągającym uwagę pracowników w wielu regionach i krajach na całym świecie.

Dla osób zatrudnionych możliwości zdobycia nowych kompetencji były najwyżej ocenianym czynnikiem przyciągającym we wszystkich sektorach, z wyjątkiem sektora publicznego i charytatywnego/non-profit, w którym największy priorytet uzyskała równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.

- Warto zauważyć, że pracownicy większych firm księgowych identyfikowali „silną markę” pracodawcy jako główny czynnik przyciągający, który nieco wyprzedzał zdobywanie nowych kompetencji.
- Najmniejszy odsetek respondentów zadowolonych z tego, że ich praca daje możliwości zdobycia nowych kompetencji, to osoby pracujące w sektorze publicznym, gdzie tylko 34% uznało go za jeden z pięciu najważniejszych czynników zadowolenia. Respondenci z tego sektora uznają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (46%), lokalizację pracy (41%) i bezpieczeństwo zatrudnienia (40%) jako trzy najważniejsze czynniki.

Czynniki przyciągające do pracy (wszyscy respondenci pokolenia Z)



Czynniki przyciągające do pracy w podziale na branże (odpowiedzi osób zatrudnionych z pokolenia Z)

(Procent osób oceniających dany czynnik)

	Duże firmy	Małe firmy	Duże firmy księgowe	Małe firmy księgowe	Sektor publiczny	Trzeci sektor (organizacje charytatywne/non profit)
Możliwość ciągłego zdobywania nowych umiejętności/nauki	49%	53%	54%	54%	51%	42%
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	45%	52%	47%	52%	54%	48%
Wysoki poziom wynagrodzenia	34%	34%	46%	43%	27%	39%
Możliwości międzynarodowej kariery	35%	37%	42%	39%	32%	39%
Atrakcyjny pakiet nagród i benefitów	40%	37%	38%	30%	26%	33%
Pewność zatrudnienia	32%	34%	22%	35%	42%	32%
Dobrostan psychiczny	40%	30%	28%	34%	42%	38%
Szybki rozwój kariery	37%	33%	44%	31%	35%	19%
Wartości firmy pasujące do wartości pracownika	23%	27%	25%	25%	24%	26%
Elastyczne warunki pracy/praca z domu	26%	25%	28%	24%	23%	34%
Respektowanie zasad środowiskowych, społecznych i etycznych	15%	18%	16%	19%	22%	25%
Możliwość rozwoju zaawansowanych umiejętności technologicznych	20%	24%	21%	24%	21%	19%
Lokalizacja pracy	25%	25%	16%	22%	30%	27%
Silna marka	25%	18%	27%	16%	15%	19%
Inkluzywne i zróżnicowane otoczenie pracy	16%	15%	12%	14%	17%	10%
Równościowa i niehierarchiczna kultura	16%	14%	19%	16%	16%	17%
Polityka przyjazna rodzinie	13%	12%	7%	10%	12%	11%
Wolontariat/ /możliwość pracy dla społeczności	9%	10%	7%	11%	11%	20%
Inne	0%	1%	0%	0%	1%	1%

1	1 priorytet
2	2 priorytet
3	3 priorytet
4	4 priorytet
5	5 priorytet

Czynniki przyciągające do pracy w podziale na regiony (wszyscy respondenci pokolenia Z)

(Procent osób oceniających dany czynnik)

	GLOBALNIE	Ameryka Północna	Środkowy Wschód	Azja Pacyfik	Europa Środkowa i Wschodnia	South Asia	Europa Zachodnia	Afryka
Możliwość ciągłego zdobywania nowych umiejętności/nauki	49%	48%	50%	49%	54%	46%	49%	41%
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	48%	66%	54%	49%	54%	43%	45%	56%
Wysoki poziom wynagrodzenia	34%	38%	33%	31%	26%	30%	45%	38%
Możliwości międzynarodowej kariery	39%	31%	30%	42%	59%	41%	25%	31%
Atrakcyjny pakiet nagród i i benefitów	26%	23%	16%	33%	28%	16%	25%	23%
Pewność zatrudnienia	37%	27%	41%	42%	36%	30%	40%	28%
Dobrostan psychiczny	31%	18%	36%	27%	37%	37%	38%	32%
Szybki rozwój kariery	38%	41%	46%	29%	39%	53%	40%	45%
Wartości firmy pasujące do wartości pracownika	36%	37%	40%	30%	23%	47%	37%	43%
Elastyczne warunki pracy/praca z domu	16%	22%	18%	19%	7%	9%	16%	18%
Respektowanie zasad środowiskowych, społecznych i etycznych	21%	28%	16%	22%	19%	21%	20%	17%
Możliwość rozwoju zaawansowanych umiejętności technologicznych	22%	23%	29%	23%	15%	22%	19%	22%
Lokalizacja pracy	23%	20%	18%	22%	38%	22%	25%	20%
Silna marka	22%	32%	15%	20%	20%	26%	14%	31%
Inkluzywne i różnicowane otoczenie pracy	17%	11%	15%	17%	18%	20%	17%	14%
Równościowa i niehierarchiczna kultura	16%	11%	15%	19%	11%	12%	21%	10%
Polityka przyjazna rodzinie	13%	10%	11%	15%	9%	14%	10%	9%
Wolontariat//możliwość pracy dla społeczności	12%	14%	15%	10%	8%	10%	15%	22%
Inne				0%	0%	0%	1%	

1	1 priorytet
2	2 priorytet
3	3 priorytet
4	4 priorytet
5	priorytet

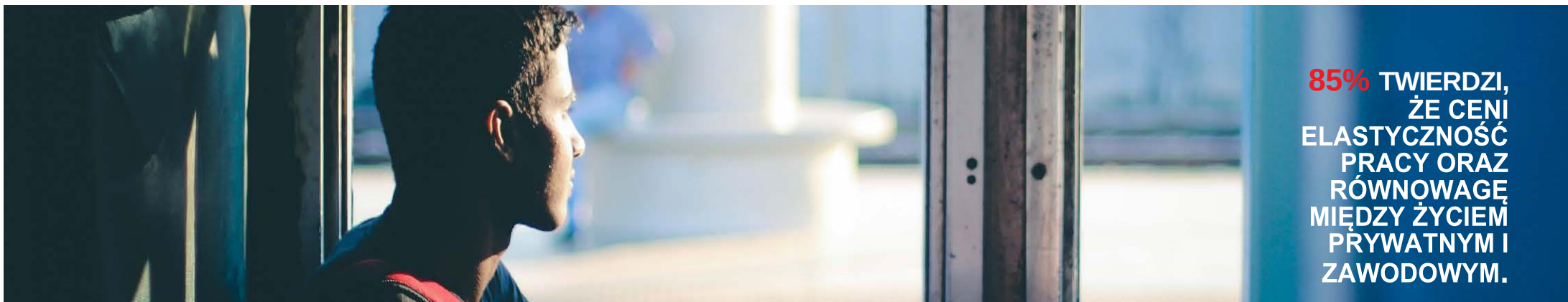
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest także głównym czynnikiem przyciągającym do miejsca pracy, ale nieco niżej na liście satysfakcji osób z pokolenia Z, które już pracują

Pokolenie Z poszukuje organizacji, które umożliwiają im zrównoważone życie, przy czym 48% respondentów uważa równowagę między życiem zawodowym a prywatnym za kluczowy czynnik przyciągający do wyboru miejsca pracy.

- Jeśli skoncentrujemy się na osobach już zatrudnionych, 50% respondentów zalicza równowagę między życiem zawodowym i prywatnym do jednego z pięciu najważniejszych czynników przyciągających do miejsca pracy. Jednak spada na nieco niższą pozycję, gdy spojrzymy na to, jaki jest poziom zadowolenia respondentów z tej równowagi, który wynosi 33%. Choć nadal powyżej mediany, sugeruje jak ważna jest to kwestia dla pracodawców, szczególnie biorąc pod uwagę duży odsetek pokolenia Z, które podkreśla dobrostan i zdrowie psychiczne jako jedną z najważniejszych obaw związanych z przyszłością. 85% respondentów z pokolenia Z stwierdza, że „elastyczność i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym” jest jednym z czynników definiujących ich pokolenie.
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest kluczowym priorytetem w wielu regionach i rynkach dla całego pokolenia Z: respondenci określili ją jako główny czynnik przyciągający do pracy w Europie Zachodniej, drugi co do ważności w Ameryce Północnej, na Bliskim Wschodzie i w regionie Azji i Pacyfiku.

- Respondenci z pokolenia Z w Irlandii (67%), Singapurze (63%) i Malezji (62%) przy wyborze zatrudnienia kładą szczególny nacisk na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (średnia globalna: 50%). w Chinach wynagrodzenie (52%) i benefity (50%) oraz uczenie się (46%) są postrzegane jako ważniejsze niż równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. W porównaniu ze średnią światową wynoszącą 33%, tylko 11% pokolenia Z w Rosji deklaruje zadowolenie z równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w swoim obecnym miejscu pracy.

- Pokolenie Z zatrudnione w dużych firmach księgowych jest najmniej zadowolone ze stanu obecnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (14%) w porównaniu z rówieśnikami pracującymi w innych sektorach. Respondenci z sektora publicznego wydają się być najbardziej zadowoleni z równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (46%).



**85% TWIERDZI,
ŻE CENI
ELASTYCZNOŚĆ
PRACY ORAZ
RÓWNOWAGĘ
MIĘDZY ŻYCIEM
PRYWATNYM I
ZAWODOWYM.**

Bariery w realizacji kariery stanowią potencjalne sygnały ostrzegawcze dla pracodawców

Osoby z pokolenia Z obecnie pracujące dostrzegają wiele barier dla kariery, które mogą stwarzać potencjalne problemy z zatrzymaniem pracowników.

Niewystarczająca rekompensata jest identyfikowana jako największa bariera kariery (36%), co sugeruje, że wynagrodzenie jest kluczowym celem dla pokolenia Z. Ograniczone możliwości awansu wewnętrznego (33%) i niewystarczające wsparcie dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (31%) to także główne obawy.

- Duże firmy księgowe muszą zwracać większą uwagę na wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przy czym znacznie więcej respondentów w tym sektorze wskazuje to jako na kluczową barierę w rozwoju kariery (duże firmy księgowe 57%, małe firmy księgowe 26%).
- Brak możliwości awansu wewnętrznego (w ujęciu globalnym dotyczy 33%) wydaje się być większym problemem dla respondentów z sektora publicznego (41%) i osób pracujących w organizacjach non-profit/charytatywnych (42%).



Postęp kariery:

Pokolenie Z to ambitna grupa, a osoby pracujące chcą **szybkiego awansu**

Pokolenie Z zdaje sobie sprawę, że nawet w najtrudniejszych okolicznościach istnieją możliwości rozwoju. Zauważają wokół siebie transformację miejsc pracy i chcą się szybko rozwijać. Dla nich miejsce pracy jest płynne i przejściowe. Wiele osób spodziewa się, że kolejnym etapem będzie awans, a znaczna część wyczekuje zmiany pracy. Wygląda na to, że są całkiem szczęśliwi, mogąc przenosić swoje talenty gdzie indziej, jeśli tylko pojawią się odpowiednie możliwości.



**86% WSZYSTKICH
RESPONDENTÓW
POKOŁENIA Z TWIERDZI,
ŻE SĄ AMBITNI I LICZA
NA SZYBKĄ ROZWOJ
KARIERY.**



Pokolenie Z ceni szybki, wertykalny postęp kariery

W przypadku osób z pokolenia Z, które są już zatrudnione, ponad jedna trzecia spodziewa się zmiany miejsca pracy w ciągu jednego roku, a prawie trzy piąte w ciągu dwóch lat. Świadczy to o ambicji pokolenia Z i chęci szybkiego progresu w miejscu pracy. Te wnioski mogą nie być zaskakujące, ale stanowią wyzwanie dla organizacji w dostosowaniu się do takich ambicji w miejscu pracy, które się zmieniają i mogą prowadzić do dalszej presji na zatrzymanie pracowników.

- Z naszych danych wynika, że 63% respondentów na Bliskim Wschodzie, 68% w Azji Południowej i 72% w Ameryce Środkowej i Południowej stwierdziło, że spodziewa się przejścia na lepsze stanowisko w ciągu dwóch lat, w porównaniu z globalną średnią 57%.
- Różnice w ramach branż są marginalne, a respondenci z większych firm sektora korporacyjnego są mniej skłonni do szybkiego poszukiwania nowych ról.

91% OCZEKUJE
CIĄGŁEJ
AKTUALIZACJĘ
SWOICH
KOMPETENCJI, ABY
MIEĆ SZANSE
ZATRUDNIENIA W
PRZYSZŁOŚCI.

Tempo rozwoju kariery: jak szybko powinna on przebiegać? (globalne odpowiedzi)

Nigdy nie planuję zmieniać pracy	3%
Mniej niż 1 rok	26%
1 rok, ale mniej niż 2 lata	31%
2 lata, ale mniej niż 3 lata	19%
3 lata, ale mniej niż 5 lat	10%
Ponad 5 lat	2%
Nie wiem	9%

”



Możliwości kariery pokolenia Z w księgowości

Dla pokolenia Z wyłoni się w przyszłości pięć ekscytujących stref kariery w księgowości, które przyczynią się do budowania firm w długiej perspektywie. Strefy te reprezentują szerokie obszary możliwości rozwijania kompetencji umożliwiających przemieszanie się między nimi w miarę rozwoju kariery. Ścieżki dochodzenia do kariery pokolenia Z staną się bardziej zróżnicowane, a życie zawodowe zostanie na nowo zredefiniowane, gdyż technologia zatrze podział między pracą ludzi i maszyn.

Obszary szans

1. Rzecznicy atestacji i pewności

Począwszy od audytu po zarządzanie ryzykiem, od ładu korporacyjnego po zapewnianie zgodności - zaskłcone przez zmiany oraz wymagające otoczenie gospodarcze stwarza coraz większe potrzeby w zakresie usług atestacyjnych w firmach, tworząc zarazem nowe możliwości kariery dla pokolenia Z jako rzeczników atestacji. Ponieważ interesariusze w większym stopniu przyglądają się wydajności organizacji poprzez pryzmat tego, w jakie sposób jest ona osiągnięta, zaufanie i przejrzystość są pod naporem wyzwań. Ryzyka stają się coraz bardziej złożone i wzajemnie powiązane, szczególnie w świetle COVID-19 istnieje większe zapotrzebowanie na audyt, który zwiększa wartość firm a zarazem wybiega w przyszłość. Przyszłość usług atestacyjnych sprawia, że jest to atrakcyjny wybór kariery dla pokolenia Z.

2. Nawigatorzy danych

Pozyskiwanie wartościowych informacji i mądre ich wykorzystywanie to kluczowy imperatyw biznesowy i kluczowy element tworzenia przewagi konkurencyjnej. Rozrastające się źródła danych stwarzają organizacjom wykładnicze możliwości uzyskiwania pogłębionych i szybszych analiz pomocnych przy podejmowaniu decyzji, formułowaniu konkurencyjnych strategii, zarządzaniu ryzykiem. Tworzenie przez firmy stanowisk ds. analizy biznesowej w połączeniu z pojawiającymi się technologiami analitycznymi, daje pokoleniu Z szanse pracy w roli nawigatorów danych na różnych stanowiskach w całym obszarze księgowości. Role te będą miały kluczowe znaczenie dla pomocy firmom w zrozumieniu ich otoczenia biznesowego oraz sugestywnej prezentacji historii firmy.

3. Transformatorzy biznesu

Skala zmian w biznesie, jeszcze zanim pojawił się COVID-19, była bezprecedensowa, a pandemia tylko przyspieszyła poziom transformacji, która już wcześniej była priorytetem biznesowym dla wielu organizacji. Dzięki rosnącym możliwościom wynikającym z narzędzi i technologii wspierających zmiany biznesowe, należy postrzegać tę transformację jako prawdziwy obszar rosnących możliwości dla pokolenia Z w całym zawodzie. Mogą oni pełnić role wewnątrz przedsiębiorstw lub role zewnętrzne świadcząc usługi konsultingowe i doradcze.

yf4.4. Cyfrowi gracze

Pojawia się coraz więcej stanowisk zorientowanych na technologię w księgowości, a członkowie pokolenia Z, chcący wykorzystać swoje „cyfrowe umiejętności” w rozwiązywaniu rzeczywistych problemów biznesowych, będą mieli wiele możliwości pracy w księgowości. Wraz ze wzrostem automatyzacji młodzi księgowi będą mogli rozwijać kompetencje w stosowaniu technologii w celu zwiększenia efektywności biznesowej. Ponieważ organizacje nadal będą stawiać na cyfrową transformację, będą potrzebować wykwalifikowanych specjalistów rozumiejących nowe technologie i sposoby ich zastosowania w organizacji na potrzeby zwiększenia możliwości wglądu i analizy oraz przeprojektowania procesów. W firmach księgowych pokolenie Z może wnieść swoją technologiczną wiedzę do obszarów związanych z lepszą jakością i szybkością obsługi klientów.

5.

6.

5. Pionierzy zrównoważonego rozwoju

W centrum zainteresowania zrównoważonych organizacji przyszłości znajdują się zasady zarządzania wynikami. Przed księgowymi stają coraz większe szanse na pracę w obszarze zarządzania wynikami w organizacji, służące tworzeniu długoterminowej wartości firmy. Pokolenie Z - jako pionierzy zrównoważonego rozwoju - będzie odpowiadać za rozliczanie firmy nie tylko poprzez sporządzenie bilansu, ale poprzez pomoc w realizacji bardziej efektywnych procesów planowania biznesowego, którego zrównoważone firmy potrzebują w dłuższej perspektywie. Pokolenie Z wnieśli swoje umiejętności technologiczne i wykorzysta pojawiające się możliwości cyfrowe do pozyskiwania i raportowania informacji finansowych i niefinansowych wewnątrz firmy i poza nią.

Pokolenie Z jest zadowolone z technologii, ale ma obawy dotyczące wpływu technologii cyfrowych na ich własne miejsca pracy

Cyfrowi autochtoni to pokolenie wychowane z różnorodnymi narzędziami cyfrowymi dostępnymi na wyciągnięcie ręki.

Są w naturalny sposób przyzwyczajeni do życia z wykorzystaniem technologii i mediów społecznościowych. Nic dziwnego, że ich grupa rówieśnicza jest w stanie szybko przyswoić technologię, 80% potwierdza, że tak jest w istocie.

Przyzwyczajenie do technologii nie oznacza, że pokolenie Z nie żywi obaw z nią związanych w przyszłości. Wśród respondentów 57% sugeruje, że obawia się wpływu technologii na własne możliwości pracy w przyszłości.

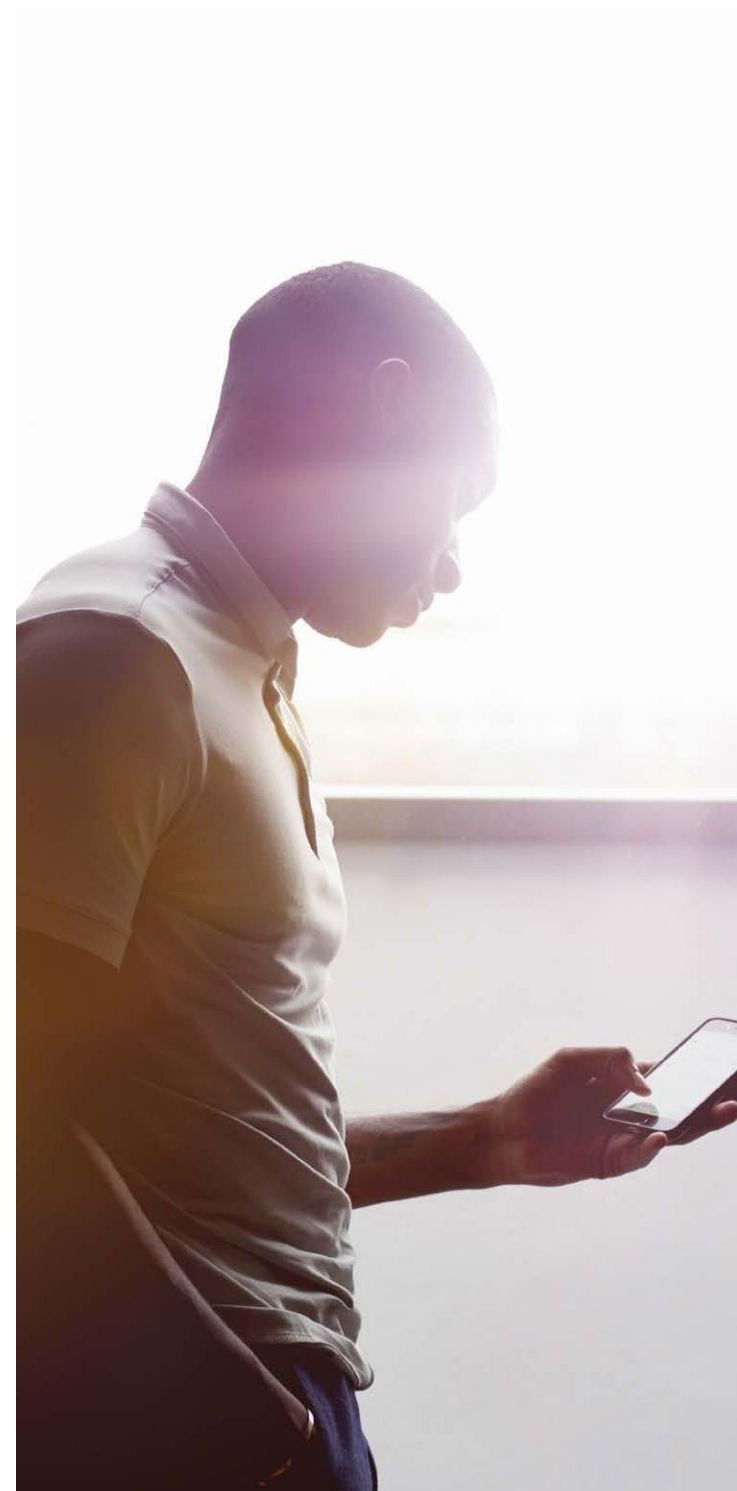
Opinie pokolenia Z na temat technologii

(procent osób zgadzających się z twierdzeniem)



**57% RESPONDENTÓW SUGERUJE, ŻE
OBAWIA SIĘ WPLYWU TECHNOLOGII NA
WŁASNE MOŻLIWOŚCI PRACY W PRZYSZŁOŚCI**

”

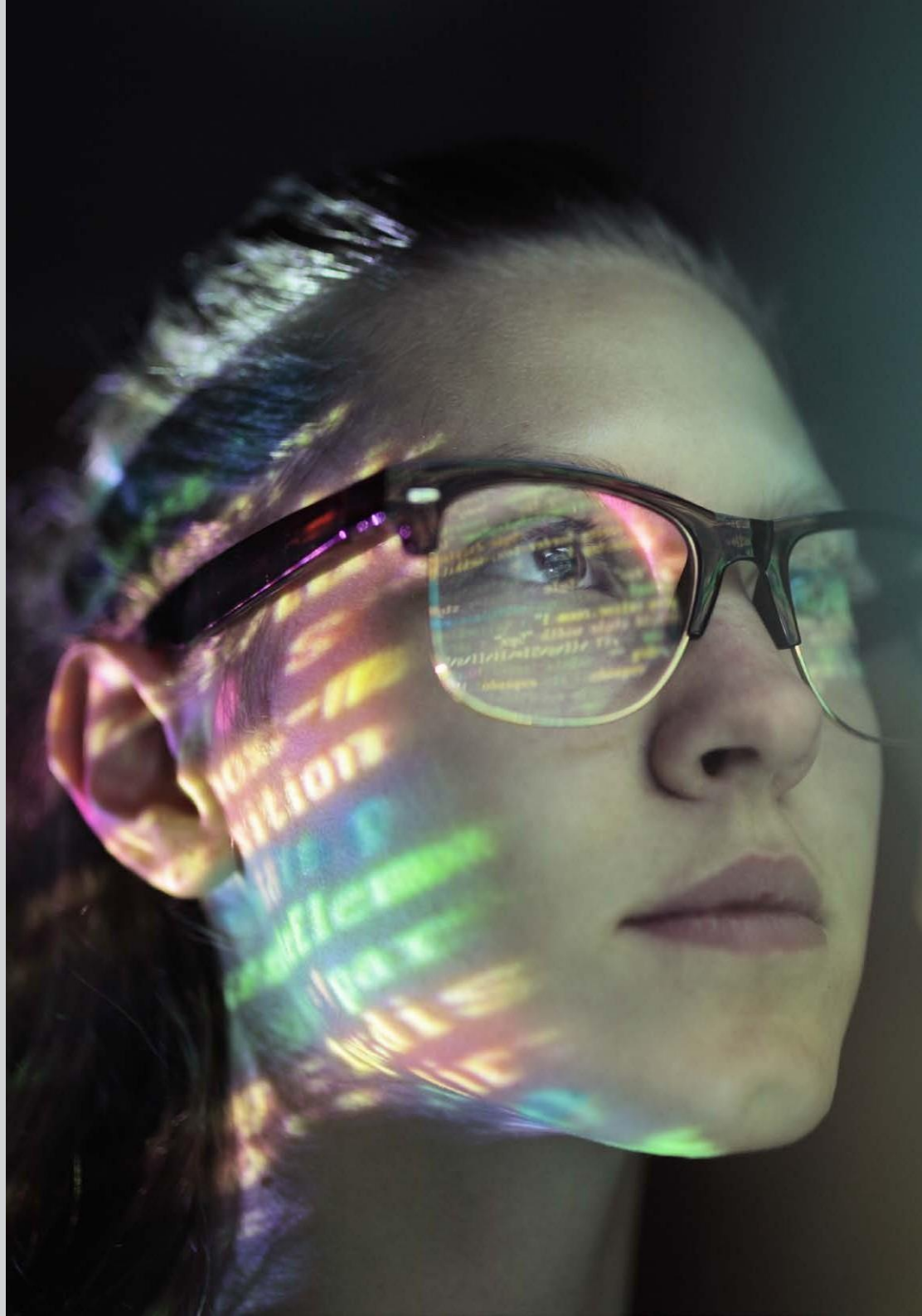


Cyfrowi autochtoni a zawód księgowego

Dla kadry młodych ludzi wchodzących do zawodu obecnie i w przyszłości, smart tech będzie nadal zmieniał rodzaj wykonywanej pracy, miejsce oraz sposób jej wykonywania.

Cyfrowe oboznanie z nowymi technologiami będzie „stawką na stole”; a niewyraźna granica rysująca się między technologią a ludźmi zmieni efektywność wykonywanej pracy, ale także w istotny sposób zwiększy komplementarne możliwości i zachowania, które księgowi będą musieli przyswoić. Wdrażanie nowych technologii będzie nierównomierne, ale już teraz istnieją oczywiste przykłady cyfrowego przyspieszenia – rewolucji technologicznej dokonującej się w mniejszych firmach księgowych. Rewolucja ta zmienia ofertę usług, możliwość zdobywania nowych narzędzi do analizy niestandardowych źródeł danych i zapewnia bardziej holistyczne spojrzenie na ryzyko przez księgowych zarządczych, którzy chcą korzystać z możliwości analitycznych w czasie rzeczywistym, na potrzeby procesów decyzyjnych, a specjalistom ds. raportowania daje nowe narzędzia do pozyskiwania wskaźników i informacji w celu wspierania sprawozdawczości środowiskowej, społecznej i zarządczej.

W całym zawodzie księgowego pokolenie Z będzie generacją piewców korzystania z inteligentnych technologii: sztucznej inteligencji, obejmujące uczenie się maszyn i głębokie uczenie, takie jak przetwarzanie języka naturalnego, technologie wykorzystujące zdolności motoryczne (drony, roboty humanoidalne), rozproszone rejestry lub Blockchain9, kryptowaluty, FinTech i internet rzeczy. Te technologie zmieniają spojrzenie na nasze wyobrażenia na temat tego, co jest możliwe. Pojawienie się cyfrowego rdzenia jest dla wielu organizacji punktem zwrotnym, który zmienia szybkość i skalę podejmowania decyzji, zapewniając architekturę techniczną do pracy zespołowej i lepszy wgląd w działalność. Cyfrowi autochtoni odegrają ogromną rolę w rekonfiguracji pracy: zostaną te same podstawowe zasady, ale będą inaczej stosowane.



Pokolenie Z postrzega technologię jako zastępującą podstawowe role w zawodzie, ale zdaje sobie również sprawę, że umożliwi księgowym tworzenie wartości dodanej

Ponieważ automatyzacja ciągle zdobywa popularność w procesach księgowych, pokolenie Z dostrzega konsekwencje tego procesu dla rodzajów stanowisk i ról, które może wykonywać. Większość (trzy czwarte) uważa, że technologia zastąpi wiele podstawowych ról w zawodzie.

Technologia ma głęboki wpływ na etapy rozwoju i ścieżki kariery w całym zawodzie. Wywiera presję na organizacje, które muszą zapewnić, że opracowują programy oraz zapewniają kwalifikacje wraz z ofertą ciągłego uczenia się, aby nadążyć za umiejętnościami, których będą potrzebować zawodowi finansiści przyszłości.

■ Pewne różnice w poglądach pokolenia Z na technologię są widoczne w poszczególnych regionach. Respondenci z Azji (72%) w nieznacznie mniejszym stopniu postrzegają swoją grupę rówieśniczą jako dobrze znającą i szybko przyswajającą technologię (średnia globalna wynosi 79%). Ameryka Północna (65%) jest bardziej zaniepokojona wpływem technologii na możliwości zatrudnienia w przyszłości.

■ W zależności od kraju różnice są jeszcze bardziej wyraźne, respondenci z Singapuru (71%) w porównaniu ze średnią globalną wynoszącą 57% najbardziej martwią się wpływem technologii na ich własne miejsca pracy, a respondenci z Chin znacznie rzadziej uważają, że jako Grupa rówieśnicza pokolenie Z czuje się swobodnie w zetknięciu z nowymi technologiami i szybko je przyswaja (62% w porównaniu ze średnią globalną 79%).

84% POKOLENIE Z UWAŻA, ŻE FIRMY WYKORZYSTUJĄ TECHNOLOGIE DO POPRAWY MIEJSC PRACY. FIRMY, KTÓRE NIE NADĄŻAJĄ Z WDRAŻANIEM TECHNOLOGII SĄ POD PRESJĄ, ABY PRZYSPIESZYĆ KROK NA CYFROWEJ DRODZE. W PRZECIWNYM RAZIE BĘDĄ UNIKANE PRZEZ MŁODE TALENTY WCHODZĄCE NA RYNEK PRACY.



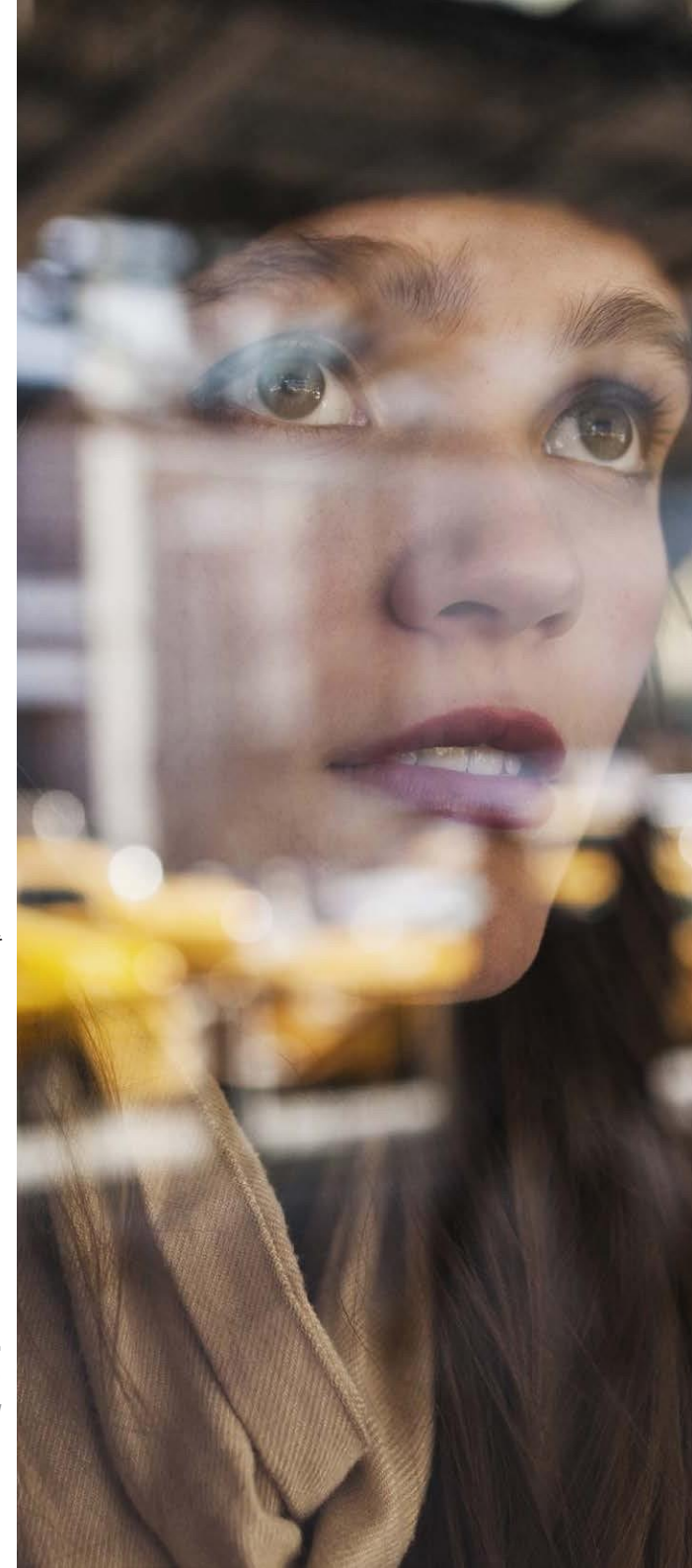
Poglądy na księgowość i biznes

Praca w księgowości jest postrzegana jako brama do kariery. Zawód ma jednak dodatkowe możliwości promowania kariery w księgowości oraz wpływu, jaki może wywierać na biznes i społeczeństwo.

W zmieniającym się świecie istnieje szansa dla zawodu księgowego, aby dokonać zmiany wizerunkowej i budować swoją pozycję, wykorzystując dziedzictwo wkładu w biznes i gospodarkę oraz, co najważniejsze, pozostać atrakcyjnym dla młodych talentów z pokolenia Z. Respondenci z pokolenia Z, którzy zdecydowali się na rozpoczęcie kariery w księgowości lub którzy są już zatrudnieni na stanowiskach księgowych, są zainteresowani tym zawodem ze względu na to, że oferuje długoterminowe możliwości rozwoju zawodowego (46%), możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych (43%), możliwość rozwijania szerokiej gamy umiejętności (41%), opcje przenoszenia ról i umiejętności finansowych i księgowych między branżami (36%) oraz między krajami w wymiarze międzynarodowym (38%). Co ważne, cenią również możliwość становienia części ugruntowanego i uznanego zawodu.

Większość badanych (53%) nie zgadza się, że księgowość ma negatywny wizerunek, który może zniechęcać osoby do kariery w księgowości. Przeciwnego zdania jest 22% badanych. Jednak przekaz o szerokiej roli księgowych może nie być jasno rozumiany przez pokolenie Z, nawet przez tych, którzy już pracują jako księgowi. Osoby biorące udział w badaniu, które nie były zainteresowane księgowością sugerowały, że nie odpowiada ich wartościom i celom. Podsumowując, wnioski te sugerują dalsze możliwości dla zawodu w zakresie promowania wartości kariery w księgowości oraz szerszego wkładu, jaki księgowi mogą wnieść w tworzenie zrównoważonych i etycznych przedsiębiorstw w przyszłości, które będą przynosić korzyści całemu społeczeństwu. Ta kwestia jest szczególnie istotna, ponieważ z badania wynika również, że pokolenie Z ma obawy dotyczące niektórych aspektów roli biznesu: respondenci zauważają organizacje, które stawiają na pierwszym miejscu maksymalizację zwrotu dla inwestorów ponad dbałość o klientów i pracowników, a w umysłach młodego pokolenia pojawia się pytanie o uczciwość liderów biznesu. Niewiele osób uważa również, że przedsiębiorstwa starają się obecnie walczyć ze zmianami klimatycznymi.

**MŁODE POKOLENIE
STAWIA PYTANIA O
UCZCIWOŚĆ LIDERÓW
BIZNESU.**



Czynniki przyciągające do robienia kariery w księgowości, finansach i audycie (wszyscy respondenci, którzy chcieliby pracować w finansach/księgowości) (według krajów)

	(Procent respondentów określających każdy z czynników motywujących)															
	GLOBALNIE	Chiny	Indie	Irlandia	Malezja	Nigeria	Pakistan	Singapur	Anglia	Rosja	Turcja	Wietnam	Kenia	Afryka Płd.	Brazylia	Meksyk
Możliwość rozwijania szerokiej gamy umiejętności	47%	45%	48%	75%	47%	35%	50%	37%	45%	31%	36%	68%	52%	44%	44%	54%
Długoterminowe perspektywy kariery	42%	56%	40%	25%	39%	38%	34%	39%	46%	36%	17%	46%	26%	26%	44%	20%
Bycie częścią uznanego i cieszącego się reputacją zawodu	41%	46%	40%	25%	42%	42%	41%	39%	41%	21%	21%	27%	49%	41%	22%	39%
Możliwość przenoszenia ról finansowych na całym świecie (tj. możliwość pracy w różnych krajach)	37%	18%	48%	58%	38%	54%	56%	32%	36%	28%	64%	39%	55%	41%	33%	48%
Możliwość przenoszenia ról finansowych między różnymi branżami)	35%	31%	31%	33%	40%	50%	36%	44%	45%	49%	40%	30%	44%	31%	22%	42%
Zainteresowanie tematyką	35%	30%	45%	33%	40%	31%	36%	31%	45%	38%	41%	28%	24%	31%	39%	48%
Atrakcyjne wynagrodzenie	35%	59%	34%	17%	26%	23%	23%	22%	7%	41%	17%	22%	10%	31%	44%	14%
Daje podstawy dla wielu różnych karier zawodowych	34%	38%	25%	25%	34%	35%	29%	34%	26%	44%	34%	44%	45%	41%	28%	23%
Kariera/praca, która ma cel	29%	22%	36%	25%	29%	27%	36%	24%	39%	18%	33%	34%	27%	35%	33%	30%
Zdobycie umiejętności mających zastosowanie w różnych branżach	29%	30%	18%	25%	35%	42%	30%	39%	39%	41%	33%	36%	32%	30%	28%	17%
Pewność zatrudnienia	28%	34%	28%	33%	29%	15%	18%	47%	32%	15%	5%	23%	15%	33%	22%	27%
Łatwość znalezienia pracy	21%	33%	10%	8%	19%	12%	13%	31%	13%	10%	5%	20%	6%	16%	39%	20%
Tworzy długoterminową wartość dla organizacji	20%	23%	19%	8%	21%	19%	20%	14%	12%	5%	22%	23%	24%	17%	11%	21%
Postrzeganie roli księgowego w społeczeństwie/prestiż	19%	23%	16%	8%	18%	15%	19%	14%	13%	23%	17%	17%	22%	17%	11%	20%
Osobiste predyspozycje do zawodu	11%	9%	17%	33%	6%	4%	8%	7%	12%	15%	47%	4%	12%	14%	11%	21%
Inne (proszę określić)	1%	1%	1%		2%		1%	2%	3%					2%		3%
Żadne z powyższych	0%	0%			0%	4%	2%					1%		2%		

Note: Ireland, Nigeria, Russia, Myanmar, Brazil each recorded fewer than 50 responses

1	1 priorytet
2	2 priorytet
3	3 priorytet
4	4 priorytet
5	5 priorytet

Czynniki przyciągające wg sektorów (badanie dotyczyło osób zatrudnionych w finansach i księgowości)

(Procent osób określających każdy czynnik)

	Duże firmy	Małe firmy	Księgowość – duże	Księgowość - małe	Sektor publiczny	Trzeci sektor (charytatywny non-profit)
Długoterminowe perspektywy kariery	46%	45%	46%	48%	48%	29%
Możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowej	37%	45%	34%	49%	51%	43%
Możliwość rozwijania szerokiej gamy umiejętności	40%	42%	43%	40%	42%	42%
Możliwość przenoszenia ról finansowych na całym świecie (tj. możliwość pracy w różnych krajach)	41%	38%	36%	37%	37%	38%
Możliwość przenoszenia ról finansowych między różnymi branżami)	38%	35%	42%	35%	31%	28%
Zainteresowanie tematyką	32%	34%	29%	37%	39%	32%
Atrakcyjne wynagrodzenie	32%	29%	35%	34%	27%	22%
Daje podstawy dla wielu różnych karier zawodowych	28%	28%	35%	25%	30%	32%
Zdobycie umiejętności mających zastosowanie w różnych branżach	27%	24%	32%	27%	31%	35%
Kariera/praca, która ma cel	30%	28%	24%	27%	38%	29%
Pewność zatrudnienia	28%	26%	24%	26%	22%	26%
Łatwość znalezienia pracy	22%	22%	20%	18%	23%	22%
Tworzy długoterminową wartość dla organizacji	18%	21%	13%	18%	21%	23%
Postrzeganie roli księgowego w społeczeństwie/prestiż	12%	17%	16%	15%	16%	8%
Osobiste predyspozycje do zawodu	17%	15%	11%	14%	11%	11%
Inne (proszę określić)	1%	1%	2%	2%	3%	
Żadne z powyższych	2%	1%	1%	0%		2%

1	1 priorytet
2	2 priorytet
3	3 priorytet
4	4 priorytet
5	5 priorytet

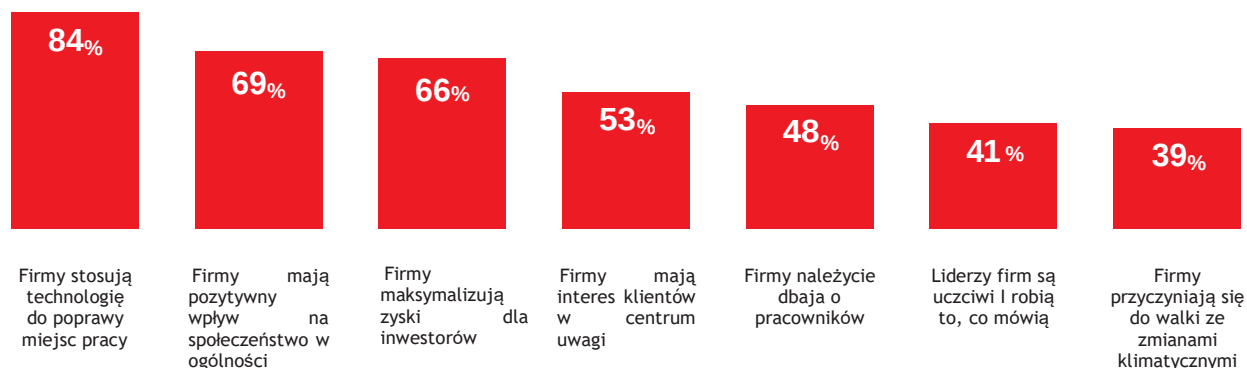
Pokolenie Z widzi potrzebę zmiany kluczowych obszarów przez firmy

O ile pokolenie Z jest przekonane, że firmy mają pozytywny wpływ na społeczeństwo (69%), dane z ankiety sugerują, że istnieje konieczność poprawy w kilku kluczowych obszarach.

Pokolenie Z uważa, że maksymalizacja zysku dla inwestorów (66%) dominuje nad troską o klientów (53%) i pracowników (47%). Nie jest także w pełni przekonane, że liderzy biznesu są uczciwi i robią to, co mówią (41%) a jeszcze mniej z nich z nich uważa, że firmy biorą udział w walce ze zmianami klimatycznymi (39%).

Postrzeganie firm przez Pokolenie Z

Myśląc o firmach, w jakim stopniu zgadzasz się lub nie zgadzasz z następującymi stwierdzeniami? (Procent odpowiedzi)



TYLKO 40% RESPONDENTÓW POKOLENIA Z UWAŻA, ŻE FIRMY ROBIĄ WSZYSTKO DLA WALKI ZE ZMIANAMI KLIMATU

Potencjalne skutki dla zawodowych organizacji księgowych wynikające z badania.

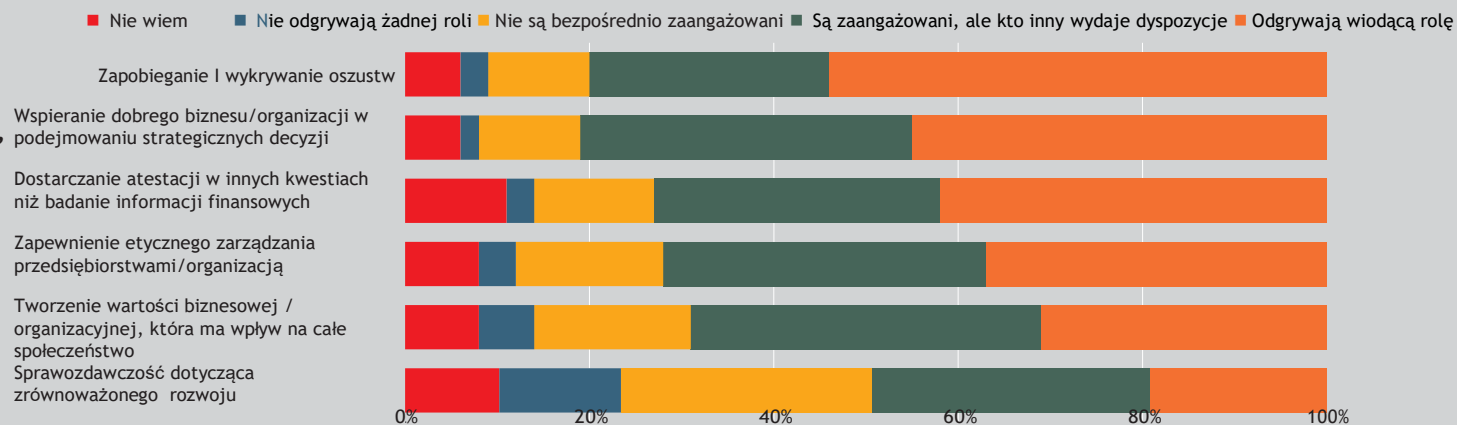
1. Robić więcej, aby podkreślić, co może zaoferować księgowość? Respondenci z pokolenia Z, którzy nie chcą robić kariery w księgowości, przytaczają różne powody, w tym brak wiedzy o karierze w księgowości, finansach i audycie oraz obawy dotyczące braku odpowiednich predyspozycji do wykonywania tego zawodu.
2. Przekazujemy informacje o możliwościach, które daje kariera w księgowości. Nawet w przypadku respondentów ankiety już zatrudnionych w księgowości, istnieje wyraźne niezrozumienie dla kwestii związanych z możliwościami dokonywania rzeczywistych zmian w szerszych obszarach, takich jak zrównoważony biznes czyli walka ze zmianami klimatycznymi.
3. Zapewniamy o bezpieczeństwie wpływu technologii, gdyż pokolenie Z ma obawy dotyczące wpływu technologii i automatyzacji na miejsca pracy w księgowości. Ważne jest, aby organizacje księgowe opracowały spójną narrację na temat korzyści, jakie wnosi technologia wzbogacająca rolę zawodowych księgowych..

Dlaczego nie chcesz zaczynać kariery w księgowości?



Postrzegana rola księgowych w biznesie

(Percent odpowiedzi)





DO ZAWODU KSIĘGOWEGO PRZYCIĄGAJĄ
ICH PERSPEKTYWY ROZWOJU KARIERY,
SZANSE ZDOBYCIA KWALIFIKACJI
ZAWODOWYCH,
KTÓRE ZAPEWNIAJĄ MOŻLIWOŚĆ UZYSKANIA
ROZLEGŁYCH UMIEJĘTNOŚCI
ORAZ OFERUJĄ OPCJE
PRZENOSZENIA RÓL ZAWODOWYM
W ŚRODOWISKU MIĘDZYNARODOWEGO
ORAZ MIĘDZY RÓŻNYMI BRANŻAMI.

Ostatnia myśl: Nowe podejście do „księgowości”?

Dekada możliwości zmieni przeznaczenie pracy, w której młodzi, utalentowani ludzie będą zainteresowani karierami, które dają satysfakcję, wnoszą wkład oraz dokonują zmiany. Ale gdzie w tym wszystkim znajduje się rachunkowość?

Firmy podejmują trudne decyzje i rozważają wymagające kompromisy. Decydują, gdzie inwestować a gdzie nie, równoważą cele krótkoterminowe z długoterminowymi a przewidujące firmy rozumieją, że ich działania mają swoje konsekwencje. Dobre firmy są siłą napędową zrównoważonej gospodarki i zrównoważonej planety, wywierając pozytywny wpływ na społeczeństwa i otaczające je środowisko. Młodzi na całym świecie rozpoczynający zawód księgowego mają doskonałą okazję do odegrania roli pomagając organizacjom zachować zrównoważony rozwój i odporność.

Gdy praca się zmienia, doświadczone technologicznie pokolenie Z przenosi swoje życie nacechowane cyfrową łącznością do miejsca pracy i pomaga zmieniać firmy na lepsze. Jeśli wyniki naszych badań są dobrymi prognozykami, pokolenie Z będzie wymagać większej odpowiedzialności od liderów organizacji i będzie mieć wysokie oczekiwania co do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz odpowiedniej dbałości o dobro pracowników.

Pokolenie Z pomoże stworzyć bardziej zróżnicowaną oraz integracyjną siłę roboczą, która sprawi, że przedsiębiorstwa zdobędą większą świadomość swojej szerszej roli w społeczeństwie. To jest pokolenie, które naprawdę dokona przełomu w pracy. W dłuższej perspektywie prawdopodobnie będzie to pokolenie, które wywrze niezatarty wpływ na kształt i sposób wykonywania pracy w przyszłości, jak żadne inne pokolenie przed nim, i to nie tylko dlatego, że potrafi używać smartfona.

Będą też prawdziwym katalizatorem zmian w zawodzie. Ta chętna do nauki kadra młodych ludzi, którzy dążą do zrobienia kariery i mają ambicje zawodowe, nie będzie chciała tkwić w bezczynności. Nie może, ponieważ przyszły świat pracy nie będzie monolitem. Będą mieli słusznie wysokie oczekiwania dotyczące potrzeby inwestowania w kwalifikacje zawodowe i przepracowany czas, aby otworzyć sobie drzwi do świata możliwości. Rachunkowość ponownie stanie się zawodem „otwierającym drzwi do kariery”. Pokolenie Z będzie także stanowić ważną część historii rachunkowości, pomagając całkowicie przeobrazić obraz księgowego w umysłach przyszłych pokoleń.

Podstawowe cechy rachunkowości przetrwają, ponieważ finanse są uniwersalnym językiem biznesu. Wraz z ponownym rozłożeniem obowiązków wywołanym przez technologię, procesy pracy i czynności zostaną przeprojektowane, łącząc ludzkie wysiłki z pojawiającymi się możliwościami

cyfrowymi, co w efekcie będzie łączyć zawód w jeszcze większym zakresie.

Pokolenie Z mając umiejętności i wiedzę, uzyska możliwości do osiągnięcia wszystkiego, czego chce w biznesie. W nowym świecie pracy, ścieżki kariery i możliwości ciągłego uczenia się oraz zdobywania nowych umiejętności w zawodzie będą się nadal otwierać i w dalszym ciągu dywersyfikować, gdyż oczekiwania pokolenia Z będą się zmieniać. Niezależnie od funkcji, branży, czy położenia geograficznego, to właśnie zastosowanie kluczowych umiejętności i ogromna różnorodność przyszłych kompetencji, jakie daje doświadczenie w rachunkowości, będzie czynnikiem przyciągającym pokolenie Z do rachunkowości, która będzie atrakcyjnym wyborem zawodowym.

**PONIEWAŻ TECHNOLOGIA DOKONA NOWEGO
ROZŁOŻENIA OBOWIĄZKÓW, NASTĄPI
PRZEPROJEKTOWANIE PROCESÓW
PRACY I CZYNNOŚCI, KTÓRE POŁĄCZY
LUDZKIE WYSIŁKI Z
NOWYMI MOŻLIWOŚCIAMI CYFROWYMI, CO
ZWIĘKSZY ŁĄCZNOŚĆ W ZAWODZIE.**

”

