

BALÁZSINÉ Farkas Katalin – KARDOS Barbara

A KKV-SZEKTOR GYAKORLÓ SZÁMVITELI SZAKEMBEREINEK A PÁLYAKEZDŐ SZÁMVITELESEK KOMPETENCIÁIRA VONATKOZÓ ÉRTÉKELÉSE

A szerzők tanulmányukban nemzetközi kitekintés után a magyar számviteli szakemberek kompetenciáinak vizsgálatát mutatják be.

Kutatásuk célja a számviteli képzés tartalmi és módszertani továbbfejlesztése érdekében a számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciák feltérképezése és a hiányzó kompetenciák feltárása.

A nemzetközi kutatásoktól eltérően a pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak felmérését, a magyar számvitelképzés jellemzőit figyelembe véve, a három legjellemzőbb képzési szintre az ügyintézőkre, a mérlegképes könyvelőkre és a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan külön-külön végezték el.

A kutatási hipotézisek bizonyítása alapján fejlesztési irányokat fogalmaznak meg a számviteli szakemberképzés számára.

Kulcsszavak: számviteli szakember, képzés, kompetenciák

A változtatás igénye nem új a számviteloktatás területén. A téma több, mint ötven évvel ezelőtt is előkerült már (Gordon – Howell, 1959). A változás tartalmát tekintve azonban akkor sem volt, mint ahogy most, a XXI. század elején sincs konszenzus (Bolt-Lee – Foster, 2003). Hazánkban is megfogalmazták, hogy a piacgazdaság építésével, a globalizációs hatások következtében, és nem utolsósorban az információs technológiai fejlődés eredményeként összetett, széles tudású, magasan kvalifikált pénzügyi-számviteli szakemberre van szükség. A kérdés így végső soron az, hogy a mai számviteli szakoktatás e követelménynek eleget tud-e tenni (Sztanó, 2008). Sztanó (2015) megállapítása szerint ma már alapvetően nincs mennyiségi hiány a számvitel szakképzés területén, de azt már nem lehet egyértelműen állítani, hogy a pénzügyi-számviteli szakma magas minőségi követelményeinek mindenben megfelel a szakoktatás. A környezeti változások következtében a számviteli tevékenység, mint szolgáltatás tartalma is bővült, megváltozott, melyet a képzés tartalmának is követnie kell (Bélyácz, 2008). A számviteli szakember támogató, információszoigálatató szerepköre vezetőségi partnerré döntéshozóvá alakult át (a menedzsment része lett) Brewer Sorensen és Stout (2014) véleménye

szerint, ennek megfelelően a mai könyvelők integrált gondolkodók, akik a számviteli tudáson felül képesek a döntéshozásban, stratégiaalkotásban részt venni. Azonban a számviteloktatás nem követte ezt a változást, az oktatás nem fókuszál kellőképpen az integrált kompetenciaalapú képzésre. A számviteli szakemberek számára feladott álláshirdetések négy éves periódusát (2006-2009) vizsgáló ausztrál kutatás eredményei szerint a munkáltatók a hangsúlyt az emberi tényezőkre (soft skills) helyezik a szakmaiakkal szemben. Dunbar – Laing – Wynder (2016) szerint annak ellenére, hogy a személyes és társas kompetenciák szerepelnek a tantervekben, a jelen tantervek mégis csak a munkaadók szakmai követelményekkel kapcsolatos igényeit elégítik ki. A munkáltatók által a „soft skills”-re helyeződő igénynek a jövőbeli tantervekben és a képzésben hangsúlyosabban meg kell jelennie. Ugyanerre a következtetésre jutottak Kavanagh és Drennan (2008) ausztrál kutatók, akik a hallgatói elképzeléseket és a munkaadói elvárásokat vizsgálták. Megállapításuk szerint a képzés nem fókuszál a személyes és társas kompetenciákra, a legnagyobb rés az oktatás és a munkaadói elvárás között az önmotiváció, szakmai attitűd, szóbeli kommunikáció és a folyamatos tanulás képessége terü-

létén van, de a számviteli és a kutatási készségen kívül minden más területen az egyetemi oktatást hiányosnak ítéli meg a munkaerőpiac.

Kutatásunk célja a számviteli képzés tartalmi és módszertani továbbfejlesztése érdekében a számviteli szakemberekkel szemben támasztott kompetenciák feltérképezése és a hiányzó kompetenciák feltárása.

Ma a szakképzés és a felsőoktatási intézményekben folyó képzés akkor lehet igazán sikeres és hatékony, ha folyamatosan követi, vizsgálja és figyeli a munkaerőpiac elvárásait, ezt konvertálja az oktatás nyelvére. Ennek a „kompetenciatermelő” folyamatnak az eredményeként alakulnak ki a hallgatókban azok a kompetenciák, képességek, amelyek lehetővé teszik, hogy leendő munkahelyükön kiváló teljesítményt nyújtsanak majd (M. Vas, 2009). Az oktatási rendszer teljesítményét értékelő elemzések (Csermely, 2009; Csehné, 2012; Tóth – Hlédik, 2014) azt igazolják, hogy az oktatási rendszer csak részlegesen tud alkalmazkodni a munkaerő-piaci elvárásokhoz. Klein (2012) megfogalmazása szerint olyan iskolarendszerre van szükség, amely elősegíti az önálló gondolkodást, felelős viselkedést, a hatékony munkavégzést és az élet fontos helyzeteiben a döntési képességet.

Ha már a képzés során hangsúlyt fektetünk a munkáltató által elvárt kompetenciák fejlesztésére, akkor a pályakezdő szakemberek – diplomájuk, szakképzettiségük megszerzése után – nagyobb eséllyel indulhatnak a munkaerő-piacon, illetve sikeresebbek lehetnek munkájukban. Ehhez azonban első körben össze kell gyűjteni a munkaadók felől a munkavállalókkal szemben elvárt kompetenciákat, amelyek a környezeti változások hatására folyamatosan módosulnak.

Az elvárt kompetenciák egy részét a munkavállaló a képzés során sajátíthatja el, egy részét a munkába állás után a gyakorlatban szerezheti meg (Berki, 2006). A munkaadók számára fontos információ lehet, hogy a pályakezdő szakember milyen kompetenciák birtokában áll munkába, melyekre építhet a munkáltató már a számviteli szakember foglalkoztatásának kezdetén. Melyek azok a kompetenciák, amelyeket majd a gyakorlatban szerez meg a munkavállaló, melyek azok az ismeretek, amelyeknek megszerzéséhez a munkaadónak kell hozzásegítenie a munkavállalót esetleg vállalatlan belül szervezett tanfolyamokkal, tréningekkel?

A képzés tartalmi és módszertani továbbfejlesztése érdekében kutatásunk során alapvetően a pályakezdőkkel szemben támasztott kompetenciakövetelményekre kívánunk fókuszálni. Ezeket a kompetenciákat jellemzően OKJ-képzések során, vagy felsőoktatásban folytatott tanulmányok keretében szerezhetik meg a képzésben résztvevők.

Kutatási eredményeink implikációja lehet a feltárt felesleges és hiányzó kompetenciák ismerete alapján a szakképzés, illetve a felsőfokú szakmai képzés tartal-

mi és módszertani fejlesztése, illetve a szakembereket foglalkoztatók körének informálása a pályakezdőkről alkotott általános képről, ami alapja lehet a specializált továbbképzések megszervezésének.

A kompetenciákról

A pályakezdő munkavállalók kompetenciaértékelésének bázisát a munkáltatók által meghatározott követelményprofil képezi. A valódi alkalmasságot azok a viselkedésformák, tulajdonságok, képességek, készségek és személyiségjellemzők biztosítják, amelyek megkülönböztetik a kiválóan teljesítő egyéneket az átlagosaktól, és amelyek hosszú távon képzéssel fejleszthetők – ezeket nevezzük összefoglaló néven kompetenciáknak (Bíró – Csányi – Vincze, 2007).

A kompetencia Szabó (2014) megfogalmazásában készségek, képességek, jártasságok összessége. A fogalom magában foglalja az illető tudását, tapasztalatait éppúgy, mint személyes adottságait. A kompetencia jelentése összetett, egyrészt a tanult ismertek gyakorlati alkalmazása és felhasználásának képessége, valamint veleszületett adottságok, élettapasztalat és egyéb tényezők, ösztönös mechanizmusok összetett működése. A kompetenciának a tudáson és jártasságokon kívül a személyes értékek, attitűd, személyiségvonások és motivációk is meghatározó részei.

A kompetencia fogalmának sokféle definíciója létezik, de minden meghatározásra igaz, hogy a kompetencia szót a munkavállaló munkavégzése közbeni viselkedésével, magatartásával és ennek a teljesítményre gyakorolt hatásával definiálja (Karoliny – Poór, 2010).

A kompetencia a dolgozó és a szervezet között a kapcsolódó terület (Klein, 2012). A kompetenciák felhasználása során vizsgálható a cselekvés intenzitása, a projektben résztvevőkre gyakorolt hatás mértéke, a viselkedés komplexitása vagy a feladat elvégzésére fordított erőfeszítés (Szabó, 2014).

A vállalati kompetenciamenedzsment célja Szabó (2014) szerint a szervezeti célok megvalósulásának és az egyéni karriertörekvések elérésének elősegítése. Ennek megfelelően állítja össze a kompetenciaszótárt, amely az egész szervezetre vonatkozó kompetenciákat foglalja magában, és a kompetenciaterkép, amely egy-egy munkakör sikeres betöltéséhez szükséges kompetenciákat foglalja egységes keretbe. A vállalatnál a munkaerő-kiválasztás folyamatának első lépése az alapos munkakörelemzés, ahol azoknak a tulajdonságoknak, kompetenciáknak az összegyűjtése a feladat, amelyek az adott munkakör betöltéséhez fontosak (Klein, 2012).

A magyar nyelvben gyakran szinonimaként használjuk a kompetencia (competency) és a hozzáértés (competence) kifejezéseket. Holott a kompetencia

személyhez kapcsolódó kifejezés, amely a kiemelkedő teljesítményt megalapozó viselkedési dimenziókra vonatkozik, míg a hozzáértés a foglalkozáshoz, munkavégzéshez kapcsolódó fogalom, amely azokra a munkatevékenységekre irányul, melyeket a személy képes végrehajtani (Bíró – Csányi – Vincze, 2007). A szervezetek által használt kompetencialisták többsége is vagy személyalapú, viselkedési kompetenciát, vagy pedig foglalkozáshoz, munkához kapcsolódó szakmai hozzáértést tartalmaz, és általában mindkét jellemzőt egységesen kompetenciának nevezi. Erre utal az Amerikai Számviteli Szakemberek Egyesülete (AICPA) által meghatározott, pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben elvárt kompetenciák (core competencies) tartalma is, amelyben a funkcionális kompetenciák a technikai (szakmai) kompetenciákat jelentik (Bolt-Lee – Foster, 2003).

A továbbiakban a pályakezdő szakemberek munkaerőpiac által igényelt (ezen belül meglévő vagy hiányzó) kompetenciáit vizsgáló külföldi kutatási eredmények közül mutatjuk be a legrelevánsabbakat.

Az amerikai kutatási eredmények

A számviteloktatás az Amerikai Egyesült Államokban, az USA viszonylag fiatal történelméből adódóan, alig több, mint száz éves múltra tekint vissza, de a fejlődés nagyon intenzív volt, és jelenleg a hazai viszonyokhoz hasonló dilemmák és fejlesztési feladatok jellemzik az USA számviteli szakoktatását is.

Nelson (1995) úgy jellemzi az amerikai számvitelképzést, amely főként a technikai képzésre és a mérlegképes könyvelői vizsgára (CPA) való felkészülésre helyezi a hangsúlyt a szélesebb oktatás rovására, mely pedig az első egyetemi üzleti iskolákat szponzoráló alapító szakemberek szándéka lett volna.

Richards (1992) szerint az előléptetések és a karrier legfontosabb tényezője a szakmai tudás, de amikor menedzserből már üzlettárrá, partnerré lép elő valaki, akkor a szakmai tudás fontossága már csak a 3-4. helyen szerepel (például a kommunikációs kompetencia is megelőzi).

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

Bolt-Lee és Foster (2003) tanulmányukban az amerikai számviteli szakemberekkel szemben támasz-

tott követelményeket foglalják össze. Az AICPA által meghatározott pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben elvárt kompetenciák (core competencies) mellett a tanulmányban bemutatják az Amerikai Számviteli Társaság (AAA) Bedford Bizottságának beszámolóját: „A jövő számvitel-oktatása: felkészülés a bővülő szakmára”. A beszámoló hangsúlyozza, hogy a jövőbeli professzionális könyvelőnek élethosszig tartó tanulásra való készségekre, kritikai gondolkodásra, kapcsolatteremtő képességre és a számviteli információs rendszerek ismeretére van szüksége.

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

A Kennedy – Dull (2008) által folytatott kutatás eredményei azt mutatták, hogy a cégek Amerikában olyan számviteli képzettségű munkavállalókat akarnak, akiknek jók az interperszonális készségeik (együttműködés készsége, csapatszellem, rugalmasság, alkalmazási készség, mások motiválása), és tudnak együttműködésre épülő környezetben dolgozni (Számviteloktatás Változtatási Bizottság, Accounting Education Change Commission 1990; Ravenscroft et al., 1999). Egy 2800 munkavállalót érintő céges felmérés szerint az USA-ban tíz év alatt a csapatmunkában elvégzett munka aránya 21%-ról 50%-ra nőtt (Kennedy, 2008 in: Avery, 2001). A számviteli szakemberképzésben részt vevő oktatók számára egyre világosabbá vált, hogy a diákoknak az üzleti életben történő boldogulása érdekében az együttműködési készségeiket az oktatás során fejleszteni kell.

Brewer, Sorensen és Stout (2014) kompetencia-krízisről számol be a számviteli szakemberképzésre vonatkozóan, mely alatt azt értik, hogy úr van a szakmai sikerességhez szükséges és a képzésben nyújtott kompetenciák között. A számviteli szakembereknek folyamatosan képezniük kell magukat és a jövő számviteli nemzedékeit, hogy egységesen rendelkezzenek a növekvő számú, szükséges kompetenciákkal, melyeket a mai dinamikusan változó szervezeti környezetek igényként támasztanak. Kutatási eredményeik szerint integrált gondolkodókra van szükség, akik a számviteli tudáson felül képesek a döntéshozásban, a stratégiaalkotásban is részt venni.

2010-ben az Amerikai Számviteli Szövetség (AAA) és a Menedzsment Számviteli Intézet (IMA) egy közös munkacsoportot hívott össze, hogy tantervi ajánlásokat dolgozzon ki a számviteli oktatáshoz. A munkacso-

port első jelentése (2014) egy integrált kompetencia-alapú keretrendszert tartalmazott a számviteli oktatás számára, mely szerint a számviteli oktatásnak a hosszú távú karrierkövetelményekre kell fókuszálnia, a számvitel értékeit ki kell szélesíteni, hogy tartalmazzák a stratégiaformálást, analízist, tervezést és végrehajtást (vállalati teljesítménymenedzsment) a számviteli kompetenciákat integrált nevelési pedagógiát használva kell tanítani. Lawson, Blocher, Brewer, Morris, Stocks, Sorensen, Stout és Wouters (2015) tanulmányukban részletes példákon keresztül mutatják be, hogy a kompetenciaintegráció hogyan hajtható végre a számvitel oktatásának területén.

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

Az USA-ban 1989-től 1996-ig működött egy Számvitel Oktatási Változás Bizottság (Accounting Education Change Commission, AECC), amelyet az Amerikai Számviteli Társaság (AAA) alapított, és amely a számviteloktatás megváltoztatására vonatkozó javaslatait a Bedford Bizottság beszámolójának ajánlásaira alapozta. Szerintük a változások legfőbb ösztönzőjének az oktatóknak kell lenniük. „Képességprofiljukban” nyolc készség és tudásterület szerepelt, amelyek arra készítik fel a hallgatókat, hogy hogyan *váljanak* professzionális könyvelőkké, nem pedig azzá *teszi* őket a szakmába való belépésük pillanatában (Bolt-Lee – Foster, 2003).

Simmons és Williams (1996) kutatásainak központjában az állt, hogy miként értékelik az állami és az ipari szakértők a számviteli szakemberek teljesítményét, mely képességeiket tartják fontosnak. Hat tanulmány feldolgozása alapján arra a következtetésre jutottak, hogy a pályakezdő számviteli szakembereknek nincs meg a kellő tudása az új technológiák megértéséhez, kommunikációs képességekből, üzleti etikából, üzleti globalizációból nem elég képzettek, és az üzleti döntéshozáshoz a többszörös megközelítéshez sincs megfelelő képzettségük. A tanulmányok alapján azonosították azokat a területeket, ahol a hallgatók alulképzettek.

1. írásbeli kommunikációs készség,
2. általános adózási ismeretek,
3. szóbeli kommunikációs készség (nyelvi kommunikáció),
4. sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége,

5. az üzleti környezet ismerete,
6. könyvelő programok ismerete (számviteli szoftverek használata),
7. vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) (menedzsment-tanácsadói szolgáltatás),
8. informatikai ismeretek (számítógépes ismeretek),
9. menedzsmentismeretek.

A hiányos területek fontossági sorrendje: kommunikációs készség (beszéd, írás), vezetői tanácsadói szolgáltatások, könyvelő programok ismerete.

A kínai kutatási eredmények

Simmons és Williams (1996) kutatási eredményeiből kiindulva Chen (2013) azt vizsgálta, hogy van-e különbség az amerikai és a hongkongi számviteli szakemberek kompetenciái, illetve a velük szemben támasztott kompetencia követelmények között.

Chen Hongkongban, a felméréshez, háromirányú megközelítést használt:

- megkérdezték a hongkongi ICPA (Hongkongi Számviteli Szakemberek Egyesülete) szakembereit,
- megkérdezték 9 hongkongi egyetemet a pályakezdőről és a tananyagról,
- megkérdezték a BIG-4 helyi vezetőit.

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

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

Chen összességében arra a következtetésre jutott, hogy alapvetően nagyon hasonlóak a pályakezdőkkel szembeni követelmények és a hiányosságok is. Mindkét országban mind a 9 vizsgált kompetenciára megállapították, hogy szükséges és egyben hiányzó kompetencia a pályakezdő számviteli szakemberek esetében.

A három leghangsúlyosabb elvárás és egyben hiányosság a szóbeli és írásbeli kommunikáció, illetve a vezetői tanácsadás (döntés-előkészítés).

Hazai empirikus kutatásunk

Ma már az üzleti globalizáció eredményeként a számviteli pályakezdők nem feltétlen a saját országukban kezdenek el dolgozni. Így a különböző földrajzi területekről származó munkáltatói elvárások összegyűjtése segíthet a szakképző intézményeknek abban, hogy olyan tantervet alakítsanak ki, amely segíti a pályakezdők szakmai karrierjét, bárhol kezdjenek is dolgozni (Chen, 2013).

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

A vizsgálatunk középpontjában szereplő kompetencialistát, amely összesen 16 kompetenciát tartalmaz, az egyesült államokbeli kutatási eredmények, valamint Chen empirikus, 9 kompetenciára kiterjedő kutatása alapján állítottuk össze.

Szükségesnek éreztük a már lefolytatott empirikus kutatásban alkalmazott kompetenciákat további hét kompetenciával kiegészíteni (*I. táblázat*, 10-16. számú kompetenciák) az alábbi okok miatt.

Egyik indokunk az, hogy a 3K CONSENS IRODA által 2007-ben készített számviteli szakemberekre vonatkozó munkakör-elemzésben és a 2016-ban kigyűjtött álláshirdetésekből megfogalmazott kompetenciaelvárások között rendre szerepelnek ezek a készségek, valamint Kavanagh és Drennan (2008) álláshirdetéseinek vizsgálatával foglalkozó kutatási eredményei is ezeknek a kompetenciáknak a fontosságát igazolják. Továbbá kíváncsiak voltunk arra, hogy a szűken vett szakmai kompetenciákkal (számviteli ismeretek, elemző gondolkodás) mennyiben rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberek, az oktatás mennyiben készíti fel a képzésben résztvevőket ezekre a szakmai kompetenciákra és mennyiben elégedettek a munkaadók a számviteli szakmai képzés színvonalával. Hazánkban az idegennyelv-tudás a népesség jelentős hányadánál még mindig hiányzó, vagy fejlesztendő kompetencia, ezt támasztja alá az EUROSTAT 2011-es jelentése is az európai tagállamok állampolgárainak idegennyelv-tudásáról, mely szerint a magyar népesség 63,2%-a nem beszél egyetlen idegen nyelvet sem. Választ szerettünk volna kapni arra a kérdésre, hogy a pályakezdő számviteli szakemberek esetében is erre az eredményre jutunk-e, szerepel-e a hiányzó, fejlesztendő kompetenciák között az

idegennyelv-tudás? Elképzelésünk szerint a globalizációs hatások és a számviteli szolgáltatás tartalmának bővülése a számviteli területen dolgozók esetében is a szakmát idegennyelv-tudás igényessé tette. Kérdés, hogy a szakképzés mindhárom vizsgált szintjén egyformán szükséges kompetenciának ítélt-e az idegennyelv-tudás? Azokban az országokban, ahol az anyanyelv egyben világnyelv, a nemzetközi kommunikáció a globalizáció előretörésével sem jelent problémát, sokkal kevésbé merül fel fejlesztendő kompetenciaként, mint hazánkban. Az élethosszig tartó tanulásra való készség, véleményünk szerint, a számviteli szakma folyamatosan változó szabályozási környezete, a technológiai változások és a szolgáltatások bővülése alapján kimondható, hogy a számvitel területén dolgozók esetében különösen fontos kompetenciának minősül. Az etikus viselkedés készsége a brókerbotrányok következtében kapott nagyobb hangsúlyt. A több ezer vállalat bukását kiváltó okok között olyan számviteli szabálytalanságok – szándékosan elkövetett pontatlanságok – találhatók, mint a torzított beszámolók, hamis profitkimutatások, az árbevétel meghamisítása, a vállalati adósságok elrejtése, vagy a kreatív számvitelnek nevezett félrevezető elszámolás. A számvitel a tájékoztatás sajátos eszköze, mely a vállalkozás vagyoni, jövedelmi, pénzügyi helyzetéről ad képet, és ezeknek a számviteli kimutatásoknak, Kane (2004) szerint, kulcsszerepük van a befektetői bizalom megteremtésében és megtartásában. A kreatív számvitel a menedzsment irányából érkező beszámoló-hamisítási nyomásnak engedve, a hamis informálás egyik változata, mely ugyan betartja a törvény betűit, de a törvényesség szelleme nem hatja át a gyakorlatát (Szász, 2007). A legitimitás határát súroló gyakorlat célja, Trotman (1993) szerint, a vállalati pénzügyi pozíció, a gazdasági, pénzügyi információk szépítése, melyet Naser (1993) megfogalmazásában úgy ér el a könyvelő, hogy a szabályokban lévő réseket kihasználva manipulálja az információkat, vagyis a tranzakciókat úgy strukturálja, hogy a kívánt számviteli eredményre jussanak. A globális gazdaság a gyors technikai, technológiai változások páratlan gazdasági lehetőségeket nyújtanak, Szász (2008) szerint, a számviteli szakmának, de egyben szakmai, etikai szempontból a számviteli hivatást gyakorlók felelőssége óriási a közzel szemben, hiszen gyökeresen megváltozott a vállalatvezetés és vállalatszervezés rendszere, ugrásszerűen megnőtt a részvénytulajdonosok száma, az egyének megtakarításainak, nyugdíjbiztosításuknak az értéke függ a vállalati részvények értékétől.

1. táblázat

A hazai empirikus felmérés során alkalmazott kompetencialista

Nemzetközi empirikus kutatásban vizsgált kompetenciák		Hazai kutatást kibővítő kompetenciák	
1.	Írásbeli kommunikációs készség	10.	Idegen nyelvi kommunikációs készség
2.	Általános adózási ismeretek	11.	Elemző gondolkodás
3.	Szóbeli kommunikációs készség (nyelvi kommunikáció)	12.	Számviteli ismeretek
4.	Sajátos adózási kérdések megválaszolási képessége	13.	Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus
5.	Üzleti környezet ismerete	14.	Csoportmunka, együttműködés
6.	Könyvelő programok ismerete (számviteli szoftverek használata)	15.	Emberekkel kapcsolatos készségek
7.	Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	16.	Folyamatos tanulás képessége
8.	Informatikai ismeretek (számítógépes ismeretek)		
9.	Menedzsmentismeretek		

Forrás: saját szerkesztés

Az USA-ban és Hongkongban folytatott vizsgálat a felsőoktatásból kikerülő pályakezdő számviteli szakemberekre fókuszált. Mi fontosnak tartottuk a hazai számviteli szakemberképzés három jellemző szintjére, vagyis az OKJ-képzésben részt vett pénzügyi és számviteli ügyintézőkre, a mérlegképes könyvelőkre és a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan külön elvégezni a vizsgálatot. A kisvállalkozások nagy arányban foglalkoztatnak mérlegképes könyvelőket, míg a közepes vagy annál nagyobb cégek inkább összetettebb tudással rendelkező, diplomás számviteli szakembereket igényelnek. A pénzügyi és számviteli ügyintézőket cégmérettől függetlenül foglalkoztatják a vállalkozások. A három végzettségi szintről kibocsátott szakemberekkel szemben feltevésünk szerint a munkaerő-piacnak a kompetenciaigénye nem azonos sem összetételében, sem rangsorában, illetve a hiányzó kompetenciák köre is eltérő lesz várhatóan a három vizsgált kör esetében.

A hazai piacot jellemzően a kis- és középvállalkozások (KKV) uralják, (2016-ban a KSH adatszolgáltatása szerint a vállalkozások 99,9 %-a kis- és középvállalkozás, és csak a 0,1%-a nagyvállalkozás) ennek megfelelően kutatásunk fókuszában a hazai KKV-szektor véleményének feltérképezése állt. Kutatási célunk

megvalósítása érdekében olyan fórumot kerestünk, ami köztudottan és megfelelően reprezentálja ezt a szektort, és ahol a válaszadások megfelelő száma is valószínűsíthető. A pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáit feltérképező kérdőívet 2015. november 25-én az Adónavigátor „Adó 2016” konferenciáján 525 fő töltötte ki a résztvevő 1000 főből, amely 52,5%-os kitöltési arányt jelent. Mivel az Adónavigátor Kft. küldetése, működésének célja a kis- és középvállalkozásokban dolgozó könyvelőknek, illetve a KKV-knak könyvelő cégek számviteli szakembereinek a szakmai továbbképzése, így a megkérdezettek teljes egészében a KKV-szektor képviselik, így válaszaikat relevánsnak tekintjük.

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

A válaszadóknak a saját képzettségi szintjük, illetve annál magasabb és alacsonyabb képzettségi szinten végzett pályakezdők hiányzó kompetenciáról is véleményt kellett mondaniuk. A véleménynyilvánítás minden esetben szubjektív, és az azonos végzettségi szintről mondott vélemény lehet kevésbé önkritikus, mint más végzettségi szintekről alkotott vélemény, így az adatok feldolgozása során erre kiemelt figyelmet fordítottunk.

A válaszadók területi illetékességét nem vizsgáltuk, bár a konferencia helyszíne Budapest volt, azonban ez egy országosan meghirdetett szakmai esemény, és jellemzően a résztvevők az ország számos városából érkeznek is, erre vonatkozó adatok hiányában azonban nem tekinthető reprezentatívnak a minta. Mivel mind a szakképzésben, mind a felsőfokú szakmai képzésben országos szakmai és vizsgakövetelmények vannak, ezért nem láttuk indokoltnak a területi eltérések vizsgálatát. A fentiekkel összhangban arra a következtetésre jutottunk, hogy az adataink kellően reprezentatívak egy kvalitatív elemzés kivitelezéséhez.

A primer kutatás eredményei

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

Az alkalmazott ötfokozatú Likert-skála segítségével azt értékelték a válaszadók, hogy a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan, a 16 kompetenciát milyen mértékben tartják szükséges és egyben hiányzó kompetenciának. A Chen (2013) által alkalmazott kérdőív logikája szerint 1-es számmal jelöltük,

ha rendelkezik az adott kompetenciával és 5-ös számmal, ha hiányzik az adott kompetencia a pályakezdő számviteli szakembernél. Külön jelölték, ha valamely kompetenciát az adott képzési szinten szükségtelennek ítélték. A kapott válaszok feldolgozásához az SPSS statisztikai programot alkalmaztuk.

A szakirodalmi kutatásaink alapján a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg

Kutatásunk során elsőként arra kerestük a választ, hogy van-e különbség a kompetenciák megítélésében a különböző szinten végzett számviteli szakemberek esetében? A számviteli szakképzés egyes szintjein a képzés szakmai tartalma közel azonos, de az elsajátítandó tananyagtartalom mélységében jelentősen különbözik. Ezt bizonyítják a számvitel szakképzés egyes szintjeihez tartozóan előírt belépési követelményekben tapasztalható eltérések, a képzési idő különbözősége és a kimeneti követelményekben megfogalmazott eltérő színvonalú elvárások. Feltevésünk szerint egy pályakezdő, diplomás számviteli szakember összetettebb tudással rendelkezik, mint egy alacsonyabb végzettségi szintű pályakezdő mérlegképes könyvelő. Legkevesbé az ügyintézői szinten végzett pályakezdők rendelkeznek a vizsgált kompetenciákkal. A felsőoktatásban a szükséges készségek megszerzésére nagyobb lehetőség nyílik, az egyetem jobban felkészíti a számviteli szakembereket a munkaerőpiac elvárásaira. Ennek megfelelően fogalmaztuk meg első hipotézisünket.

H1: Az egyre magasabb végzettségű pályakezdők esetében egyre kevésbé hiányzó az adott kompetencia.

A hazai empirikus felmérést megelőzően az USA-ban és Hongkongban vizsgálták a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompetenciáit. A két eltérő gazdasági helyzetű, eltérő kultúrával rendelkező országban végzett kutatás szinte minden pontjában azonos eredményt hozott. A nemzetközi szakirodalmak feldolgozása után primer kutatásunk során arra kerestük a választ, hogy mennyiben térnek el az amerikai és hongkongi kutatási eredmények a hazai számviteli szakembereknél tapasztaltaktól? Feltevésünk, hogy a magyarországi empirikus vizsgálatok hasonló eredményre fognak vezetni. Ebből a feltevésből eredően fogalmaztuk meg a második hipotézisünket.

H2: A hazai kutatási eredmények nem térnek el az ismert nemzetközi (amerikai és a hongkongi) eredményektől.

Kutatásunk során a minta szociodemográfiai vizsgálatát elvégezve, kutatási kérdésként fogalmazódott meg, hogy a válaszadók végzettsége, szakmai tapasztalata befolyásolja-e a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozó kompetenciamegítélésüket?

A mintában a válaszadók szakmai végzettségük szerint ügyintézők, mérlegképes könyvelők, adótanácsadók, illetve könyvvizsgálók voltak. A gazdasági élet eltérő területein dolgoznak, eltérő igényszinttel rendelkeznek a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Feltevésünk szerint, mivel az adótanácsadói végzettségű szakemberek közép- vagy nagyvállalatoknál tevékenykednek, összetettebb, mélyebb tudást várnak el a pályakezdő számviteli szakemberektől. A mérlegképes könyvelők jellemzően mikro- és kisvállalkozásoknál végeznek kevésbé összetett könyvelőtevékenységet, így feltételezésünk szerint más a kompetenciaelvárásuk a pályakezdő számviteli szakemberekkel szemben. A fenti feltevésből ered a harmadik hipotézisünk.

H3: A különböző végzettségű válaszadók véleménye eltérő a hiányzó kompetenciák vonatkozásában.

A környezeti, technológiai, gazdasági változások következtében a számviteli szakemberképzés már az elmúlt 20 évben is – más gazdasági szakemberképzéshez hasonlóan – folyamatosan változott, megpróbálva alkalmazkodni az egyre bővülő munkaerő-piaci igényekhez. Feltevésünk szerint a válaszadók véleményét befolyásolja, hogy milyen régen vannak a pályán. Az, hogy a válaszadó milyen régen végezte tanulmányait, befolyással van a pályakezdő számviteli szakemberek szükséges és hiányzó kompetenciáinak megítélésére. Ennek megfelelően fogalmaztuk meg negyedik hipotézisünket.

H4: A különböző szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók véleménye eltérő a hiányzó kompetenciák vonatkozásában.

A minta jellemzése

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

A válaszadók munkakör szerinti megoszlása

A megkérdezett szakemberek többsége – 73,23%-a – belső számviteli munkatárs (főkönyvelő, könyvelő) és mindössze 26,77%-a dolgozik külső könyvelőként (könyvelőiroda vezetője és alkalmazottja). Más szem-

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

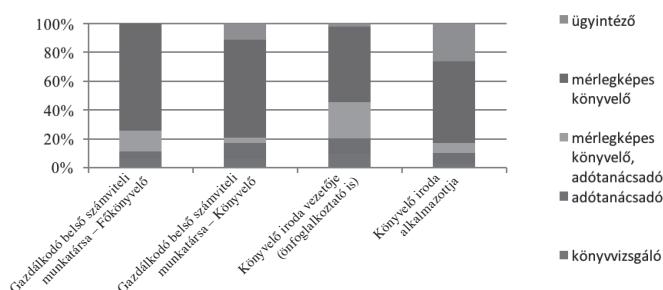
A válaszadók szakmai végzettség szerinti összetétele

A válaszadó számviteli szakemberek 8%-a a legalacsonyabb számviteli szakmai (ügyintézői) végzettséggel, 76% mérlegképes könyvelői képesítéssel rendelkezik (ezek 17%-ának egyben adótanácsadói képesítése is van), az adótanácsadói végzettséggel rendelkezők aránya 9% és 7% könyvvizsgáló.

A továbbiakban azt is megvizsgáltuk, hogy a különböző beosztású válaszadók jellemzően milyen végzettséggel rendelkeznek.

1. ábra

A válaszadók munkakörének és végzettségének együttes vizsgálata



Forrás: saját szerkesztés

Alkalmazottak esetében a keresztvizsgálati eredmények a következők

A munkakörök és a szakmai végzettségek kapcsolatának vizsgálata során az derül ki, hogy a belső számviteli munkatársak (könyvelők) 11%-a ügyintézői végzettségű, 72%-a mérlegképes könyvelő végzettséggel rendelkezik (ezen belül 4% adótanácsadó is egyben), 11% csak adótanácsadó, míg 6%-a könyvvizsgáló. A könyvelőirodai alkalmazottak között már jelentősebb, 26% az ügyintézők aránya, és mindössze 3% rendelkezik könyvvizsgálói képesítéssel.

A válaszadók között a könyvelő iroda vezetői (önfoglalkoztató is) kategóriában már 10% a könyvvizsgálók aránya, 10% adótanácsadói végzettségű, 78% mérlegképes könyvelő, ebből 25% adótanácsadó is, míg elvétve (2%) előfordul ügyintézői végzettségű is. A belső számviteli munkatársak (főkönyvelők) 0%-a ügyintézői végzettségű, nagy többsége, 89% mérlegképes könyvelő végzettséggel rendelkezik (ezen belül 14% adótanácsadó is egyben), 5% csak adótanácsadó, míg 6%-a könyvvizsgáló.

Az ügyintézői végzettség tehát rendeltetésének megfelelően jellemzően „beosztotti”, „irányított” mun-

ka körhöz kapcsolódik, míg a könyvvizsgálói végzettség főkönyvelői vagy könyvelő iroda vezetői pozícióhoz, azaz „irányító” szerephez kapcsolódik. (1. ábra)

A válaszadók szakmai tapasztalat szerinti összetétele

A válaszadók 77%-a több, mint tíz éve gyakorolja a szakmát, de meglepő módon az oktatáshoz még időben közel álló „pályakezdők” is közel 10%-os arányban vettek részt a konferencián.

A minta nemek szerinti összetétele jól tükrözi a számviteli szakemberek nemek szerinti összetételét. Csúpan 9%-a volt férfi, azaz elsősorban a női válaszadók aránya.

Szükségtelen kompetenciák

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

A 2. táblázatban foglaltuk össze a válaszadók véleményét a szükségtelennek ítélt kompetenciák köréről végzettségi szintenként.

2. táblázat

Szükségtelen kompetenciák rangsora az egyes végzettségi szintenként a válaszadók arányában (%)

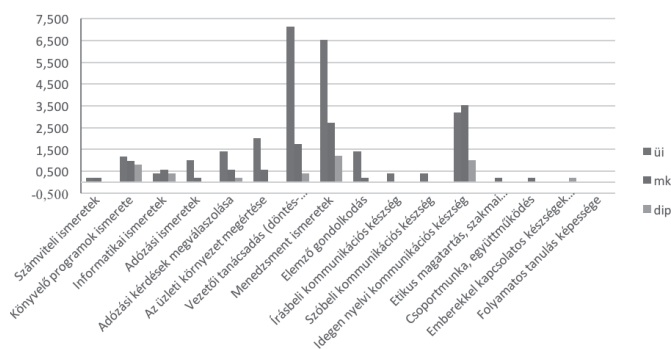
Ügyintéző		Mérlegképes könyvelő	
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	7, 143	Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	1,175
Menedzsment-ismeretek	6,517	Menedzsment-ismeretek	2,734
Idegen nyelvi kommunikációs készség	3,213	Idegen nyelvi kommunikációs készség	3,536

Forrás: saját szerkesztés

Az ügyintézői szintre vonatkozóan a válaszadók közel 7%-a szükségtelennek ítélte a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) és a menedzsmentismeretek kompetenciát. Az idegen nyelvi kommunikációs készség esetében már alacsonyabb a mérték (3%), míg a mérlegképes könyvelők esetében szintén mindhárom kompetencia megjelenik, mint szükségtelen kompetencia, csak a válaszadók jóval kisebb aránya ítélte

szükségtelennek. A diplomás pályakezdő számviteli szakemberek esetében azonban már értékelhető számban nem találkozunk szükségtelen kompetenciákkal. (2. ábra)

Szükségtelennek ítélt kompetenciák a válaszadók arányában (%)



2. ábra

Az ügyintézőkre és a mérlegképes könyvelőkre vonatkozóan is a szükségtelennek ítélt kompetenciák esetében elmondható, hogy elsősorban külső könyvelőirodák vezetői, vezető beosztású, nagy munkatapasztalattal rendelkező, többségében mérlegképes könyvelői végzettségű, inkább középkorú válaszadók jelölték szükségtelen kompetenciáknak.

Szükséges és hiányzó kompetenciák

A hiányzó kompetenciák feltárása érdekében a válaszadókat arra kértük, hogy az ötfokozatú Likert-skálán értékeljék a hiányzó kompetenciákat a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan a vizsgált végzettségi szintre külön-külön, vagyis az ügyintézőkre, a mérlegképes könyvelőkre és a diplomás számviteli szakemberekre. Az empirikus kutatás során összegyűjtött adatokat az SPSS statisztika program segítségével elemeztük.

Képzettségi szintenként a kompetenciák átlagolásának eredménye igazolja H1 hipotézisünket, amely szerint az egyre magasabb végzettségű pályakezdők

Forrás: saját szerkesztés

3. táblázat

Hiányzó kompetenciákra vonatkozó átlagok végzettségi szintenként

Kompetenciák	Átlagok			F	Sig.	Az átlagok eltérései szignifikánsak
	Ügyintéző	Mérlegképes könyvelő	Diplomás			
Számviteli ismeretek	2.55	1.94	1.84	70.047	0.000	igen
Könyvelő programok ismerete	3.13	2.43	2.44	57.025	0.000	igen
Informatikai ismeretek	2.54	2.45	1.99	43.209	0.000	igen
Adózási ismeretek	3.03	2.34	2.07	109.263	0.000	igen
Adózási kérdések megválaszolása	3.42	2.55	2.21	153.406	0.000	igen
Az üzleti környezet megértése	3.05	2.59	2.18	90.604	0.000	igen
Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	3.44	2.83	2.31	121.208	0.000	igen
Menedzsment ismeretek	3.25	2.94	2.21	132.825	0.000	igen
Elemző gondolkodás	3.06	2.59	2.03	110.544	0.000	igen
Írásbeli kommunikációs készség	2.57	2.26	1.87	61.415	0.000	igen
Szóbeli kommunikációs készség	2.63	2.28	1.88	68.032	0.000	igen
Idegen nyelvi kommunikációs készség	2.88	2.93	2.01	110.841	0.000	igen
Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2.48	2.21	1.97	31.464	0.000	igen
Csoportmunka, együttműködés	2.3	2.14	1.97	13.747	0.000	igen
Emberekkel kapcsolatos készségek	2.42	2.18	2.02	19.833	0.000	igen
Folyamatos tanulás képessége	2.22	1.99	1.66	37.222	0.000	igen
Főátlag	2,80	2,42	2,04			

Forrás: saját szerkesztés

Magyarázat: 1: rendelkezik a kompetenciával; 2: inkább rendelkezik a kompetenciával; 3: közepes szintű kompetencia; 4: inkább hiányzó kompetencia; 5: teljesen hiányzó kompetencia

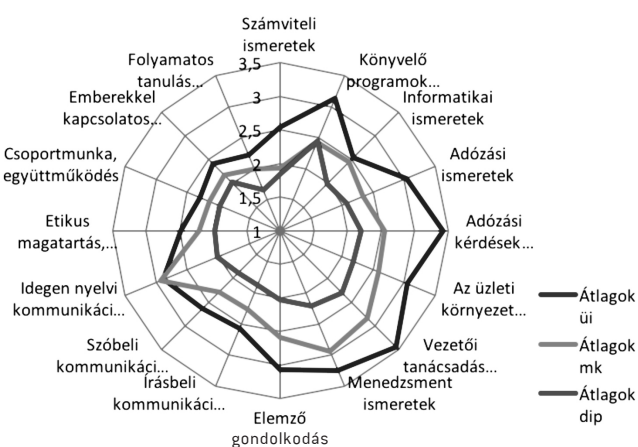
esetében egyre kevésbé hiányzóak a vizsgált kompetenciák. (3. táblázat) A főátlag az ügyintéző esetében 2,80, a magasabb végzettségű mérlegképes könyvelőknél 2,42, míg a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozóan már csak 2,04.

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

Az átlagok jobb eredményt mutatnak a mérlegképes végzettséggel rendelkezők esetén, míg a vizsgált kompetenciák a diplomásoknál hiányoznak legkevésbé. Itt is egyetlen kompetencia, a könyvelő programok ismerete esetében térnek el a jelzett relációtól mérlegképes könyvelőkre (2,43) és a diplomás számviteli szakemberekre (2,44) vonatkozó kompetenciaátlagok, de láthatóan minimális értékben. (3. ábra)

3. ábra

Szükséges és egyben hiányzó kompetenciák értékelése a vizsgált három végzettségi szintre vonatkozóan az átlagok alapján



Forrás: saját szerkesztés

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

Az *ügyintézők* esetében a vizsgált 16 kompetencia közül 11 kompetencia értékelése 2,5 feletti, tehát inkább hiányzó kompetencia. A *könyvelő program* (3,13) ismerete a képzés tartalmát tekintve fejlesztendő terület, és az *ügyintézők* számára is elengedhetetlenül fontos kompetenciáról van szó. Bár az *ügyintézők* feladatprofiljában a legfontosabb ige a „közreműködik”, tehát irányított a munkavégzése, mégis az elemző gondolkodás kompetenciájának (3,06) elsajátítására törekedni kell a képzés során. A hiányzóan ítélt kompetenciák közül 3 esetben (az üzleti környezet megértése, a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) és a menedzsmentismeretek) jelentősnek ítélt arányban jelölték a válaszadók az adott kompetenciát szükségtelen kompetenciának. E kompetenciák birtokába a karrierépítés részeként a munkavégzés során szerzett tapasztalat útján és továbbképzésekkel kerülhet a pénzügyi-számviteli ügyintéző. A pályakezdő számviteli szakemberek a könyvelési tevékenység egy-egy részfeladatának elvégzésében vesznek részt, amihez az átlagos tudás (a mechanikus munkavégzéshez) megfelelő lehet. A szóbeli (2,63) és írásbeli kommunikáció (2,57) tréningek segítségével a munkaadó általi beiskolázással fejleszthető, belső továbbképzéssel a speciálisan használt informatikai eszközök alkalmazásának (2,54) betanítása is megoldható. A képzés során elsajátított ismeretekre a munkaadó speciális igényeinek megfelelően továbbképzésekkel építeni tud.

A *mérlegképes könyvelők* esetében a képzés jó minőségét mutatja, hogy az önálló szolgáltató tevékenységet végző számviteli szakemberek a felsorolt 16 kompetenciából 10 kompetenciával rendelkeznek. Az átlagos értéktől való elhelyezkedése alapján inkább hiányzó kompetenciaként értékelhető a vezetői tanácsadói ismeretek (2,83), a menedzsmentismeretek kompetencia (2,94), amely a szakemberek véleménye alapján a munkában eltöltött évek során megszerzhető kompetencia az OKJ-vizsgálattal rendelkező mérlegképes könyvelők számára. Azonban a mérlegképes könyvelőket is érintő megváltozott szerepkör, vagyis a vezetői partnerré válás integrált gondolkodókat igényel, akik a számviteli tudáson felül képesek a döntéshozásban, stratégiaalkotásban is részt venni, és erre a szakképzésnek reagálnia kell olyan stabil kompetenciaalapokat adva, amely fejleszthető lesz a munkavégzés során.

Az idegen nyelvi kommunikáció (2,93) fejlesztésére a képzés nem fókuszál. A kutatási eredmények alapján arra lehet következtetni, hogy a KKV-szektorban a nemzetközi kommunikációra kisebb mértékben van igény, mint a külföldi kapcsolatokkal rendelkező nagyvállalkozások esetében. A képzés során erősíteni kell az elemző gondolkodás (2,59) fejlesztését segítő oktatási módszereket, törekedni kell arra, hogy az üzleti környezet működését megértse (2,59) tanulmányai

során, valamint az adózási ismeretek elmélyítése (2,55) is megoldandó feladata a képzés tartalmi felülvizsgálataért felelős szakembereknek.

A diplomás számviteli szakemberek az összes vizsgált kompetencia esetében 2,5 alatti átlaggal rendelkeznek, vagyis nem tekinthető hiányzó kompetenciának egyetlen egy sem. 2 egész alatti átlagot mutatnak az eredmények 7 kompetencia esetében. Ezek közül is kiemelkedik a folyamatos tanulás képessége (1,66), a biztos számviteli technikai tudás (1,84) és a stabil írásbeli (1,87) és szóbeli kommunikációs készség (1,88). A szakemberek véleménye szerint a diplomás pályakezdekők biztos informatikai ismeretekkel rendelkeznek (1,99), jellemzőjük az etikus magatartás (1,97) és alkalmasak a csapatmunkára (1,97). (4. táblázat)

4. táblázat

Hiányzó kompetenciák rangsora az egyes végzettségi szinten

	Ügyintéző		Mérlegképes		Diplomás	
1	Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	3,44	Menedzsmentismeretek	2,94	Könyvelő programok ismerete	2,44
2	Adózási kérdések megválaszolása	3,42	Idegen nyelvi kommunikációs készség	2,93	Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	2,31
3	Menedzsmentismeretek	3,25	Vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés)	2,83	Adózási kérdések megválaszolása	2,21
4	Könyvelő programok ismerete	3,13	Az üzleti környezet megértése	2,59	Menedzsmentismeretek	2,21
5	Elemző gondolkodás	3,06	Elemző gondolkodás	2,59	Az üzleti környezet megértése	2,18

Forrás: saját szerkesztés

Az ügyintéző és a mérlegképes könyvelők esetében a rangsor elején lévő öt hiányzó kompetencia az átlagok alapján valóban hiányzó kompetencia, míg a diplomás számviteli szakemberek esetében ezek a kompetenciák ugyan a legmagasabb értékeket kapták, de mégsem minősülnek hiányzó kompetenciának (2,5-nél alacsonyabb átlagértékeket kaptak). *A vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) és a menedzsmentismeretek azok a kompetenciák, amelyek mindhárom végzettségi szinten a rangsor első felében szerepelnek. Ez elsősorban a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek esetében fontos és hasznosítandó információ,*

amelyet a szakemberképzés tartalmi fejlesztése során érdemes szem előtt tartani. Figyelemre méltó a könyvelő programok ismerete kompetencia, amely a számviteli szakemberek számára elengedhetetlenül fontos tudás meglétét igényli, mindhárom képzési szinten eléri vagy határán van a hiányzó mértéknek, vagyis mindhárom képzési szinten fejlesztendő területe a képzésnek.

A hazai felmérés eredménye abban tér el a Chen (2013) tanulmányában feltárt hiányzó kompetenciák rangsorától (szóbeli kommunikáció, írásbeli kommunikáció, vezetői tanácsadói ismeretek), hogy a hazai eredmények alapján a szóbeli és az írásbeli kommunikáció nem minősül hiányzó kompetenciának egyetlen végzettségi szinten sem. A hazai felmérés szerint is a rangsor elején a vezetői tanácsadás szerepel, ugyanakkor az alacsonyabb képzettségi szintet jelentő ügyintézők esetében ez szükségtelen kompetenciaként is megjelenik, míg diplomás számviteli szakemberek esetében az átlag értéke (2,31) alapján nem minősül hiányzó kompetenciának.

A H2 hipotézisünk nem igazolható egyértelműen. Mind az Egyesült Államokban, mind Hongkongban a vizsgált kompetenciák fontos és egyben hiányzó kompetenciának minősültek a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Ezzel ellentétben a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozó átlagok alapján, Magyarországon egyetlen vizsgált kompetencia sem minősül hiányzó kompetenciának.

A mérlegképes könyvelők esetében is a nemzetközi kutatásban szereplő 9 kompetencia közül csak a menedzsmentismeretek (2,94), a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) (2,83), az üzleti környezet megértése (2,59) minősül az átlagértékét tekintve hiányzó kompetenciának. Az idegen nyelvi kommunikációs készség (2,93) és az elemző gondolkodás (2,59) szintén hiányzó kompetenciaként jelenik meg a mérlegképes könyvelők esetében, de ezek a kompetenciák csak a hazai kutatásban megjelenő, vizsgált területek.

Csupán a legalacsonyabb képzettségi szintű ügyintéző esetében jelentkezik hiányzó kompetenciaként a nemzetközi kutatásban vizsgált 9 kompetencia mindegyike.

A nemzetközi eredményektől való eltérés egyik oka az lehet, hogy a megkérdezettek köre felmérésünk során célzottan a KKV-szektor számviteli szakemberei voltak, és nem merítettünk a BIG4 képviselőiből, szemben az USA-beli és a hongkongi felmérésben szereplő a megkérdezettek körével. Empirikus felmérésünket a BIG4 képviselőivel készülő interjúkkal ter-

vezzük kiegészíteni, és az eredményeket ennek megfelelően összevetni.

Meglévő (legkevésbé hiányzó) kompetenciák

Bár kutatásunk alapvetően a hiányzó kompetenciákra fókuszál, fontosnak tartjuk kiemelni végzettségi szintenként a legkevésbé hiányzó, azaz a megfelelő szinten meglévő (öt legalacsonyabb értékkel rendelkező) kompetenciát végzettségenként. (5. táblázat)

5. táblázat

Meglévő (legkevésbé hiányzó) kompetenciák rangsora az egyes végzettségi szinten

Rs.	Ügyintéző		Mérlegképes könyvelő		Diplomás	
1.	Folyamatos tanulás képessége	2,22	Számviteli ismeretek	1,94	Folyamatos tanulás képessége	1,66
2.	Csoportmunka, együttműködés	2,30	Folyamatos tanulás képessége	1,99	Számviteli ismeretek	1,84
3.	Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2,42	Csoportmunka, együttműködés	2,14	Írásbeli kommunikációs készség	1,87
4.	Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2,48	Emberekkel kapcsolatos készségek (empátia)	2,18	Szövebeli kommunikációs készség	1,88
5.	Informatikai ismeretek	2,54	Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	2,21	Etikus magatartás, szakmai szkepticizmus	1,97

Forrás: saját szerkesztés

A folyamatos tanulás képessége és az etikus magatartás mindhárom végzettségi szinten megfelelő mértékben elsajátított kompetencia. A folyamatos tanulás képessége a szakmát meghatározó, folyton változó jogszabályi környezetben igen fontos kompetenciának minősül. Az etikus magatartás megfelelő szintű elsajátítása a számviteli szolgáltatást igénybevevő vállalkozások számára jelent biztonságot. A számviteli szakmai képzés megfelelő minőségét igazolja a számviteli ismeretek előkelő helye a rangsorban a mérlegképes könyvelők és a diplomás számviteli szakemberek esetében.

Az ügyintéző pályakezdő számviteli szakemberekre adott értékeléseket részletesen is vizsgáltuk a válaszadók különböző tulajdonságai alapján.

- Első lépésben a különböző szakmai végzettségek szerinti válaszok eltéréseinek vizsgálatát végeztük el.

Az ügyintézők esetében a válaszadók eltérő szakmai végzettsége nem befolyásolta a kompetenciák megítélését. Az eredmények minimális eltérést mutatnak különböző végzettséggel rendelkező válaszadók esetében, de az átlagok eltérései nem mutatnak egyetlen kompetencia esetében sem szignifikáns eltérést. A válaszadók szakmai végzettség szerinti különbözősége 9 kompetencia esetében jelez szignifikáns eltérést a pályakezdő mérlegképes könyvelőkre vonatkozóan ($p < 0,05$). Az ügyintézői végzettséggel rendelkező válaszadók rendre pozitívabban értékelték (meglévőnek vagy kevésbé hiányzóknak) a vizsgált kompetenciákat a pályakezdő mérlegképes könyvelőkre vonatkozóan. A számviteli ismeretek és az informatikai ismeretek kompetencia meglétével a könyvvizsgálói végzettségű válaszadók a legkevésbé elégedettek. A könyvelő programok ismerete kompetenciát maguk a mérlegképes könyvelői végzettséggel rendelkezők hiányolják leginkább a pályakezdő mérlegképes könyvelőknél. Az adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása, az elemző gondolkodás és a szóbeli kommunikációs készség kompetenciákat az adótanácsadói és mérlegképes könyvelői végzettséggel rendelkezők tekintik kevésbé meglévő kompetenciának. Az üzleti környezet megértése és a vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés) kompetencia a könyvvizsgálói végzettségű válaszadók szerint a legkevésbé meglévő kompetenciája a pályakezdő mérlegképes könyvelőknek.

Minden kompetencia esetében az ügyintéző válaszadók szerint rendelkeznek leginkább biztos tudással a vizsgált területen a diplomások. (Az ügyintéző válaszadók adták a legalacsonyabb átlagértéket.) A számviteli ismeretek, a könyvelő programok ismerete, az adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása kompetenciák esetében a válaszadók végzettség szerinti átlagainak eltérései szignifikánsak ($p < 0,05$). A legkritikusabb válaszadók a könyvvizsgálók (a számviteli ismeretek kompetencia esetében) és a mérlegképes és adótanácsadói végzettséggel rendelkezők voltak (könyvelő programok ismerete, adózási ismeretek, adózási kérdések megválaszolása kompetenciák esetében) a diplomás pályakezdők meglévő kompetenciáival szemben.

A fenti eredmények alapján megállapítható, hogy a H3 hipotézisünk részben igazolható, azaz vannak olyan kompetenciák, melyek megítélése függ a válaszadók szakmai végzettségétől.

- Második lépésként a válaszadók eltérő szakmai tapasztalata szerinti értékelést külön-külön vizsgáltuk, aszerint, hogy mutatnak-e szignifikáns eltérést az átlagok.

Az elemző gondolkodás és az írásbeli kommunikációs készség kompetenciák esetében a munkatapasztalata

lat befolyásolja az ügyintézők kompetenciáira vonatkozó megítélést. Az átlagok eltérései szignifikánsak a két kompetencia esetében ($p < 0,05$). Mindkét esetben a legkevesebb munkatapasztalattal (0-5 év) bíró válaszadók szerint rendelkeznek leginkább a kompetenciával az ügyintéző pályakezdők.

Szinte minden kompetencia esetében a legkisebb munkatapasztalattal rendelkező válaszadók értékelték a legpozitívabban a pályakezdő mérlegképes könyvelőket és a pályakezdő diplomás szakembereket. Azonban csak egyetlen kompetencia esetében szignifikáns az eltérés az átlagok között: a számviteli ismeretek esetében. ($p < 0,05$). A legkisebb munkatapasztalattal bíró válaszadók szerint rendelkeznek leginkább a kompetenciával a mérlegképes könyvelők és a diplomás pályakezdő számviteli szakemberek.

A fenti eredmények alapján megállapítható, hogy a H4 hipotézisünk részben igazolható, azaz vannak olyan kompetenciák, melyek esetében a megfelelő teljesítés megítélése függ a válaszadók szakmai tapasztalatától.

Összegzés

A nemzetközi kutatásoktól eltérően a pályakezdő számviteli szakemberek hiányzó kompetenciáinak felmérését a magyar számvitelképzés jellemzőit figyelembe véve a három legjellemzőbb képzési szintre ügyintézőkre, a mérlegképes könyvelőkre és a diplomás pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan külön-külön végeztük el.

Első feltételezésünk, mely szerint az egyre magasabb végzettségű pályakezdők esetében egyre kevésbé hiányzó az adott kompetencia, beigazolódott a főatlágok összehasonlítása alapján és szinte minden kompetencia esetében is.

*Második hipotézisünk*re, mely szerint a magyar pályakezdő számviteli szakemberek esetében hiányzó kompetenciák megegyeznek az amerikai és a hongkongi eredményekkel, legjobb esetben is csak azt jelenthetjük ki, hogy feltételezésünk részben igazolódott be. Az Egyesült Államokban és Hongkongban a vizsgált kompetenciák fontos és egyben hiányzó kompetenciának minősültek a pályakezdő számviteli szakemberekre vonatkozóan. Ezzel ellentétben a diplomás számviteli szakemberekre vonatkozó átlagok alapján, Magyarországon egyetlen vizsgált kompetencia sem minősül hiányzó kompetenciának. A mérlegképes könyvelők esetében is csak a menedzsmentismeretek, idegen nyelvi kommunikációs készség, vezetői tanácsadói ismeretek (döntés-előkészítés), az üzleti környezet megértése és az elemző gondolkodás minősül az átlag értékét tekintve hiányzó kompetenciának. Csupán a legalacsonyabb képzettségi szintű ügyintéző esetében

jelentkezik hiányzó kompetenciaként a nemzetközi kutatásban vizsgált 9 kompetencia mindegyike.

A *harmadik és negyedik* hipotézisünket az elvégzett elemzéseink alapján igazoltnak látjuk. A különböző végzettséggel és a különböző szakmai tapasztalattal rendelkező válaszadók véleménye eltérő a hiányzó kompetenciák egy részének vonatkozásában. Mindkét vizsgálat azt mutatta, hogy vannak olyan kompetenciák, melyek esetében a megfelelő teljesítés megítélése függ a válaszadók szakmai tapasztalatától vagy végzettségétől.

A megállapításoknak az okait érdemes a továbbiakban mélyinterjú keretében megvizsgálni. Talán magyarázatot találunk arra, hogy miért különböznek a hazai eredmények az USA-ban és Hongkongban tapasztaltaktól, valamint segíthet abban, hogy a szakképzés egyes szintjeire vonatkozóan tisztuljon az oktatás során elsajátítandó, megszerzendő kompetenciák köre. Kutatásunk eredményei alapján a diplomás pályakezdők esetében az oktatás módszertani fejlesztését javasoljuk, a mérlegképes könyvelői képzés során javasoljuk a hiányzó kompetenciák tananyagának fejlesztését figyelembe véve, hogy ez a csoport jellemzően a KKV-szektorot szolgálja ki. Brewen, Sorensen és Stout (2014) megállapításával egyetértve javasolt az integrált kompetenciaalapú oktatásra való áttérés mindkét szinten az új számviteli szakember-generáció képzésekor. Ezeknek a kompetenciáknak tréningek és a munkatapasztalat során a folyamatos fejlesztése javasolt.

Az ügyintézőkre vonatkozóan úgy véljük, hogy a képzést fejlesztőknek jobban kellene kommunikálniuk, hogy mi a célja ennek a szintnek. A kapott válaszok alapján nincs összhang a munkaerő-piaci elvárások és a hatósági elképzelések között. Az összhang megtalálása ezen a szinten a legaktuálisabb kérdés.

Felhasznált irodalom

- Accounting Education Change Commission (AECC)* (1990): Objectives of Education for Accountants: Position. Statement Number One. Bainbridge Island, WA: AECC
- Bélyácz Iván* (2008): Hivatás-e még a számvitel szakma gyakorlása? Számvitel – Adó – Könyvvizsgálat, 12., p. 494-496.
- Bíró Krisztina – Csányi Zsuzsanna – Vincze Szilvia* (2007): A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata. Készült a Regionális Operatív Program keretében a BDF megbízásából. https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/rangsor2007/070710_bdf_kompetenciakutatas_jelentes.pdf (letöltés: 2016. 01. 20.)
- Bolt-Lee, C. – Foster, S. D.* (2003): The Core Competency Framework: a new element in the continuing

- call for accounting education change in the United States. *Accounting Education*, 12 (1), p. 33-47. <http://dx.doi.org/10.1080/0963928031000074486>
- Brewer, P. C. – Sorensen, J. E. – Stout, D. E. (2014): The future of accounting education: addressing the competency crisis. *Strategic Finance*, Aug. p. 29.
- Chen, T. T. Y. (2013): A Comparative Study of What Accounting Employers in the United States and Hong Kong Expect: implications for curriculum and pedagogical design. *Global Perspectives on Accounting Education*, Volume 10, p. 123-134.
- Csehné Papp Imola (2013): A munkaerőpiac igényeinek megfelelő oktatási rendszer? Vzdělávání, výskum a metodológia, ISBN 978-80-971251-1-0 P 650-656 <http://www.irisro.org/pedagogia2013januar/0708CsehnePappImola.pdf>. (letöltés dátuma 2015. 06. 12.)
- Csermely Péter (2009): Szárny és teher – A magyar oktatás helyzetének elemzése. Háttéranyag a Bölcsék Tanácsa Oktatási Szakértői Bizottságának és a Bizottság által felkért szakértőknek az elemzése. Budapest. http://mek.oszk.hu/07900/07999/pdf/szarny_es_teher.pdf (letöltés: 2016)
- Dunbar, K. – Laing, G. – Wynder, M. (2016): A Content Analysis of Accounting Job Advertisements: skill requirements for graduates. *The E-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, 10.1 (2016), p. 58-72.
- Gordon, R. A. – Howell, J. E. (1959): *Higher Education for Business*. New York: Columbia University Press <http://dx.doi.org/10.1080/08832323.1959.10116245>
- Kane, E. (2004): Continuing Dangers of Disinformation in Corporate Accounting Reports. *Review of Financial Economics*, 13 (1/2), p. 149-164.
- Karoliny Mártonné – Poór József (2010): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. 5. átdolgozott kiadás*. Budapest: CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., p. 165-193.
- Kavanagh, M. H. – Drennan, L. (2008): What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, 48, p. 279–300. doi:10.1111/j.1467-629X.2007.00245.x
- Kennedy, F. A. – Dull, R. B. (2008): Transferable Team Skills for Accounting Students, Research note. *Accounting Education: an international journal*, Vol. 17, No. 2, p. 213–224. <http://dx.doi.org/10.1080/09639280600826166>
- Klein Balázs – Klein Sándor (2012): *A szervezet lelke*. Budapest: EDGE 2000 Kiadó
- Lawson, R. A. – Blocher, E. J. – Brewer, P. C. – Morris, J. T. – Stocks, K. D. – Sorensen, J. E. – Stout, D. E. – Wouters M. J. F. (2015): *Thoughts on Competency Integration in Accounting Education*. *Issues in Accounting Education*: August 2015, Vol. 30, No. 3, p. 149-171 doi: <http://dx.doi.org/10.2308/iace-51021>
- Myers, R. (2005): Accounting Education Changes Course. *Journal of Accountancy*, Vol. 200, No. 4, p. 108-110.
- M. Vas István (2009): Munkaerő-piaci kompetencia-igény-felmérés az egri kistérségben: Beszámoló a kutatás megszervezéséről és az adatgyűjtés folyamatáról. *Periodica Oeconomica*, II. évf. május, p. 90–100.
- Naser, K. H. (1993): *Creative Financial Accounting: its nature and use*. Hemel Hempstead: Prentice Hall
- Nelson, I. (1995): What's New about Accounting Education Change?: a historical perspective on the change movement, *Accounting Horizons*, Vol. 9 No. 4 December, p. 62-75.
- Ravenscroft, S. P. et al. (1999): Cooperative learning – a literature guide. *Accounting Education: an international journal*, 8(2), p. 163–176.
- Richards, J. D. (1992): Trends in Education: a conflict of objectives? *Management Accounting*, Vol.73, No. 11., p. 14-15.
- Siegel, G. – Sorensen, J. E. (1994): *What Corporate America Wants in Entry-level Accountants: results of research*. Montvale, NJ: The Institute of Management Accountants
- Simmons, S. A. – Williams, A. W. (1996): What do accounting practitioners want? How do entry-level accountants measure up? *Arkansas Business and Economic Review*, Spring, 29, 1, p. 1-10.
- Stowers, R. H. – White, G. T. (1999): *Connecting Accounting and Communication: a survey of public accounting firms*. *Business Communication Quarterly*, Vol. 62, No. 2. p. 23-40. <http://dx.doi.org/10.1177/108056999906200204>
- Szabóné Berki Éva (2006): *A gazdaság szakképzéssel, oktatással szembeni elvárásai*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem Magatartástudományi és Kommunikációelméleti Intézet Neveléstudományi Központ
- Szabó Szilvia (2014): *Kompetenciaalapú emberi erőforrás gazdálkodás*. http://vtki.uni-nke.hu/uploads/media_items/kompetencia-alapu-emberi-eroforas-gazdalkodas.original.pdf,
- Szász Erzsébet (2008): *Bizalom és számvitel. Köz-gazdaság*, p. 241-247.
- Szász Erzsébet (2007): *Lojalitás és bizalom. Partiumi Egyetemi Szemle*, 2, p. 81-88.
- Trotman, M. (1993): *Comptabilité britannique, mod d'emploi*. Paris: Economica
- Sztanó Imre (2008): *A számvitel oktatása 50 év távlatában. Számvitel – Adó – Könyvvizsgálat, Jubileumi szám*

Sztanó Imre (2015): A számvitel oktatás fél évszázada. *Gazdaság & Társadalom Journal of Economy & Society*, 7. évfolyam, Különszám <http://dx.doi.org/10.21637/gt.2015.00.01>.

Tóthné Téglás Tünde – Hledik Erika (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőtől? Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Budapest file:///F:/%C3%B6sszes_szakirodalom/magyar_szakirodalmak/meropiac_oktatas_kapcsolata22_TohtneTeglasTunde_HledikErika.pdf

<https://www.ksh.hu>

3K CONSENS Iroda

http://www.epalya.hu/media/mappa_kieg/Szamviteli_ugyintezo.pdf, (letöltés 2016.01.20.)

Álláskereső portálok:

<http://hu.jooble.org/%C3%A1ll%C3%A1s-sz%C3%A1mviteli->

[http://www.monster.hu/
Magyarorsz%C3%A1g?p=3](http://www.monster.hu/%C3%BCgyint%C3%A9z%C5%91/Magyarorsz%C3%A1g?p=3)

<http://www.monster.hu/>

<https://www.profession.hu/>

<http://www.topjob.hu/>

[http://www.felvi.hu/diploman_tul/allaskereses/
hasznos_oldalok/allasportalok](http://www.felvi.hu/diploman_tul/allaskereses/hasznos_oldalok/allasportalok)

<http://workline.hu/>

<http://www.workania.hu/>

<http://www.topjob.hu/>

<https://www.profession.hu/>

<http://www.monster.hu/>

<http://hu.jobrapido.com/>

<https://www.jobmonitor.hu/>

<https://jobline.hu/>

<http://www.jobinfo.hu/http://www.cvonline.hu/>

<http://www.frisssdiplomas.hu/>

[http://www.jofogas.hu/magyarorszag/penzugy-
szamvitel-](http://www.jofogas.hu/magyarorszag/penzugy-szamvitel-)

<http://www.careerjet.hu/>