

*Urszula Drumlak*

**OCENA STOPNIA PRZYGOTOWANIA DO WYKONYWANIA ZAWODU  
KSIĘGOWEGO WEDŁUG OPINII ABSOLWENTÓW I STUDENTÓW  
WYDZIAŁU NAUK EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA  
UNIwersytetu SZCZECIŃSKIEGO**

**THE UNIVERSITY GRADUATES AND STUDENTS OPINION ON THE LEVEL  
OF THEIR PROFESSIONAL PREPARATION TO BE AN ACCOUNTANT ON CASE  
OF FACULTY OF ECONOMICS AND MANAGEMENT UNIVERSITY OF SZCZECIN**

Instytut Rachunkowości, Uniwersytet Szczeciński  
ul. Adama Mickiewicza 64, 71-100 Szczecin, e-mail: uladrumlak@wp.pl

**Summary.** In day of globalization of market economy and with related harmonization and standardisation of accountancy, the accounting profession is continuously challenged. The increased importance of accounting profession and its impact on economic life has been observed lately. It forces academics to enhance the quality of the system of preparation of candidates on professional accountant. Author of the article has researched opinions of graduates and students of „finance and accountancy” faculty to assess their preparation for practicing accounting profession. The article presents the results of the carried out survey research. The questionnaire research carried out in years 2009–2011 allowed to work out the list of requirements from the accounting profession in the opinion of graduates and students of WNEiZ US. The research has confirmed that the university offer for students needs to be adjusted to the market practice needs and requirements. The usefulness of the curriculum and teaching materials has not been highly evaluated neither by graduates nor by students, which only confirms that University needs to enhance the quality of the offer and adjust it so it follows the changes in the challenging market environment of the accounting profession and continuously increasing requirements from accounting professionals and candidates.

**Słowa kluczowe:** absolwent, badania ankietowe, przygotowanie do pracy w dziale finansowo-księgowym, student, zawód księgowego.

**Key words:** accountant, professional preparation to work in finance and accounting department, student, survey research, university graduate.

## **WSTĘP**

W dobie globalizacji gospodarki rynkowej oraz związanej z tym harmonizacji i standaryzacji rachunkowości następuje na świecie systematyczny wzrost wymagań dotyczących zawodu księgowego. Jednocześnie obserwuje się rosnące znaczenie profesji księgowych w życiu gospodarczym. Obliguje to do przygotowania kandydatów na księgowych do wykonywania zawodu na najwyższym poziomie.

Autorka artykułu zbadała opinie absolwentów i studentów kierunku finanse i rachunkowość nt. stopnia ich przygotowania do wykonywania zawodu księgowego. Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników przeprowadzonych badań ankietowych.

## **MATERIAŁY I METODY**

W latach 2009–2011 przeprowadzono badania ankietowe wśród osób studiujących na kierunku finanse i rachunkowość na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwer-

sytetu Szczecińskiego (WNEiZ US). Ankiety skierowano do dwóch grup respondentów – absolwentów i studentów. Pytania zostały ułożone tak, aby możliwe było porównanie odpowiedzi udzielonych przez respondentów z obu grup.

Pytania ankietowe obejmowały dane stanowiące charakterystykę respondentów oraz pięć bloków tematycznych. Pierwszy blok był związany z uzyskaniem opinii na temat ujętych w standardach kształcenia dla kierunku finanse i rachunkowość umiejętności nabywanych w zakresie rachunkowości, a także oceny przydatności przedmiotów z zakresu rachunkowości ujętych w programie studiów. Kolejna część dotyczyła oczekiwań w zakresie praktyki zawodowej, z uwzględnieniem czasu jej trwania oraz zakresu. Trzecia część ankiety dotyczyła cech osobowości, wartości moralnych oraz umiejętności miękkich, które według badanych powinni posiadać pracownicy działów finansowo-księgowych. W czwartej części ujęto pytania dotyczące sposobów weryfikacji wiedzy kandydatów do pracy. Absolwenci mieli wskazać, jakie metody stosowali pracodawcy w ich procesie rekrutacyjnym, natomiast studenci mieli określić preferowane metody sprawdzania kompetencji. Ostatnia część ankiety dotyczyła szkoleń w ramach systemu ustawicznego. Odpowiedzi pozwoliły określić opinie respondentów nt. preferowanych kierunków kształcenia permanentnego. Absolwenci przedstawiali, w jakich szkoleniach brali udział, natomiast studenci deklarowali zakres szkoleń, w których chcieliby uczestniczyć.

Udzielając odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie, respondenci mogli: wybrać z podanego zestawu przypadki odpowiadające ich sytuacji bądź zgodne z ich opinią, przeprowadzić ocenę, określając istotność wskazanych pozycji lub przedstawić własne sugestie dotyczące poszczególnych kwestii badania.

W badaniu przeprowadzonym wśród absolwentów WNEiZ US w dwóch kolejnych latach (2009 i 2010) na 108 rozdanych ankiet prawidłowo wypełniono 77, co pozwoliło określić ich zwrotność na poziomie 71%. W drugiej grupie respondentów – studentów finansów i rachunkowości WNEiZ US – badanie przeprowadzono w latach akademickich 2009 / 2010 i 2010 / 2011. Podczas spotkań ze studentami rozdano 250 ankiet. Wypełnione formularze oddało 235 osób, co pozwoliło określić ich zwrotność na poziomie 94%.

## CHARAKTERYSTYKA POKOLENIA Y

Absolwenci i studenci objęci badaniami ankietowymi są głównie osobami młodymi, urodzonymi po 1986 roku, należącymi do generacji młodzieży, nazywanej przez socjologów pokoleniem Y lub pokoleniem „millenium”, „klapkowców”, w przeciwieństwie do starszego pokolenia „garniturowców”. W celu właściwego wykorzystania ich potencjału oraz zapewnienia im dogodnych warunków rozwoju wskazane jest zaprezentowanie specyfiki tego pokolenia.

Z obserwacji socjologów i psychologów wynika, że dla osób z pokolenia Y praca zawodowa jest sposobem osiągnięcia wytyczonych celów życiowych i ma przede wszystkim umożliwić im realizowanie się w życiu prywatnym. Osoby te kierują się zasadą *work-life balance* zapewniającą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (Bartler 2010). Trudno więc od nich oczekiwać pełnego poświęcenia interesom firmy. W porównaniu z nieco starszym pokoleniem trzydziestoparolatków, którzy gotowi byli pracować 12 i więcej godzin na

dobę, by wykonać powierzone im zadania i utrzymać w związku z tym pracę, dzisiejsi dwudziestolatkowie nie są skłonni do tego.

W praktyce gospodarczej obserwuje się, że wśród najmłodszego pokolenia zdolnych i obiecujących pracowników (Martin 2010) co trzeci pracownik o wysokim potencjale nie pracuje z pełnym zaangażowaniem, co czwarty planuje, że za rok będzie pracował dla innej firmy, a co piąty nie jest zadowolony z planów, jakie ma wobec niego firma i uważa, że nie są one zgodne z jego aspiracjami. Taka sytuacja sprawia, że pracodawcom trudniej jest zadowolić nowo zatrudnionych i zmobilizować ich do wytrwałej i lojalnej pracy na rzecz firmy. Pracodawcy muszą więc liczyć się z dużą fluktuacją młodej kadry, co zazwyczaj nie sprzyja efektywności ich pracy.

Tabela 1. Silne i słabe strony pracowników pokolenia Y

Silne strony młodych pracowników	Słabe strony młodych pracowników
<ul style="list-style-type: none"> <li>– doskonale przygotowanie mentalne do działania w warunkach gospodarki globalnej i różnorodności kulturowej, brak obaw związanych z „przekraczaniem granic”</li> <li>– biegle posługiwanie się najnowszymi technologiami, internetem będącym dla nich ważnym źródłem informacji</li> <li>– wysoki poziom wykształcenia, który chętnie jest dalej podwyższany</li> <li>– przyzwyczajenie do pracy zespołowej, tworzenie społeczności, budowanie w pracy relacji koleżeńskich</li> <li>– podzielność uwagi pozwalająca na radzenie sobie z wieloma bodźcami występującymi w tym samym czasie</li> <li>– bezpośredniość i przebojowość oraz pomysłowość łamiąca stereotypy</li> <li>– akceptowanie wyzwań, niedopuszczanie do rutyny i stagnacji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– brak umiejętności selekcjonowania informacji, trudności w wykorzystywaniu wiedzy do rozwiązywania nietypowych sytuacji problemowych</li> <li>– niedostrzeganie związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy faktami</li> <li>– kłopoty z werbalizacją myśli, w kontaktach osobistych nieumiejętność prowadzenia rozmów, brak umiejętności interpersonalnych</li> <li>– często brak własnego poglądu na różne tematy</li> <li>– niecierpliwość</li> <li>– niesamodzielność, oczekiwanie na wytyczenie ścieżki zawodowej (wynikające zazwyczaj z doświadczeń rodzinnych i planowania życia przez rodziców)</li> <li>– brak dobrego wychowania i taktu, brak szacunku dla prywatności</li> <li>– nieodpowiedzialność przejawiająca się m.in. niskim poziomem etyki</li> <li>– swoboda działania, brak zainteresowania zbyt dużym poświęcaniem się dla pracy</li> <li>– odrzucanie autorytetów</li> <li>– zainteresowanie własnymi celami, nieuwzględnianie dążeń innych osób (nielojalność)</li> </ul>

Źródło: opracowanie na podstawie: Solska (2011) i Skarul (2011).

Taki stan wynika z faktu, że dzisiejszych dwudziestolatków – w odróżnieniu od ich rówieśników sprzed kilkunastu lat – kształtowała odmienna rzeczywistość (Zydel 2010), charakteryzująca się naturalnym i niemal nieograniczonym dostępem do dóbr i usług wszelkiego rodzaju, gospodarką wolnorynkową, wszechobecnym przekazem marketingowym budującym obraz otaczającego świata, postępującą globalizacją umożliwiającą mobilność społeczną i zawodową oraz dostępem do nowoczesnych technologii. Obecnie młodzi ludzie nie muszą walczyć o swoje prawa i przywileje, nie muszą buntować się przeciwko rzeczywistości,

bo odpowiadała ona ich oczekiwaniom, a panująca swoboda wyboru nie ograniczała ich wolności. Ponadto zapracowane pokolenie ich rodziców starało się rekompensować swoją nieobecność dobrami materialnymi, które nie są dla dzisiejszych dwudziestolatków czymś wyjątkowym.

Wymienione czynniki wpłynęły na ukształtowanie się pewnych charakterystycznych zalet i wad tzw. pokolenia millenium, które zebrano w tab. 1.

Mając na uwadze przedstawioną charakterystykę nowego pokolenia pracowników, autorka przeprowadziła wśród absolwentów i studentów US kierunku finanse i rachunkowość WNEiZ badanie ich opinii na temat stopnia przygotowania do podjęcia pracy zawodowej w zakresie rachunkowości.

## WYNIKI

W części ogólnej, dotyczącej charakterystyki respondentów, pytania dotyczyły takich informacji, jak:

- płeć, miejsce pochodzenia i obecnego zamieszkania;
- rok zakończenia studiów w przypadku absolwentów, rok odbywanych studiów oraz ich rodzaj (stacjonarne i niestacjonarne) w przypadku studentów;
- plany związane z zatrudnieniem;
- optymalne miejsce pracy (forma prawna, struktura własności, wielkość przedsiębiorstwa, czas jego funkcjonowania na rynku, główny rodzaj działalności oraz sektor gospodarki, główny teren prowadzenia działalności).

Z grupy absolwentów w badaniu wzięło udział 65 (84,4 %) kobiet i 12 (15,6%) mężczyzn, natomiast z grupy studentów – 188 (80%) kobiet i 47 (20%) mężczyzn. Struktura płci, zarówno w grupie absolwentów, jak i studentów, była zbliżona. Ze względu na zdecydowaną przewagę kobiet można zatem mówić o sfeminizowanym środowisku.

Analizując pochodzenie absolwentów i studentów oraz ich miejsce zamieszkania, można zauważyć, że wskutek podjęcia studiów mieszkańcy wsi i miasteczek przenoszą się do miast. Analiza wcześniejszego środowiska i obecnego miejsca zamieszkania pozwala stwierdzić, że większa część absolwentów poszukuje pracy w miastach i nie wraca do miejscowości, z których pochodzi. Struktura pochodzenia absolwentów i studentów WNEiZ US na kierunku finanse i rachunkowość jest podobna. Prawie 40% studiujących na kierunku finanse i rachunkowość WNEiZ US pochodzi z miasteczek i ze wsi. Jednak dla pokolenia Y nie ma to większego znaczenia. Dzięki mediom internetowi młodzież z mniejszych miast niezbyt różni się od swoich rówieśników z dużych aglomeracji. Konieczność migracji może wpływać pozytywnie na odpowiedzialność i zaradność życiową osób, które opuszczają dom rodzinny.

Ponieważ badanie przeprowadzano w okresie wdrażania postanowień procesu bolońskiego, dotyczącego wprowadzania studiów wielostopniowych, najliczniejszą grupę stanowili studenci na studiach I stopnia (174 osoby – 74,0%). Kolejna pod względem liczebności była grupa studentów na jednolitych studiach magisterskich (37 osób – 15,7%), najmniej liczna była grupa studentów na studiach II stopnia (18 osób – 7,7%). W obu grupach byli zarówno słuchacze studiów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych.

Z odpowiedzi na kolejne pytanie, dotyczące planów związanych z podjęciem zatrudnienia, wynika, że w badanej grupie absolwentów ponad połowa, bo aż 40 osób (51,9%), pod-

jęła pracę już podczas studiów, 9 osób (11,7%) tuż po ukończeniu studiów, 8 osób (10,4%) w okresie półrocza po ukończeniu studiów, 5 osób (6,5%) rozpoczęło działalność gospodarczą na własny rachunek, 14 osób (18,2%) nadal poszukuje pracy. Spośród 64 osób, które już pracują, aż 54 osoby (85,7%) wskazały, że ich zatrudnienie jest zgodne z wykształceniem.

Porównując odpowiedzi absolwentów i studentów, można stwierdzić, że plany studentów związane z zatrudnieniem w trakcie nauki są podobne do faktycznie podejmowanego zatrudnienia przez absolwentów. Jednak, chcąc je zrealizować, studenci powinni być bardziej aktywni – zaledwie 2,1% było zatrudnionych w czasie przeprowadzania badania. Być może wynika to z faktu, że studenci podejmują pracę dopiero pod koniec studiów. Zauważa się rosnącą tendencję do podejmowania własnej działalności gospodarczej. Jest to zjawisko charakterystyczne dla pokolenia Y, które coraz sceptyczniej odnosi się do pracy na pełnym etacie na podstawie tradycyjnej umowy o pracę.

Kolejne pytania dotyczyły optymalnego miejsca pracy. Absolwenci mieli scharakteryzować przedsiębiorstwa, w których podjęli pracę, natomiast studenci mieli scharakteryzować firmy, w których chcieliby podjąć pracę. Kryteriami opisu były: forma prawna, struktura własności, wielkość przedsiębiorstwa, czas jego funkcjonowania na rynku, główny rodzaj działalności, sektor gospodarki oraz teren prowadzenia działalności.

Porównując odpowiedzi obu grup ankietowanych, zauważa się różnice w preferowaniu formy prawnej pracodawcy. Najwięcej absolwentów (53,8% odpowiedzi) wybrało pracę w spółkach prawa handlowego, a tylko 33,2% studentów chciałoby pracować w takich spółkach. Z kolei studenci (35,3% odpowiedzi) chętniej, niż absolwenci (21,8%), podjęliby pracę w przedsiębiorstwach państwowych.

Zarówno absolwenci, jak i studenci mają podobne preferencje dotyczące struktury własnościowej pracodawcy. Z dużą ostrożnością podjęliby pracę w firmach angażujących jedynie kapitał zagraniczny (3,9% absolwentów i 3,0% studentów). Większość badanych respondentów chciałaby pracować dla firm ze 100-procentowym kapitałem polskim (50,6% absolwentów i 44,3% studentów).

Opinie absolwentów i studentów nt. struktury wiekowej przedsiębiorstw są zbliżone. Większość ankietowanych wybrałaby firmy funkcjonujące ponad 10 lat. Podobnie można ocenić skłonność do podejmowania ryzyka przez absolwentów i studentów decydujących się na pracę w firmach nowo powstających (około 5,0% respondentów).

W odpowiedzi na kolejne pytanie respondenci mieli wskazać wielkość przedsiębiorstw, w których chcieliby podjąć pracę. Preferencje studentów są dość zbliżone do preferencji absolwentów, którzy chętnie podejmowaliby pracę w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Następnie respondenci zostali poproszeni o określenie preferowanego rodzaju działalności (produkcyjnej, handlowej, usługowej lub innej) przedsiębiorstwa, w którym chcieliby podjąć pracę. Porównując odpowiedzi, można zauważyć po raz kolejny zbieżność preferencji. Na pierwszym miejscu respondenci umieścili działalność usługową, na drugim – handlową, a na trzecim – produkcyjną.

Kolejne pytanie dotyczyło preferowanego sektora gospodarki, w jakim chcieliby pracować respondenci. Absolwenci najczęściej wybierali sektory doradztwa finansowego i ubez-

pieczeń – 19 osób (24,7%), sektor przemysłowy – 17 osób (22,1%), sektor budowlany – 8 osób (10,4%). W grupie studentów najczęściej wskazywanymi odpowiedziami były kolejno sektory: przemysłowy – 50 osób (21,3%), doradztwa finansowego i ubezpieczeń – 22 osoby (9,4%), budowlany – 19 osób (8,1%). W tej grupie respondentów zauważa się większe niezdecydowanie niż w przypadku absolwentów, ponieważ aż 74 osoby (31,5%) nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Zapytano respondentów, jaki zasięg terytorialny działalności przedsiębiorstwa byłby dla nich interesujący (lokalny, krajowy lub międzynarodowy). Z udzielonych wypowiedzi wynika, że zarówno absolwenci, jak i studenci chcą wiązać przyszłość zawodową z województwem zachodniopomorskim i okolicami. Można stwierdzić, że brakuje im pewności siebie potrzebnej do podjęcia zatrudnienia w firmach działających na rynku globalnym.

Kolejny blok pytań dotyczył oceny wiedzy i umiejętności zdobywanych podczas studiów na kierunku finanse i rachunkowość. W tej części badania ankietowani mieli pod kątem przydatności w pracy zawodowej:

– ocenić znaczenie poszczególnych umiejętności, określonych przez MNiSW w standardzie kształcenia dla kierunku finanse i rachunkowość;

– wskazać szczególnie przydatne przedmioty w programie kształcenia w zakresie rachunkowości;

– zaproponować dodatkowe zagadnienia, które powinny być objęte programem kształcenia.

Do oceny zaproponowano skalę od 1 do 5, przy czym 1 oznaczało czynniki nieistotne, a 5 – ważne zdaniem respondenta.

Respondenci oceniali umiejętności traktowane jako efekty kształcenia. Ich odpowiedzi podano w tab. 2.

Tabela 2. Ocena przydatności umiejętności traktowanych jako efekty kształcenia według opinii ankietowanych absolwentów i studentów

Umiejętności	Ocena absolwentów	Ocena studentów	Różnica w ocenie
Znajomość zasad rachunkowości	4,2	4,0	0,2
Znajomość zasad ewidencji operacji gospodarczych i sporządzenia sprawozdań finansowych	4,1	4,0	0,1
Umiejętność interpretacji pozycji sprawozdań finansowych	3,9	3,7	0,2
Wskazanie roli rachunkowości w zarządzaniu jednostką gospodarczą	3,7	3,5	0,2
Znajomość standardów rachunkowości	3,3	3,6	-0,3
Wycena pozycji sprawozdawczych	3,4	3,4	0,0
Rozumienie zawartości poszczególnych pozycji sprawozdań i powiązań między nimi	3,8	3,5	0,3
Sporządzanie sprawozdań finansowych (w tym skonsolidowanych)	3,6	3,4	0,2
Wywiązywanie się z obowiązków sprawozdawczych	3,8	3,6	0,2
Średnia ocena	3,75	3,6	0,1

Źródło: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 lipca 2007 r. w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki. DzU z 2007 r., nr 164, poz. 1166, zał. nr 32.

Z ocen przedstawionych w tab. 2 wynika, że absolwenci wystawili zaproponowanym umiejętnościom średnią ocenę 3,75. Najwyżej ocenili umiejętności związane z prowadzeniem bieżącej ewidencji księgowej. Z mniejszym uznaniem absolwentów spotkały się umiejętności związane z wykorzystywaniem wiedzy z rachunkowości do zarządzania przedsiębiorstwem. Absolwenci nie odczuwają dużej potrzeby zdobywania umiejętności pozwalających na wykorzystanie wiedzy w kontekście międzynarodowym, na przykład w zakresie znajomości standardów rachunkowości (ocena zaledwie 3,3). Może to oznaczać niedoocenie postępującej globalizacji, której skutki z pewnością pojawią się w trakcie ich kariery zawodowej.

Studenci wystawili zaproponowanym w ankiecie umiejętnościom średnią ocenę na poziomie 3,6. Przydatność znajomości zasad rachunkowości oraz zasad ewidencji operacji gospodarczych i sporządzania sprawozdań finansowych ocenili najwyżej – na 4,0. Nisko ocenili (na 3,5) umiejętność wskazywania roli rachunkowości w zarządzaniu jednostką gospodarczą. Najniższe oceny (3,4) wystawili umiejętnościom wyceny pozycji sprawozdawczych oraz sporządzania sprawozdań finansowych.

W siedmiu przypadkach na dziewięć oceny przydatności wymienionych umiejętności w opinii absolwentów, w porównaniu z opiniami studentów, były nieco wyższe. Może to wynikać z doświadczenia, jakie absolwenci zdobyli w pracy zawodowej, co uświadomiło im przydatność nabytych umiejętności.

Absolwenci i studenci zostali też poproszeni o wyrażenie opinii na temat przydatności w ich przyszłej pracy zawodowej treści przekazywanych podczas studiowania przedmiotów z zakresu rachunkowości. Oceny wystawione przez absolwentów i studentów przedstawiono w tab. 3.

Absolwenci wysoko, powyżej średniej, ocenili przydatność następujących przedmiotów: podstaw rachunkowości, rachunkowości finansowej, sprawozdawczości finansowej, rachunkowości podatkowej, wykorzystania sprawozdań finansowych, rachunkowości zarządczej, zaawansowanej rachunkowości finansowej, standardów sprawozdawczości finansowej, podstaw rachunku kosztów, rachunkowości małych firm, rachunkowości skomputeryzowanej, zasad wyceny bilansowej oraz doradztwa księgowego. Absolwenci poniżej średniej ocenili przydatność przedmiotów specjalizacyjnych, co powinno być sygnałem konieczności rozpatrzenia i ewentualnej korekty programów studiów w tym zakresie.

Przez studentów najwyżej zostały ocenione przedmioty, takie jak: rachunkowość finansowa, podstawy rachunkowości, podstawy rachunku kosztów, rachunkowość małych firm, rachunkowość zarządcza, rachunkowość bankowa, audyt wewnętrzny, kontrola finansowo-księgowa, rachunkowość sektora finansów publicznych. Nisko była, niestety, oceniana grupa przedmiotów związanych ze sprawozdawczością finansową, która stanowi zewnętrzny efekt prac działu rachunkowego każdej firmy. Studenci nie dostrzegają też przydatności przedmiotów z grupy rachunkowości branżowej oraz przedmiotów dotyczących narzędzi, jakimi dysponuje rachunkowość. W związku z tym wskazana jest analiza treści i sposobu ich przekazu przez prowadzących zajęcia.

Absolwenci wystawili średnią ocenę wszystkim przedmiotom podanym w ankiecie na poziomie 3,3. Ocena absolwentów była średnio prawie o jeden stopień wyższa od ocen wystawionych przez studentów, którzy ocenili przydatność wszystkich przedmiotów na po-

ziomie średnio 2,4. Można więc stwierdzić, że przydatność programu studiów jest lepiej oceniana po jego praktycznym zweryfikowaniu.

Tabela 3. Ocena przydatności przedmiotów z zakresu rachunkowości według opinii absolwentów i studentów

Przedmiot	Ocena absolwentów	Ocena studentów	Różnica w ocenie
Przedmioty podstawowe			
Podstawy rachunkowości I	4,4	4,3	0,1
Rachunkowość zarządcza II	3,8	2,8	1,0
Przedmioty kierunkowe			
Rachunkowość finansowa I	4,4	4,4	0,0
Nowoczesne odmiany rachunku kosztów II	3,3	2,3	1,0
Standardy sprawozdawczości finansowej II	3,7	2,4	1,3
Przedmioty pozostałe			
Międzynarodowe regulacje rachunkowości I	3,2	2,2	1,0
Podstawy rachunku kosztów I	3,6	3,6	0,0
Rachunkowość bankowa I	3,0	2,7	0,3
Rachunkowość małych firm I	3,6	3,6	0,0
Rachunkowość sektora finansów publicznych I	3,0	2,5	0,5
Sprawozdawczość finansowa I	4,1	2,2	1,9
Rachunkowość podatkowa II	3,9	2,3	1,6
Wykorzystanie sprawozdań finansowych II	3,9	2,2	1,7
Zaawansowana rachunkowość finansowa II	3,8	2,2	1,6
Przedmioty specjalizacyjne			
Audyt wewnętrzny	2,9	2,6	0,3
Etyka i normy wykonywania zawodu biegłego rewidenta	2,8	1,8	1,0
Historia rachunkowości	1,5	1,3	0,2
Kontrola finansowo-księgowa	3,2	2,5	0,7
Metody i techniki rewizji finansowej	3,1	1,8	1,3
Organizacja rachunkowości	3,2	2,0	1,2
Rachunkowość i sprawozdawczość budżetowa	3,0	2,0	1,0
Rachunkowość instrumentów finansowych	3,2	2,1	1,1
Rachunkowość jednostek budżetowych	3,0	2,1	0,9
Rachunkowość jednostek non-profit	2,7	1,9	0,8
Rachunkowość w systemie controllingu	3,0	2,0	1,0
Sprawozdawczość statystyczna	2,8	1,7	1,1
Zasady wyceny bilansowej	3,5	2,3	1,2
Przedmioty do wyboru			
Doradztwo księgowe	3,4	2,4	1,0
Rachunkowość kreatywna	3,3	1,9	1,4
Rachunkowość skomputeryzowana	3,6	2,3	1,3
Średnia ocena	3,3	2,4	0,9



Druga część ankiety dotyczyła wymagań względem praktyki zawodowej. Poszczególne pytania dotyczyły:

- czasu trwania praktyki zawodowej,
- pożądanego zakresu praktyki,
- obowiązku odbycia stażu.

Ankietowani mogli wybrać odpowiedzi przedstawione w ankiecie lub zaproponować własne.

Krótkie, trwające od miesiąca do trzech miesięcy praktyki aprobejuje 14 absolwentów (17,9%). Znaczna część absolwentów (27 osób – 34,6%) uważa, że korzystny jest długi, co najmniej półroczny lub roczny, okres praktyki zawodowej. Akademicki okres praktyki, potwierdzony uzyskanym dyplomem (zazwyczaj w okresie 4 tygodni) akceptują 4 osoby (5,1%). 10 osób (12,8%) stwierdziło, że praktyka zawodowa nie była wymagana przez pracodawców.

Według połowy studentów (118 osób, czyli 50,2%) wystarczający jest krótki czas praktyki zawodowej – od miesiąca do trzech miesięcy. Może to wynikać z mentalności młodych osób, które chcą osiągać maksimum korzyści przy minimum nakładów. Prawie co trzeci student (69 osób, czyli 29,4%) uważa jednak, że właściwy będzie dłuższy czas praktyki zawodowej, trwający do roku, 12 studentów (5,1%) uważa za odpowiedni okres praktyki akademickiej trwający około 4 tygodni, 7 studentów (3,0%) twierdzi, że praktyka nie będzie wymagana przez pracodawców.

Zdaniem autorki szkoły wyższe powinny służyć pomocą w organizowaniu praktyk zawodowych i stażów we współpracy ze środowiskiem biznesu. Należy też uświadomić młodzieży korzyści czerpane z praktyk przed podjęciem pracy zawodowej.

Kolejne pytanie dotyczyło oceny, czy staż zawodowy jest atutem potencjalnego pracownika. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że absolwenci doceniają wagę doświadczenia, jakie mogą zdobyć, odbywając staże i praktyki zawodowe. Większość z nich – 66 absolwentów (85,7% pytanych) uważa, że praktyka zawodowa jest niezbędna. Aż 200 studentów (85,1%) również uważa, że staże i praktyki zawodowe są atutem każdego pracownika.

Następne pytanie dotyczyło zakresu praktyki zawodowej oczekiwanego przez respondentów. Na ten temat zarówno absolwenci, jak i studenci mają podobne opinie. Dużym zainteresowaniem badanych cieszyły się zagadnienia związane z obsługą komputerowych programów finansowo-księgowych, ewidencją operacji gospodarczych w księgach rachunkowych, sporządzaniem deklaracji podatkowych i sprawozdań. Absolwenci docenili umiejętność prawidłowego dekretowania dokumentów, czego nie dostrzegali studenci. Podobnie jak w przypadku oceny przydatności poszczególnych przedmiotów można stwierdzić niewielkie zainteresowanie absolwentów umiejętnościami z zakresu wykorzystywania rachunkowości zarządczej oraz wykonywania czynności kontrolnych.

W części trzeciej ankiety respondenci mieli określić cechy osobowości, wartości moralne i umiejętności miękkie, które uważają za pomocne w postrzeganiu ich jako idealnych kandydatów do pracy w dziale finansowo-księgowym. W tej części ankiety zadano pytania dotyczące:

- cech osobowości idealnego pracownika działu finansowo-księgowego,
- wartości moralnych,
- umiejętności pracy zespołowej,
- znajomości języków obcych.

Do oceny respondenci stosowali wcześniej przyjętą skalę ocen od 1 do 5.  
Opinie dotyczące cech osobowości zebrano w tab. 4.

Tabela 4. Cechy osobowości idealnego pracownika działu finansowo-księgowego według opinii absolwentów i studentów

Cechy osobowości	Ocena absolwentów	Ocena studentów	Różnica w ocenie
Cierpliwość	4,5	4,5	0,0
Kreatywność	4,0	3,9	0,1
Otwartość	4,2	3,7	0,5
Punktualność	4,3	4,3	0,0
Skromność	3,5	2,9	0,6
Spostrzegawczość	4,7	4,6	0,1
Staranność	4,8	4,8	0,0
Dokładność	4,8	4,8	0,0
Odporność na stres	4,5	4,2	0,3
Pracowitość	4,6	4,5	0,1
Rzetelność	4,6	4,7	-0,1
Skrupulatność	4,4	4,5	-0,1
Stanowczość	4,3	3,9	0,4
Systematyczność	4,6	4,7	-0,1
Średnia ocena	4,4	4,3	0,1

Średnia ocena absolwentów wynosiła 4,4, co oznacza, że zaproponowane w ankiecie cechy zostały uznane przez nich za istotne. Wyniki wskazują, że absolwenci stawiają wysokie wymagania wobec cech osobowości pracowników działów finansowo-księgowych. Najwyżej ocenione zostały takie cechy, jak: staranność (4,8), dokładność (4,8), spostrzegawczość (4,7), pracowitość (4,6), rzetelność (4,6), systematyczność (4,6), cierpliwość (4,5) oraz odporność na stres (4,5).

Studenci wystawili pożądanym cechom osobowości średnią ocenę 4,3. Świadczy to o uznaniu przedstawionych w ankiecie cech za istotne. Najwyżej ocenione przez studentów zostały cechy, takie jak: staranność (4,8), dokładność (4,8), rzetelność (4,7), systematyczność (4,7), spostrzegawczość (4,6), pracowitość (4,5) i cierpliwość (4,5).

Kolejne pytanie dotyczyło wartości moralnych, które respondenci uznają za niezbędne w pracy w dziale finansowo-księgowym. Opinie absolwentów i studentów zebrano w tab. 5.

Absolwenci ocenili istotność wymienionych wartości moralnych średnio na poziomie 4,5. Oznacza to, że według respondentów pracownikom służb finansowo-księgowych są stawiane wysokie wymagania pod względem wartości moralnych. Wśród najwyżej ocenionych można wymienić wartości, takie jak: odpowiedzialność (4,8), obowiązkowość (4,7), sumienność (4,6), umiejętność dochowania tajemnicy służbowej (4,6) oraz uczciwość (4,6).

W grupie studentów również oceniono istotność zaproponowanych wartości moralnych średnio na poziomie 4,5. Najwyższe oceny uzyskały wartości, takie jak: odpowiedzialność (4,8), obowiązkowość (4,7), sumienność (4,7), uczciwość (4,7) oraz umiejętność dochowania tajemnicy służbowej (4,6).

Tabela 5. Wartości moralne niezbędne w pracy w dziale finansowo-księgowym według opinii badanych absolwentów i studentów

Wartości moralne	Ocena absolwentów	Ocena studentów	Różnica w ocenie
Lojalność	4,5	4,3	0,2
Odpowiedzialność	4,7	4,8	-0,1
Sumienność	4,6	4,7	-0,1
Udzielanie pomocy i wsparcia innym pracownikom	4,2	3,9	0,3
Umiejętność dochowania tajemnicy służbowej	4,6	4,6	0,0
Wysoka kultura osobista	4,5	4,2	0,3
Obowiązkowość	4,7	4,7	0,0
Prawdomówność	4,5	4,4	0,1
Uczciwość	4,6	4,7	-0,1
Średnia ocena	4,5	4,5	0,1

Kolejne pytanie dotyczyło tzw. umiejętności miękkich pozwalających, między innymi, na efektywną pracę zespołową. Odpowiedzi respondentów zebrano w tab. 6.

Tabela 6. Umiejętności miękkie cenione w dziale finansowo-księgowym według opinii absolwentów i studentów

Umiejętności miękkie	Ocena absolwentów	Ocena studentów	Różnica w ocenie
Delegacja uprawnień	4,0	3,9	0,1
Podział obowiązków	4,4	4,3	0,1
Inspirowanie do zdobywania wiedzy	4,3	4,0	0,3
Jasne i przejrzyste formułowanie poleceń	4,4	4,4	0,0
Tworzenie przyjaznej atmosfery	4,3	4,3	0,0
Umiejętność negocjacji i dyskusji	4,1	4,2	-0,1
Umiejętność pracy w grupie	4,4	4,3	0,1
Umiejętność słuchania innych	4,5	4,3	0,2
Średnia ocena	4,3	4,2	0,1

Przedstawione w ankiecie umiejętności miękkie absolwenci ocenili średnio na poziomie 4,3, natomiast studenci – na poziomie 4,2.

Na podstawie odpowiedzi, uzyskanych w tej części ankiety, należy podkreślić wysoką świadomość ankietowanej młodzieży w zakresie pożądanych cech osobowości, wartości moralnych oraz umiejętności miękkich. Zadaniem uczelni powinno być kształtowanie pod-

czas całego programu odpowiednich postaw i cech, a także dbałość o wysoki poziom umiejętności pracy zespołowej, komunikacji oraz inspirowania studentów do dalszego zdobywania wiedzy. Oznacza to celowość ujęcia tzw. umiejętności miękkich w modelu kształcenia księgowych.

Respondenci mieli ustosunkować się też do znajomości języków obcych wśród pracowników działu księgowego.

Absolwenci stwierdzili, że najczęściej jest wymagana znajomość jednego języka obcego (52 osoby – 68%). Potrzebę znajomości dwóch języków obcych wskazało 8 osób (10%). Natomiast 17 osób (22%) stwierdziło, że nie jest wymagana znajomość żadnego języka obcego. Ponad połowa absolwentów za najbardziej przydatny uznała język angielski – 42 osoby (55%); język niemiecki wskazało 17 osób (22%). W grupie studentów odnotowano następujące opinie na temat znajomości języków obcych – 139 osób (59%) wskazało, że potrzebna jest znajomość jednego języka obcego, 68 osób (29%) – że potrzebna jest znajomość dwóch języków obcych, a 8 osób (3%) – że znajomość trzech języków obcych; 20 studentów (9,0%) stwierdziło, że znajomość języków obcych nie jest potrzebna do pracy w dziale finansowo-księgowym. Podobnie jak w grupie ankietowanych absolwentów studenci wskazali język angielski jako najbardziej pożądanym (153 osoby – 65%); na drugim miejscu umieścili język niemiecki (80 osób – 34%); francuski wskazało 6 osób (3%). Wśród pozostałych wskazanych języków znalazły się: hiszpański, rosyjski i inne niesprecyzowane. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że absolwenci i studenci coraz bardziej doceniają znajomość języków obcych w przyszłej pracy zawodowej.

W czwartej części ankiety pytania odnosiły się do formy weryfikacji kompetencji przez pracodawców absolwentów. Respondenci mogli wybrać spośród zaproponowanych form: rozmowy kwalifikacyjne, testy psychologiczne, opracowane przez pracowników firmy zadania praktyczne (specyficzne dla danego przedsiębiorstwa), weryfikację kwalifikacji na podstawie dokumentów (dyplomów, świadectw, certyfikatów) lub okres próbny. Ankietowani mieli wskazać preferowane formy weryfikacji kompetencji.

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że większość absolwentów, ubiegając się o pracę, musiała przejść rozmowy kwalifikacyjne (70 osób – 89,7%). Do najczęściej stosowanych metod weryfikacji kompetencji absolwenci zaliczyli okres próbnego zatrudnienia (35 osób – 44,9%) i analizę dokumentów w postaci dyplomów i świadectw (27 osób – 34,6%). Zdaniem absolwentów rzadziej są stosowane zadania praktyczne opracowywane przez pracowników firmy (11 wskazań – 14,1%) oraz testy psychologiczne (8 wskazań – 10,3%). Kilka osób zaznaczyło więcej niż jedną formę weryfikacji wiedzy. Odpowiedzi studentów wskazują na taką samą hierarchię form weryfikacji wiedzy.

Tak określone wymagania ze strony rynku pracy powinny być dla uczelni wskazówką, w jaki sposób sprawdzać wiedzę i umiejętności studentów. Według autorki korzystna byłaby popularyzacja ustnej formy sprawdzania wiedzy i umiejętności, co pozwoliłoby studentom oswoić się z tym sposobem prezentowania własnych kompetencji. W związku z tym należy zwrócić większą uwagę na wypowiedzi ustne słuchaczy podczas zajęć, zachęcając ich do dyskusji oraz wymiany poglądów.

W ostatniej części badania ankietowego zadano pytania dotyczące kierunków kształcenia ustawicznego. Absolwentów zapytano, na jakie formy dalszego kształcenia są wysyłani przez

pracodawców. W przypadku studentów kierunku finanse i rachunkowość pytanie dotyczyło zainteresowania szkoleniami po ukończeniu studiów. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono w tab. 7.

Z odpowiedzi udzielonych przez ankietowanych absolwentów wynika, że tylko co trzeci respondent miał możliwość zapoznania się z aktualnościami podatkowymi (24 osoby – 31,2%); studia podyplomowe rozpoczęło 13 osób (16,9%). Należy podkreślić, że prawie połowa absolwentów (38 osób – 49,4%) rozpoczęła kursy nadające uprawnienia zawodowe.

Tabela 7. Zainteresowanie szkoleniami w ramach kształcenia ustawicznego zgłaszane przez ankietowanych absolwentów i studentów

Szkolenia, na jakie są wysyłani absolwenci	Liczba odpowiedzi	Struktura odpowiedzi (%)	Szkolenia, w jakich studenci chcieliby uczestniczyć	Liczba odpowiedzi	Struktura odpowiedzi (%)
nadające uprawnienia zawodowe	38	49,4	nadające uprawnienia zawodowe	139	59,1
dotyczące aktualności podatkowych	24	31,2	dotyczące aktualności podatkowych	101	43,0
studia podyplomowe	13	16,9	związane z międzynarodową sprawozdawczością finansową	84	35,7
dotyczące zmian legislacyjnych	10	13,0	szkolenia dotyczące tzw. umiejętności miękkich	73	31,1
związane z międzynarodową sprawozdawczością finansową	10	13,0	studia podyplomowe	69	29,4
z zakresu prawa handlowego	9	11,7	z zakresu prawa handlowego	55	23,4
dotyczące kodeksu etyki	7	9,1	dotyczące zmian legislacyjnych	41	17,4
szkolenia dotyczące tzw. umiejętności miękkich	6	7,8	dotyczące kodeksu etyki	17	7,2
inne	3	3,9	inne	0	0,0

Oprócz wymienionych przykładów absolwenci uczestniczyli w niewielu szkoleniach. Były to kursy: dotyczące zmian legislacyjnych (10 osób – 13,0%), związane z międzynarodową sprawozdawczością finansową (10 osób – 13,0%), z zakresu prawa handlowego (9 osób – 11,7%), dotyczące kodeksu etyki (7 osób – 9,1%), dotyczące tzw. umiejętności miękkich (6 osób – 7,8%) oraz inne (3 osoby – 3,9%).

Studenci najbardziej zainteresowani byli podjęciem dalszego kształcenia w celu zdobycia uprawnień zawodowych (139 osób – 59,1%) w zakresie aktualności podatkowych (101 osób – 43,0%), międzynarodowych regulacji sprawozdawczości finansowej (84 osoby – 35,7%) oraz kształtowania osobowości i komunikacji interpersonalnej (73 osoby – 31,1%). Ponadto studenci chcieliby kontynuować edukację w ramach studiów podyplomowych. Deklarację taką złożył prawie co trzeci ankietowany (69 osób – 29,4%). Niektórzy studenci chcieliby poszerzać swoją wiedzę z zakresu prawa (55 osób – 23,4%) oraz śledzić na bieżąco zmiany legislacyjne (41 osób – 17,4%). Najmniejsze zainteresowanie wśród studentów wzbudziły kursy dotyczące zagadnień związanych z etyką (17 osób – 7,2%). Żaden student nie zaproponował innych szkoleń niż te, które były wymienione w ankiecie.

Autorka uważa, że w najbliższym czasie absolwenci szkół wyższych będą pozytywnie zmotywowani i zachęcani do dalszego poszerzania swojej wiedzy i umiejętności, stając się cennym elementem kapitału ludzkiego współczesnego społeczeństwa Europy wiedzy.

## PODSUMOWANIE

Podsumowując wnioski wynikające z wypowiedzi absolwentów i studentów, należy podkreślić celowość weryfikacji przedmiotów proponowanych w programie studiów. Pokolenie Y, nastawione na pragmatyzm działania, musi mieć przekonanie o przydatności przekazywanych treści w kontekście przyszłego zawodu. Niepokojący jest fakt niskiej oceny przydatności programu studiów zwłaszcza w opinii studentów.

Ważne jest doskonalenie umiejętności wykorzystania nabytych wiadomości do rozwiązywania konkretnych problemów. Podczas zajęć należy wprowadzać elementy odpowiadające czynnościom zawodowym w praktyce, które słuchacze uczelni zgłaszali jako przydatne w wykonywaniu obowiązków służbowych.

Zarówno absolwenci, jak i studenci mają świadomość wysokich wymagań wobec cech osobowości, wartości moralnych oraz tzw. umiejętności miękkich. Zdaniem autorki należy to uwzględnić, opracowując programy studiów i dobierać metody dydaktyczne pozwalające na kształcenie pożądanых postaw. Ponadto należy podkreślić, że ankietowana młodzież ma świadomość konieczności dalszego kształcenia się po uzyskaniu dyplomu szkoły wyższej.

## PIŚMIENNICTWO

- Bartler M.** 2010. Budowanie przywiązania do firmy pozwala zatrzymać talenty. Warszawa, Harvard Business Review Polska, 48–49.
- Martin J., Schmidt C.** 2010. Jak zatrzymać najbardziej utalentowanych pracowników. Warszawa, Harvard Business Review Polska, 44–45.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 lipca 2007 r. w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki.** DzU z 2007 r., nr 164, poz. 1166; zał. nr 32 „Standardy kształcenia dla kierunku studiów: finanse i rachunkowość”.
- Skarul B.** 2011. Pokolenie Y – przytłoczeni rzeczywistością, <http://www.gs24.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20090207/REPORTAZE/87811343>, dostęp: maj 2011 r.
- Solska J.** 2011. Młodość idzie w kłapkach. Raport: Pokolenie Y na rynku pracy <http://www.polityka.pl/rynek/gospodarka/270628,1,raport-pokolenie-y-na-ryнку-pracy.read#ixzz1MhmEBVwy>, dostęp: maj 2011 r.
- Zydel R.** 2010. Młodzi w krzywym zwierciadle. Warszawa, Harvard Business Review Polska, 55–65.