

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

OBLIKOVANJE MODELA KOMPETENC ZA RAČUNOVODJE

Ljubljana, 25. oktober 2018

MAJA MODIC

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Maja Modic, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Oblikovanje modela kompetenc za računovodje, pripravljene v sodelovanju s svetovalko red. prof. dr. Nado Zupan

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 KOMPETENCE	3
1.1 Opredelitev kompetenc	3
1.2 Sestavine kompetenc	4
1.3 Razvrščanje kompetenc	5
1.4 Kompetenčni model	6
2 RAČUNOVODSTVO	7
2.1 Opredelitev računovodstva	7
2.2 Vrste računovodstev	8
2.3 Delovanje računovodstva	9
2.3.1 Zakonska ureditev računovodstva	11
2.3.2 Standard izvajalcev računovodskih storitev	12
2.3.3 Odbor za poenotenje računovodske poklicne skupine	13
3 RAČUNOVODJE	13
3.1 Opredelitev računovodje	14
3.2 Izobraževanje računovodij	14
3.3 Znanje, veščine in kompetence računovodje	15
3.3.1 Kompetence računovodij z vidika računovodske stroke	16
3.3.2 Raziskave na področju zaznave generičnih kompetenc računovodij	19
3.3.3 Zahteve znanj in kompetenc na področju računovodstva v Sloveniji	24
4 RAZISKAVA O KOMPETENCAH RAČUNOVODJE	26
4.1 Namen in cilj raziskave ter raziskovalna vprašanja	26
4.2 Nabor kompetenc v raziskavi	26
4.3 Metodologija raziskave	28
4.4 Analiza anketnega vprašalnika o kompetencah računovodij	30
4.4.1 Predstavitev vzorca.....	30
4.4.2 Ocena pomembnosti in razvitosti kompetenc.....	32
4.4.3 Ključne kompetence za uspešne računovodje	36
4.4.4 Kompetence, ki bodo vplivale na poklic računovodje v prihodnosti	37
4.4.5 Kompetence, ki so jih anketiranci najbolj razvili pri študiju, delu in drugod	37

4.5	Analiza intervjujev o kompetencah računovodij.....	39
4.6	Zaključne ugotovitve	42
4.7	Analiza raziskovalnih vprašanj.....	43
4.8	Omejitve raziskave	45
4.9	Priporočila in predlogi	46
5	OBLIKOVANJE MODELA KOMPETENC ZA RAČUNOVODJE	48
	SKLEP.....	50
	LITERATURA IN VIRI.....	51
	PRILOGE	57

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Pregled najpogosteje omenjenih kompetenc v raziskavah avtorjev po pomembnosti za računovodje.....	24
Tabela 2:	Predstavitev vzorca	30
Tabela 3:	Predstavitev intervjuvancev	39
Tabela 4:	Odgovori intervjuvancev o ključnih kompetencah za računovodje.....	40

KAZALO SLIK

Slika 1:	Model integracije kompetenc za računovodsko izobraževanje	18
Slika 2:	Struktura anketirancev glede na trenutni zaposlitveni status po spolu	31
Slika 3:	Anketiranci glede na število let izkušenj z delom računovodje.....	31
Slika 4:	Področje dela.....	32
Slika 5:	Ocena anketirancev o pomembnosti kompetenc (v %).....	33
Slika 6:	Ocena anketirancev glede razvitosti njihovih kompetenc (v %)	34
Slika 7:	Razlika glede povprečne ocene pomembnosti in razvitosti kompetenc	35
Slika 8:	Razvrstitev ključnih kompetenc za uspešne računovodje.....	36
Slika 9:	Mnenje anketirancev o najpomembnejših kompetencah za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti.....	37
Slika 10:	Mnenje anketirancev glede kompetenc, ki so jih najbolj razvili v okviru študija, dela in drugod.....	38
Slika 11:	Oblikovan model kompetenc za računovodje.....	48

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	1
Priloga 2: Vprašalnik za polstrukturirani intervju o kompetencah za računovodje	7
Priloga 3: Analiza posameznih odgovorov anketnega vprašalnika.....	8
Priloga 4: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 1	14
Priloga 5: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 2	15
Priloga 6: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 3	16
Priloga 7: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 4	17
Priloga 8: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 5	18

SEZNAM KRATIC

ang. - angleško

AAA – (ang. American Accounting Association); Ameriška računovodska zveza

ACCA – (ang. Association of Chartered Certified Accountants); Združenje zapriseženih računovodij

AICPA – (ang. American Institute of Certified Public Accountants); Ameriški inštitut pooblaščenih revizorjev

CODE OF IAESB – (ang. Code of Ethics for Professional Accountants); Kodeks IESBA

IAESB – (ang. International Accounting Education Standards Board); Odbor za mednarodne standarde računovodskega izobraževanja

IES 3 – (ang. International Education Standard 3); Mednarodni standard izobraževanja 3

IESBA – (ang. International Ethics Standards Board for Accountants); Odbor za mednarodne etične standarde za računovodske strokovnjake

IFAC – (ang. International Federation of Accountants); Mednarodna zveza računovodskih strokovnjakov

slo. - slovensko

CPI – Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

EF UL – Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani

EU – Evropska unija

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije

IKT – informacijsko-komunikacijska tehnologija

NPK – Nacionalna poklicna kvalifikacija

RR EF UL – Računovodstvo in revizija Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani

SIR – Slovenski inštitut za revizijo

SSKJ – Slovar slovenskega knjižnega jezika

ZRS – Zbornica računovodskih servisov

Zveza RFR – Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije

UVOD

Hitre spremembe v globalnem poslovnem okolju, razvoj tehnologij in vse pogostejše zakonodajne spremembe imajo velik vpliv na področje računovodstva in zahtevajo nenehno izobraževanje in učenje računovodij. Računovodje morajo pri opravljanju strokovnih nalog delovati v skladu s številnimi zakonskimi predpisi, poklicnimi kodeksi, pravili in priporočili stroke. Hribar (2007, str. 57) navaja, da je za računovodje ključnega pomena spoštovanje Kodeksa poklicne etike računovodje, ki predstavlja temelj za doseganje ciljev celotne računovodske stroke. Kodeks poklicne etike računovodje med drugim opredeljuje, da je za računovodje pomembno spremljanje strokovnih dosežkov na področju računovodenja in strokovno izpopolnjevanje na vseh področjih dela (Slovenski inštitut za revizijo, v nadaljevanju SIR, 1998, str. 1).

S formalnimi in neformalnimi oblikami izobraževanja računovodje pridobivajo in razvijajo pomembna znanja in kompetence, ki omogočajo opravljanje kakovostnih storitev za naročnike. S priporočili in smernicami za izobraževanje ter izvajanjem izobraževanja za ugled računovodske dejavnosti skrbi tudi računovodska stroka, ki poudarja pomen vseživljenjskega učenja za računovodje. Poklicne in strokovne računovodske organizacije, združenja, zbornice, avtorji raziskav na področju računovodstva in delodajalci poudarjajo pomen ustreznih izobraževalnih programov za računovodje, da bi izobraževalne ustanove pravočasno prepoznale in sledile spremembam v okolju ter v okviru izobraževanj zagotovile razvijanje kompetenc, ki se jih zahteva na trgu dela.

Ena izmed pomembnih kompetenc računovodij je prilagodljivost, ki omogoča, da pravočasno in ustrezno prepoznajo spremembe v okolju. Tako so se računovodje iz tradicionalne vloge, ko je bila osnovna naloga beleženje poslovnih dogodkov, uspešno odzvali na razmere in se prilagodili novim odgovornostim in nalogam ter prevzeli vlogo vsestranskega poslovnega svetovalca v organizaciji. Da računovodje opravljajo svoje delo ustrezno, najprej potrebujejo nova znanja, spretnosti in kompetence. Kompetence so postale za računovodje pomemben del pri doseganju ciljev ter so opredeljene kot vsa znanja in izkušnje, različne sposobnosti in veščine ter druge osebne lastnosti, ki posamezniku omogočajo, da uspešno izvaja delovne naloge in rešuje probleme na določenem delovnem področju (Majcen, 2009, str. 24).

Računovodje v osnovi potrebujejo specifična računovodska znanja, ki so pomembna za opravljanje dela. V sodobnem poslovnem okolju računovodje poleg delovno specifičnih kompetenc potrebujejo tudi širok nabor generičnih kompetenc, da se lahko soočajo in rešujejo različne poslovne izzive. Da računovodje lahko sodelujejo pri delu z naročniki, sodelavci in vodstvom, potrebujejo komunikacijske in medosebne sposobnosti ter timsko delo (Hočevar, Zaman Groff & Igljčar, 2007, str. 32). Kavčič in Mihelčič (2005, str. 20) menita, da računovodje za opravljanje svojega dela potrebujejo 4 sklope znanj in veščin.

To so poglobljeno strokovno znanje, splošna poslovna znanja, mehka znanja in informacijska znanja. Da bodo računovodje ohranili poklic na trgu tudi v prihodnje, se morajo še naprej prilagajati spremembam in hitro razviti nove oziroma drugačne zahtevane kompetence. Po napovedih bodo v prihodnjih letih za uspešnost v računovodskem poklicu najpomembnejše tehnične kompetence in etika, inteligenca, ustvarjalnost, digitalna tehnologija, čustvena inteligenca, vizija ter izkušnje (Association of Chartered Certified Accountants, 2016, str. 26).

Namen magistrskega dela je prispevati k večjemu zavedanju bodočih strokovnjakov za računovodstvo, študentov in računovodij glede pomembnosti ustreznih znanj, veščin in kompetenc ter s tem k večji kompetentnosti za uspešno opravljanje poklica. Dodatni namen raziskave je, da študenti in strokovnjaki za računovodstvo na podlagi razlik med kompetencami, zahtevanimi za delo, in dejanskimi kompetencami dodatno načrtujejo razvoj kompetenc ter spodbuditi izobraževalne ustanove in delodajalce, da sodelujejo pri njihovem razvoju z izvajanjem aktivnosti oziroma vključijo ustrezne kompetence v svoje izobraževalne programe in delovno okolje.

Cilj magistrskega dela je na podlagi tuje in domače literature ter člankov proučiti najpomembnejše kompetence za delo računovodje, izvesti anketo med študenti študijskega programa Računovodstvo in revizija Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju študenti RR EF UL) ter polstrukturirane intervjuje s posamezniki, ki opravljajo poklic računovodje v različnih računovodskih servisih in oblikovati model kompetenc za računovodje.

Raziskovalna vprašanja, na katera iščemo odgovore v empiričnem delu, so:

- Kako študentje RR EF UL ocenjujejo kompetence po pomembnosti za opravljanje dela računovodje?
- Katere kompetence so po mnenju študentov RR EF UL najpomembnejše za uspešne računovodje? Izpostavijo naj 7 kompetenc.
- Kakšno je pri študentih RR EF UL zaznavanje razvitosti njihovih dejanskih kompetenc?
- Katere kompetence so študentje RR EF UL po njihovem mnenju najbolj razvili v okviru študija, dela in drugod (neformalno izobraževanje/okolica)?

Magistrsko delo je sestavljeno iz dveh delov. Prvi, teoretični del magistrskega dela, temelji na pregledu literature, člankov in raziskav tujih in domačih avtorjev. V teoretičnem delu magistrskega dela predstavljamo opredelitev, značilnosti in razvrstitev kompetenc. Na področju kompetenc nas podrobneje zanimajo razvrstitev kompetenc, poudarek je na generičnih oziroma ključnih kompetencah, ki so uporabne v različnih situacijah in nalogah. V nadaljevanju predstavljamo področje računovodstva ter znanja, veščine in kompetence, ki jih računovodje potrebujejo za opravljanje dela. Področje zaznavanja kompetenc za računovodje predstavimo z vidika računovodske stroke in avtorjev raziskav. V tem delu

uporabimo metode deskripcije s povzemanjem teoretičnih in empiričnih prispevkov različnih avtorjev. Drugi del magistrskega dela je raziskovalni, na področju zaznavanja kompetenc za delo računovodje med študenti in posamezniki, ki opravljajo delo računovodje, uporabimo metode analize in modeliranja. Kvalitativno raziskavo opravimo z anketo in polstrukturiranimi intervjuji. Primarne podatke med študenti RR EF UL zberemo z anketnim vprašalnikom. Vprašanja so v večini zaprtega tipa. Z anketo raziskujemo mnenje študentov RR EF UL o pomembnosti kompetenc za opravljanje dela računovodje; zaznavanje razvitosti njihovih kompetenc; njihovo zaznavanje ključnih kompetenc za uspešne računovodje; njihovo zaznavanje kompetenc, ki so jih najbolj razvili v okviru študija, dela in drugod (neformalnega izobraževanja/okolice) ter njihovo mnenje glede kompetenc, ki bodo prevladovali v prihodnosti. Polstrukturirane intervjuje smo opravili s posamezniki, ki opravljajo poklic računovodje v računovodskih servisih. Pridobljene podatke smo predstavili opisno, tabelarično in grafično. Magistrsko delo smo zaključili z oblikovanjem modela kompetenc za računovodje in sklepnimi ugotovitvami.

1 KOMPETENCE

Kompetence so bile uveljavljene že v preteklosti v predindustrijski dobi, kasneje v industrijski dobi so postale nepomembne, vendar so danes prisotne ne le v organizaciji, ampak tudi v izobraževanju (Svetlik, 2005, str. 7). Kompetenca je beseda, ki se uporablja na področju psihologije, ekonomije, sociologije, prava, kadrovanja, filozofije in drugih področjih, kar pomeni, da lahko govorimo o »konceptualni inflaciji, kjer pomanjkanje natančne definicije spremlja presežek pomenov«. Med drugim kompetence ločimo z vidika posameznika in vidika organizacije. Kompetence posameznika imajo izvor v psihologiji, kompetence organizacije pa v ekonomiji (Kohont, 2005, str. 31).

1.1 Opredelitev kompetenc

Pojmov kompetenc je v strokovni literaturi veliko, za razumevanje bomo nekatere predstavili v nadaljevanju. V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (v nadaljevanju SSKJ) je kompetenca opredeljena kot obseg, mera odločanja, določena z zakonom, pristojnostjo, pooblastilom (Kompetenca, brez datuma). Besedo kompetenten pa SSKJ opisuje glede na; nanašajoč se na kompetenco; pristojen, pooblaščen ali kot tisti, ki temeljito pozna, obvlada določeno področje; usposobljen, poklican (Kompetenten, brez datuma). Kompetentnost je v SSKJ opredeljena kot lastnost, značilnost kompetentnega (Kompetentnost, brez datuma). Prav tako Majcen (2009, str. 21) navede in poudari razliko med sorodnimi pojmi kompetenca, kompetenten in kompetentnost. Kompetence opredeli kot sposobnosti, znanja, lastnosti, značilnosti katere so potrebne za delo oziroma jih imajo zaposleni, ter razlikuje med kompetencami za delo in kompetencami zaposlenih. Kompetenten je posameznik, ki ima ustrezne kompetence, da uspešno opravi določene naloge, delo in doseže zastavljene

cilje. Kompetentnost je zmožnost posameznika, organizacije ali podjetja, da uspešno opravijo nalogo, izpolnijo naročila ali dosežejo poslovne cilje.

Boyatzis (1982, str. 23) v svojem delu »The Competent Manager« pojem kompetenc opredeljuje kot mešanico motivov, sposobnosti, samopodobe, družbenih vlog in različnih znanj, ki jih posameznik uporabi v različnih situacijah za učinkovito in superiorno delovanje. Široko opredelitev kompetenc navede Perrenoud (v Majcen, 2009, str. 23), ki pravi, da so kompetence posameznika aktivacija, uporaba in povezanost znanja, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki mu v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah, v organizaciji in družbi sploh omogočajo uspešno izpolnjevanje vlog, opravljanje nalog in reševanje problemov. Podobno meni tudi Svetlik (2005, str. 13), ki povzema Perrenoudejevo opredelitev in poudari, da kompetence razume kot zmožnosti posameznika, da aktivira, poveže in uporabi pridobljeno znanje v kompleksnih, nepredvidljivih in raznovrstnih situacijah. Majcen (2009, str. 23) navede, da »kompetence niso nekaj statičnega, nespremenljivega, pač pa gre za stalno spreminjanje, dograjevanje lastnosti, prilagajanje novim situacijam, kar hkrati pomeni tudi osebni razvoj posameznika«. Kohont (2005, str. 33) pravi, da so kompetence celota med seboj povezanih sposobnosti, znanja, motivacije, samopodobe in vrednot, ki jo posameznik zna, hoče in zmore uspešno uporabiti v dani situaciji. Rozman (2005, str. 141) opredeli kompetence, ki so jih navedli v družbi Merkur d.d., kot sposobnosti in zmožnosti, potrebne, da lahko posameznik učinkovito in uspešno opravi določeno nalogo ali delo. Pravi, da kompetence zajemajo znanje, izkušnje, osebne lastnosti, sposobnosti, motive, samopodobo, poteze in značilnosti, vedenje ter fizične in umske spretnosti posameznika. Ivanuša-Bezjak (2006, str. 46) kompetence opredeli kot zbir znanj, spretnosti, veščin, sposobnosti, samopodobe, motivacije, stališč, socialne vloge in pogledov ter reakcij vsakega posameznika na določene situacije. Muršak (2012, str. 52) opredeli kompetence kot zmožnost posameznika, da uporabi rezultate učenja v različnih okoljih, pri delu, izobraževanju ter za osebni in poklicni razvoj.

V nadaljevanju magistrskega dela, ko se navezujemo in poudarjamo pomen kompetenc, mislimo na zmožnosti posameznikov, da uporabijo in povežejo množico znanj, izkušenj, osebnostnih lastnosti, spretnosti ter sposobnosti, da lahko uspešno opravljajo svoje delo (Majcen, 2009, str. 24).

1.2 Sestavine kompetenc

V nadaljevanju predstavljamo opredelitev sestavin, ki sestavljajo celoto kompetenc, to so (Kohont, 2005, str. 35-36):

- **Znanje** je ključni dejavnik razvoja, ki ga opredelimo kot razumevanje in obvladovanje posameznih informacij in procesov. Znanje lahko ločimo na tisto, ki je znano in se ga zavedamo, to je eksplicitno znanje, medtem ko je implicitno znanje nezavedno, tiho znanje (Možina, Svetlik, Jamšek, Zupan & Vodovnik, 2002, str. 207). Majcen (2009,

str. 45-47) pravi, da so znanja potrebna pri opravljanju dela, toda sama po sebi še niso zadosten pogoj, da bo posameznik svoje naloge tudi uspešno opravljal. Znanja obravnava v treh sklopih: strokovna izobrazba, delovne izkušnje in funkcionalna znanja.

- **Osebnostne lastnosti** so človekove značilnosti, ki same po sebi niso nujne za reševanje problemov, dajejo pa osebni pečat vsaki človekovi reakciji, po katerih se posamezniki razlikujemo med seboj. Gre za posameznikov značaj, temperament, sposobnosti in telesno zgradbo (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 52).
- **Sposobnosti** so človekova potencialnost za razvoj določenih zmožnosti, ki se pokažejo predvsem v kombinaciji z znanjem (Možina, Svetlik, Jamšek, Zupan & Vodovnik, 2002, str. 215). To so intelektualne, motorične, senzorične in mehanske sposobnosti (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 52).
- **Motivacija** je tisto, zaradi česar posamezniki ob svojih sposobnostih in znanju delajo. Prav tako motivacija pomaga, da posameznik uresniči svoje cilje in cilje organizacije (Lipičnik, 1998, str. 184).
- **Samopodoba** so predstave in pojmi, ki jih posameznik oblikuje o sebi (Kohont, 2005, str. 36).
- **Vrednote** so pojmovanje in prepričanje o zaželenih končnih stanjih ali vedenjih, ki presegajo specifične situacije, usmerjajo in vodijo izbiro ali oceno ravnanja ter pojavov in so urejene glede na relativno pomembnost (Musek, 1993, str. 74).

1.3 Razvrščanje kompetenc

V literaturi prav tako kot številne opredelitve kompetenc najdemo tudi več možnih načinov razvrščanja kompetenc. V nadaljevanju predstavljamo razvrščanje kompetenc, med drugim po ravneh in dimenzijah posameznika.

Kompetence po ravneh delimo na (Kohont, 2005, str. 36-39):

- ključne/temeljne/generične kompetence: so multifunkcionalne in transdisciplinarne, ki so uporabne in učinkovite v različnih kontekstih, situacijah, nalogah in spremenljivih okoliščinah;
- delovno specifične: se nanašajo na določeno vlogo; so nujne, da lahko opravimo določeno delo in delovno nalogo. Med drugim so skupne podobnim poklicnim skupinam in delovnim mestom, ne glede v kateri organizaciji se opravlja delo. Od generičnih kompetenc se razlikujejo, da niso prenosljive med različnimi funkcijami v organizaciji;
- organizacijske specifične kompetence: so povezane z uspešnostjo posameznika v organizaciji kot celoti. Gre za ujemanje kompetenc posameznika s kulturo in vrednotami organizacije. Med drugim so organizacijske specifične kompetence v organizaciji delno prenosljive.

Kompetence po dimenzijah delimo na (Kohont, 2005, str. 41):

- pričakovane kompetence: so tiste, ki jih pričakuje družba od posameznikov, to so ključne kompetence ali tiste, ki jih od posameznikov pričakuje organizacija, gre za delovno specifične ali organizacijske kompetence;
- dejanske kompetence: so tiste, ki jih imajo posamezniki in jim omogočajo uspešno opravljanje družbenih ali organizacijskih vlog in nalog;
- potencialne kompetence: so tiste, katere lahko posamezniki ob svojih predispozicijah še razvijejo;
- opisane kompetence: so opisi kompetenc v okviru določene organizacijske kulture, vrednot in standardov;
- stopnjevalne ali razlikovalne kompetence: opisujejo doseženo raven kompetentnosti posameznikov v neki organizaciji in ločijo posameznike v organizaciji.

Kompetence razvrščamo tudi po opaznosti na (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 144):

- opazne ali vidne kompetence: ki se razvijajo z izobraževanjem in se kažejo kot spretnosti, veščine in znanja;
- skrite ali nevidne kompetence: so tiste, ki jih je težje razvijati z izobraževanjem in se kažejo kot na primer prepričanja, vrednote, vedenja, lastnosti, motivi, samopodoba.

V nadaljevanju magistrskega dela se navezujemo na opredelitev generične in ključne kompetence, slednje avtorji uporabljajo neenotno oziroma v različnih pomenih. Majcen (2009, str. 30) poudari, da se pojem ključne kompetence uporablja za različne situacije. Ključne kompetence so v literaturi imenovane tudi kot osnovne ali temeljne. Avtorica loči ključne kompetence na tiste za življenje, za podjetje, za posamezne poklice ali skupine del ter za delo. Ključne kompetence za delo računovodje v magistrskem delu opredelimo kot tiste kompetence, ki so najpomembnejše za doseganje ciljev in brez katerih posameznik ne more uspešno opravljati dela. Generične kompetence razumemo kot tiste, ki so prenosljive med posameznimi poklici oziroma so uporabne na različnih delovnih področjih.

1.4 Kompetenčni model

Model kompetenc predstavlja in določa tiste kompetence, ki jih posameznik potrebuje, oziroma določa tiste kompetence, ki posamezniku omogočajo, da lahko opravlja delo v skladu s pričakovanji (Majcen, 2009, str. 191).

Majcen (2009, str. 32-57) meni, da je za posamezno delovno mesto smiselno določiti obvladljivo število najpomembnejših kompetenc. Avtorica pravi, da so najpomembnejše kompetence tiste, ki jih ima »idealno«
izvajalec, oziroma kompetence za delo, ki omogočajo učinkovito in uspešno izvajanje na delovnem mestu. Kompetence za delo lahko določimo na osnovi opisa in značilnosti delovnega mesta. Izbrane kompetence v modelu

morajo biti jasne, nevtralne, utemeljene in razumljive uporabnikom modela, zato je pomembno, da so posamezne kompetence tudi opisane.

Oblikovanje modela kompetenc vključuje različne korake, da določimo ustrezne ključne kompetence za delo na delovnih mestih. Ko je model kompetenc dokončno oblikovan, predstavlja kakovostno orodje, ki ga lahko uporabimo za izobraževanje, osebni in poklicni razvoj, opis delovnih mest, kadrovanje, vodenje in doseganje poslovnih ciljev. Gre za orodje, ki ga je potrebno redno prilagajati novim zahtevam in okoliščinam delovnega mesta. Uporabniki modela kompetenc so najpogosteje vodje, zaposleni, kadrovske službe ter ostale strokovne službe (Majcen, 2009, str. 109-198).

2 RAČUNOVODSTVO

Razvoj računovodstva je povezan s tehnološkim napredkom v okolju, ki se razvija skupaj z družbo in civilizacijo. Prve sledi, ki jih uvrščamo med računovodstvo, se kažejo v obliki zapisov različnih dogodkov in dobrin, ki so jih med seboj menjali prebivalci, države in svetišča v Babilonu, pri starih Grkih, Rimljanih in Egipčanih. V drugi stopnji se je razvilo knjigovodstvo z osnovnim namenom knjiženja poslovnih dogodkov. Kasneje so se v okviru računovodstva razvili še računovodsko predračunavanje, računovodsko analiziranje in računovodsko nadziranje (Hočevar, Zaman Groff & Igljčar, 2007, str. 2). Računovodstvo je informacijska dejavnost, ki je pridobila pomembnejšo vlogo in brez katere se danes ne sprejme nobena poslovna odločitev (Kavčič & Mihelčič, 2005, str. 19-20).

2.1 Opredelitev računovodstva

Koletnik (1998, str. 131) pravi, da je računovodstvo temeljna informacijska dejavnost podjetja, ki z resničnimi, poštenimi ter usmerjevalnimi, usklajevalnimi ter dolgoročnimi informacijami nudi oporo vsem, ki bi jo morebiti potrebovali.

»Računovodstvo je dejavnost vrednostnega spremljanja in proučevanja pojavov, ki so povezani s poslovanjem kakega poslovnega sistema.« (Hočevar, Zaman Groff & Igljčar, 2007, str. 18-19)

Turk (2004, str. 619) opredeljuje računovodstvo kot sistem računovodskega spremljanja in presojanja sredstev, obveznosti do virov sredstev, prihodkov in odhodkov. Računovodstvo je sestavljeno iz naslednjih štirih funkcij:

- **knjigovodstvo**, ki je usmerjeno v preteklost ter zbira, ureja, obdela že nastale poslovne dogodke (spremlja vrednostno poslovanje); uporabnike informacij zanimajo že nastali poslovni dogodki;

- **računovodsko predračunavanje** je usmerjeno v prihodnost in sestavlja predračune za načrtovano poslovanje vrednostno ali v naravni merski enoti;
- **računovodsko nadziranje** omogoča nadzor pravilnosti poslovanja ter odpravljanje napak v primeru nepravilnosti;
- **računovodsko analiziranje** pomeni analizo in primerjavo podatkov ter išče vzroke za nastale odmike ter svetuje za izboljšanje stanj.

Naloga računovodstva je priprava potrebnih računovodskih informacij za različne uporabnike, ki jih delimo na (Hočevar, Zaman Groff & Igličar, 2007, str. 17):

- **zunanje:** lastniki brez pravice do upravljanja, vlagatelji, dobavitelji, kupci, banke, konkurenca, država, širša javnost ter
- **notranje:** lastniki s pravico do upravljanja, poslovodstvo podjetja in zaposleni.

Računovodje morajo uporabnikom zagotoviti računovodske informacije, ki so prilagojene potrebam uporabnika, razumljive, zanesljive, popolne, pravočasne, kakovostne za poslovno odločanje, primerljive, med drugim mora med stroški priprave informacij in informacijami biti ravnotežje ter izkazati pošteno in resnično predstavitev (Abraham, Glynn, Murphy & Wilkinson, 2008, str. 8-13).

2.2 Vrste računovodstev

Različni avtorji različno delijo celotno računovodstvo. Hočevar, Zaman Groff in Igličar (2007, str. 24) celotno računovodstvo razdelijo na 2 dela, in sicer na finančno in stroškovno računovodstvo. Poleg teh dveh navajajo še poslovodno računovodstvo, ki ga ne opredelijo kot tretji del računovodstva, temveč kot tisti del računovodstva, ki s pomočjo finančnega in stroškovnega pripravlja računovodske informacije za poslovanje posameznega podjetja.

Finančno računovodstvo je zadolženo za zbiranje in pripravo informacij za zunanje uporabnike o sredstvih podjetja in obveznostih do njihovih virov ter poslovnem in finančnem izidu celotnega poslovnega sistema. Končna oblika računovodskih informacij, ki jih pripravi finančno računovodstvo za celotno podjetje, je v obliki računovodskih izkazov. Za finančno računovodstvo velja, da so zakonsko predpisani vsebina in oblika informacij v računovodskih izkazih ter pogostost poročanja (Hočevar, Zaman Groff & Igličar, 2007, str. 24-27).

Stroškovno računovodstvo je tisti del, ki spremlja, proučuje in zagotavlja informacije poslovanja znotraj samega poslovnega sistema. Zadolženo je, da notranjim uporabnikom pripravi ustrezne informacije, saj prek njega spremljamo ekonomsko plat vseh pomembnih procesov in stanj v podjetju. Prav tako spremlja tudi poslovanje organizacijskih enot podjetja in poslovni izid posameznih delov celote. Stroškovno računovodstvo ni obvezno,

za poslovanje v konkurenčnem okolju in v povečanem obsegu je pa potreben učinkovit sistem spremljanja in načrtovanja stroškov (Hočevar, Čadež & Novak, 2012, str. 1).

Poslovodno računovodstvo zbira in pripravlja računovodske informacije, ki jih notranji uporabniki, poslovodstvo potrebuje za sprejemanje odločitev. Za poslovodno računovodstvo ni nobenih predpisov o obliki in vsebini informacij ter pogostosti poročanja. Poslovodne računovodske informacije so pripravljene za določenega uporabnika in za posamezne odločitve, kot so različne analize in so manj natančne, saj so oblikovane na ocenah (Hočevar, Zaman Groff & Igličar, 2007, str. 25-27).

2.3 Delovanje računovodstva

Razvoj računovodstva izhaja tudi iz zakonodajnih sprememb. Računovodje morajo pri opravljanju dela poznati in delovati v skladu z zakonskimi predpisi, na katerih temelji računovodstvo, računovodskimi standardi, poklicnimi kodeksi, pravili in priporočili stroke (Zaman, 2007, str. 37). Računovodje morajo pri opravljanju svojega dela upoštevati Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Zakon o računovodstvu, Zakon o revidiranju, Slovenske računovodske standarde, Mednarodne standarde računovodskega poročanja ter druge zakone in predpise s področja delovanja organizacije (SIR, brez datuma). Prav tako so za računovodje pri opravljanju nalog pomembni tudi poklicni etični kodeksi, po katerih se morajo ravnati, ki pa niso zakonsko predpisani. V nadaljevanju predstavljamo:

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Ur. l. RS 42/2006, v 54. členu osmega poglavja določa splošna pravila o računovodenju, letnem poročilu ter splošna pravila o členitvi računovodskih izkazov:

- družbe in podjetniki morajo voditi poslovne knjige in jih enkrat letno zaključiti v skladu s tem zakonom in slovenskimi računovodskimi standardi ali mednarodnimi standardi računovodskega poročanja, če zakon ne določa drugače;
- poslovne knjige morajo biti vodene po pravilih dvostavnega knjigovodstva, če zakon ne določa drugače, ter upoštevati kontni okvir, sprejet s strani SIR in pristojnih ministrstev;
- najmanj enkrat letno je potrebno preveriti, ali se stanje posameznih aktivnih in pasivnih postavk v poslovnih knjigah ujema z dejanskim stanjem;
- poslovne knjige, bilance stanja, izkaze poslovnega izida, letna in poslovna poročila je potrebno trajno hraniti ter knjigovodske listine se lahko hrani samo določeno obdobje;
- podrobnejša pravila in pojasnila o računovodenju določajo Slovenski računovodski standardi, ki ne smejo biti v nasprotju s tem zakonom (ZGD-1) in drugimi zakoni, ki urejajo pravila o računovodenju posameznih pravnih oseb.

Slovenski računovodski standardi (v nadaljevanju SRS) so pravila o strokovnem ravnanju na področju računovodenja, ki podrobno opredeljujejo zakonsko temeljna pravila in zahteve računovodenja ter določajo in pojasnjujejo način njihove uporabe. Slovenski

inštitut za revizijo sprejme SRS-je, ki so jih v letu 2016 tretjič prenovili. Oblikovani so na podlagi ZGD-1, mednarodnih računovodskih standardov, domače računovodske teorije, ki je opisana v Kodeksu računovodskih načel, prav tako morajo temeljiti na zahtevah in vsebini direktiv Evropske unije. SRS-ji določajo pravila finančnega računovodenja in poročanja za zunanje potrebe organizacij. SRS-ji obsegajo uvod v SRS-je, okvir SRS-jev in posamezne SRS-je, ki urejajo gospodarske kategorije (Standardi I), standarde zunanjega poročanja (Standardi II) in standarde posebnosti za organizacije v posameznih dejavnostih (Standardi III). SRS-ji obravnavajo od 1 do 17 metodiko vsebinskega izkazovanja gospodarskih kategorij, od 20 do 23 metodiko oblikovnega predstavljanja gospodarskih kategorij pri zunanjeračunovodskem poročanju ter od 30 do 39 posebnosti računovodenja za organizacije v posameznih dejavnostih. SRS-je dopolnjujejo Pravila skrbnega računovodenja, med drugim uporaba le-teh ni obvezna, se pa priporoča predvsem pri notranjem poročanju. Pravila skrbnega računovodenja obravnavajo metodiko delovanja na posameznih področjih računovodenja: računovodskega predračunavanja, knjigovodenja, računovodskega nadziranja, računovodskega analiziranja, računovodskega informiranja ter tudi konsolidiranja (SIR, 2016, str. 1-4).

Kodeks poklicne etike računovodje (v nadaljevanju Kodeks) je zapis pravil, ki določajo ravnanje računovodij pri opravljanju svojih strokovnih nalog ter narekuje, da se računovodje posvetijo svojemu delu in skrbijo za njegovo kakovost. Kodeks je veljaven od leta 1995, ki ga je sprejel SIR in je osnovan na prvotnem kodeksu iz leta 1972. Celotni kodeks predstavlja temeljna načela poklicne etike, namen kodeksa poklicne etike, načela obnašanja računovodje ter sprejetje in uporabnost kodeksa. Za doseganje ciljev računovodske stroke je temeljni pogoj spoštovanje načel kodeksa. V nadaljevanju so predstavljena načela obnašanja računovodje (SIR, 1998, str. 2-5):

- **strokovnost in odgovornost:** računovodje morajo delovati v skladu s predpisi in standardi, skrbijo za nenehno izpopolnjevanje strokovnega znanja in veščin ter so zanesljivi pri opravljanju dela; računovodja je dolžen zagotoviti pomembne in zanesljive informacije ter pripraviti popolna in jasna poročila;
- **zaupnost:** računovodje so dolžni preudarno uporabiti informacije ter varovati zaupne informacije; pri tem ne smejo uporabiti informacij za osebne koristi;
- **poštenost:** računovodje se morajo izogibati vsaki dejavnosti, ki bi onemogočila pošteno opravljanje dela, zavrniti morajo vsako darilo, ki bi vplivalo na njihovo poštenost, in dolžni so se izogniti dejanskim ali navideznim navzkrižjem interesov ter ugotoviti strokovne pomanjkljivosti, ki bi jim onemogočale odgovorno opravljanje dela;
- **resničnost:** računovodje morajo zagotoviti, da so razkrite vse pomembne informacije, ki bi utegnile vplivati na uporabnikovo sprejemanje odločitev ter se vzdržati vsake dejavnosti, ki ni v skladu s stroko;
- **prizadevnost:** računovodje si prizadevajo za večjo učinkovitost in kakovost dela in pripravijo poročila, razumljiva ter prilagojena potrebam uporabnikov.

Računovodje se pri delovanju v globalnem poslovnem okolju srečujejo s pritiski, grožnjami in drugimi okoliščinami, ki lahko vplivajo na njihovo etično vedenje. Na podlagi primerjave podatkov ankete »Računovodje pod pritiskom« z evropskimi državami so računovodje v Sloveniji manj izpostavljeni pritisku in manj pogosto popustijo pritiskom, da bi delovali v nasprotju s poklicno etiko, davčno in računovodsko zakonodajo. Računovodje v Sloveniji v 90 % zaznavajo, da so zelo pogosto ali pogosto izpostavljeni pritisku (Gospodarska zbornica Slovenije, v nadaljevanju GZS, 2018, str. 9-11). Mednarodna zveza računovodskih strokovnjakov (ang. International Federation of Accountants, v nadaljevanju IFAC) je prepoznala, da je potrebno računovodsko področje okrepiti in spodbuditi zavezanost računovodij, da opravljajo storitve v skladu z javnim interesom. Da bi se računovodje ravnali po enotnih etičnih pogojih visoke kakovosti po vsem svetu, je Upravni odbor IFAC ustanovil Odbor za mednarodne standarde etike za računovodske strokovnjake (ang. International Ethics Standards Board for Accountants, v nadaljevanju IESBA), ki je izdal **Kodeks etike za računovodske strokovnjake** (ang. Code of Ethics for Professional Accountants, v nadaljevanju Kodeks IESBA). Kodeks IESBA predstavlja visokokakovostne standarde etike in druge predpise za računovodske strokovnjake, ki se uporabljajo po vsem svetu. Sestavljen je iz treh delov: del A - splošna uporaba kodeksa IESBA, ki določa temeljna načela poklicne etike za računovodske strokovnjake in konceptualni okvir za uporabo teh načel, del B - računovodski strokovnjaki v javni upravi in del C - računovodski strokovnjaki v gospodarstvu. Del B in del C ponazarjata, kako se mora konceptualni okvir uporabljati v posebnih situacijah. V splošni uporabi kodeksa IESBA so določena temeljna načela poklicne etike za računovodske strokovnjake, ki so (IFAC, 2012, str. 5-8):

- **neoporečnost:** nalaga obveznost, da so odkriti in pošteni pri vseh poklicih in odnosih, med drugim pomeni tudi pošteno poslovanje in resnicoljubnost;
- **nepristranskost:** zavezuje, da svoje strokovne ali poslovne presoje ne smejo kompromitirati zaradi pristranskosti, navzkrižja interesov ali nedovoljenega vpliva drugih;
- **strokovna usposobljenost in potrebna skrbnost:** zavezuje, da skrbijo in vzdržujejo strokovno znanje in izkušnje na zahtevani ravni ter pri delu delujejo vestno in v skladu s strokovnimi in poklicnimi standardi;
- **zaupnost:** zavezuje, da ni dovoljeno razkrivanje zaupnih informacij ali uporaba zaupnih informacij v osebno korist ali korist drugih;
- **poklicu primerno obnašanje:** zavezuje, da spoštujejo zakone in druge predpise ter se izogibajo dejavnostim, ki lahko škodujejo ugledu poklica.

2.3.1 Zakonska ureditev računovodstva

Po podatkih Evropske komisije (2017, str. 8-15) je poklic računovodje/davčni svetovalec reguliran v večini držav članic Evropske unije (v nadaljevanju EU), ki temelji na različnih predpisih. Slovenija sodi med 9 članic držav EU (Ciper, Danska, Estonija, Finska, Latvija,

Litva, Slovenija, Španija, Švedska), ki še niso poskrbele za regulacijo poklica računovodje/davčnega svetovalca. Evropska komisija je leta 2017 izdala priporočila za reforme na področju regulacije poklicnih skupin, osnova za primerjavo poklicev je kazalnik restriktivnosti regulacije poklicev, ki zajema: regulativni pristop (izključene ali skupne rezervirane dejavnosti in zaščita naziva), zahteve po kvalifikacijah (število let izobraževanja in usposabljanja, obvezen državni izpit, obveznosti glede stalnega strokovnega izpopolnjevanja), druge zahteve za dostop (obvezno članstvo ali registracija pri strokovnem organu, omejitev števila podeljenih licenc, druge zahteve v zvezi z dovoljenji) ter zahteve glede opravljanja poklicev (omejitev glede oblike podjetij, zahteve glede lastniškega deleža, omejitev glede skupnega opravljanja poklicev, nezdružljivost dejavnosti). Med državami članicami EU, ki imajo zakonsko urejen poklic računovodje/davčni svetovalci, na podlagi različnih predpisov obstajajo velike razlike v zvezi z organizacijo poklicev na tem področju in v zvezi z ustrežno regulacijo.

Ker v Sloveniji ni predpisanih pogojev za opravljanje računovodske dejavnosti, med drugim ni predpisanih zahtev o formalni izobrazbi in usposobljenosti, je Zbornica računovodskih servisov (v nadaljevanju ZRS) pripravila in že leta 2005 podala Predlog za sprejetje Zakona o računovodski dejavnosti, ki ni dobil podpore države za zakonsko ureditev. S Predlogom Zakona o računovodski dejavnosti so želeli uvesti pravno ureditev računovodske dejavnosti in določiti predpisane pogoje za opravljanje storitev, med drugim tudi izobrazbene zahteve, ter naročnikom zagotoviti določeno varnost (ZRS, brez datuma).

2.3.2 Standard izvajalcev računovodskih storitev

Na ZRS želijo na podlagi zakonske regulacije ali večje samoregulacije zagotoviti in izboljšati kakovost storitev računovodskih servisov ter zavarovati naročnike storitev. V ta namen je Upravni odbor Zbornice računovodskih servisov oblikoval Standard izvajalcev računovodskih storitev (v nadaljevanju Standard). Standard velja od leta 2015 in opredeljuje osnovne pogoje, ki jih morajo izpolnjevati izvajalci pri opravljanju računovodske dejavnosti. Osnovni pogoji za kakovost izvedbe storitev so: zagotavljanje ustreznega kadra, delovnega okolja in ustreznega odnosa do naročnikov. Standard pod točko kadri določa strukturo, izobraževanje, pogodbeno razmerja ter zunanje delavce. Pod strukturo Standard določa, da mora izvajalec računovodskega servisa imeti zaposleno vsaj eno osebo (GZS, brez datuma a):

- »z opravljenim izpitom po programu ZRS za pridobitev naziva Strokovni vodja računovodskega servisa ali
- s pridobljenim potrdilom GZS po Programu usposabljanja za vodenje računovodskih servisov ali
- s strokovnim nazivom preizkušeni računovodja oziroma računovodja, pridobljenim pri SIR, ali
- s strokovnim nazivom revizor ali pooblaščen revizor, pridobljenim pri SIR, ali

- s strokovnim nazivom notranji revizor, pridobljenim pri SIR, ali
- z opravljenim izpitom v skladu s programom ACCA ali
- s certifikatom The CIPFA International Diploma in Public Sector Accounting institucija The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy (CIPFA).«

Izvajalci računovodskih servisov morajo zaposlenim zagotoviti permanentno izobraževanje ter skrbeti za ustrezno raven strokovnih znanj, ki so pomembna za učinkovito in uspešno opravljanje storitev. Da zaposleni pridobijo ustrezna znanja, morajo izvajalci računovodskih servisov za izobraževanje zaposlenih izbrati visoko strokovne in kvalitetne izobraževalne organizacije, ki lahko zagotovijo ustrezna znanja kadrom (GZS, brez datuma a).

2.3.3 Odbor za poenotenje računovodske poklicne skupine

Z namenom, da se spodbuja strokovno usposobljenost računovodske poklicne skupine, okrepi poklicna etika v računovodski stroki ter popravi javna podoba poklicne skupine, je bil v Sloveniji ustanovljen Odbor za poenotenje računovodske poklicne skupine (v nadaljevanju Odbor). Odbor deluje od leta 2016 in povezuje izobraževalne ustanove, strokovna in poklicna združenja ter organizacije, ki sistematično presojujejo računovodske podatke. Cilji Odbora so določitev pregledne stopnje usposobljenosti, določitev primernih pogojev za posamezne podskupine, določitev poklicnoetičnih in strokovnih normativov računovodske poklicne skupine, vključitev strokovnih organizacij in ustanov ter trajna skrb za krepitev statusa poklicne skupine v družbi (Odbor, brez datuma a). Odbor računovodsko poklicno skupino razvršča v 5 podskupin glede na stopnjo izobrazbe in usposobljenosti, to so: knjigovodja, certificirani knjigovodja, računovodja, certificirani računovodja in certificirani računovodja specialist. Posamezniki, ki izpolnjujejo predpisane pogoje, s Pravilnikom o pridobitvi in ohranjanju strokovnih nazivov v računovodski poklicni skupini za pridobitev naziva pri Odboru pridobijo strokovni naziv (Odbor, brez datuma b). Vzpostavljen je tudi Register računovodske poklicne skupine (v nadaljevanju Register), ki zagotavlja pregled preverjeno usposobljenih posameznikov v Sloveniji. Posamezniki z veljavnimi strokovnimi nazivi v računovodski poklicni skupini imajo možnost vpisa v Register. Podatki Registra so javno dostopni in ga vodi Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije (v nadaljevanju Zveza RFR) (Odbor, brez datuma c).

3 RAČUNOVODJE

V javnosti je računovodski poklic dolgo veljal za rutinskega in nedinamičnega, delo računovodje je bilo podcenjeno, prav tako je o računovodji prevladovala tradicionalna podoba knjigovodje. Stereotipne podobe računovodij izhajajo iz opravljanja njihovih nalog in osebnostnih lastnosti (Richardson, Dellaportas, Perera & Richardson, 2015, str. 44). Na spletni strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ, brez datuma) je navedeno, da so računovodje zadolženi, da poslovno-finančni posli v

organizaciji potekajo v skladu z veljavnimi pravilniki, standardi in zakonskimi predpisi ter sestavljajo računovodska in poslovno-finančna poročila. Prav spremembe v poslovnem okolju in tehnološki napredek so imeli vpliv, da je vloga računovodje od beleženja poslovnih dogodkov prešla v vsestranskega sodobnega poslovnega svetovalca. Med drugim se je povečala vrednost in ugled računovodje, brez katerega organizacije niso več sposobne pravilno delovati (Kavčič & Mihelčič, 2005, str. 20).

3.1 Opredelitev računovodje

»Računovodja je ekonomsko in drugače izobražen veščak, ki opravlja najzahtevnejša dela na področju usmerjanja, uresničevanja in uravnavanja računovodske dejavnosti« (Koletnik, 1995, str. 85).

Koletnik (1995, str. 82) meni, da mora sodobni računovodja biti strokovnjak za celotno podjetniško ekonomijo, poznavalec vseh poslovnih funkcij podjetja ter imeti visoko teoretično in praktično ekonomsko znanje in osebnostne lastnosti za reševanje morebitnih problemov.

Hočevar, Zaman Groff in Igličar (2007, str. 32) opisujejo sodobne računovodje takole: »Sodobni računovodja s svojimi znanji išče nove izzive in postaja sooblikovalec poslovne strategije podjetja.«

3.2 Izobraževanje računovodij

Za razvoj družbe in posameznika je zelo pomembno izobraževanje, ki je povezano z razvojem in spremembami v okolju. Možina, Svetlik, Jamšek, Zupan in Vodovnik (2002, str. 214) opredelijo izobraževanje kot »načrtovan in dolgotrajen proces razvijanja posameznikovega znanja, spretnosti ter navad, ki jih lahko uporabi na vseh področjih življenja«.

Računovodje s formalnimi in neformalnimi oblikami izobraževanj skrbijo za pridobivanje in razvijanje znanj, spretnosti in kompetenc, ki jih potrebujejo pri opravljanju poklica. Formalno izobraževanje je proces učenja, ki se odvija v izobraževalnih ustanovah in potrjuje dosežene izobraževalne rezultate ter omogoča pridobitev javno priznane stopnje izobrazbe ali usposobljenosti. Neformalno izobraževanje ni namenjeno pridobivanju formalno potrjenega izkaza, ampak zadovoljitvi drugih izobraževalnih interesov (Jelenc, 2008, str. 23-24). Izobraževanje računovodij lahko v našem poslovnem okolju po opredelitvi Branka Mayrja razdelimo na 4 veje, ki so: formalno izobraževanje v okviru visoke šole za računovodstvo, izobraževanje za pridobitev naslova certificirani poslovodni računovodja, izobraževanje v okviru računovodskih inštitutov ter različna funkcionalna izobraževanja v podjetjih (Marcon, 2012). Prav tako Zaman (2007, str. 35) v okviru za izobraževanje računovodij uvršča pridobivanje strokovnih nazivov.

Poklic računovodje opravljajo številni ekonomisti, Hribar (2007, str. 57) pravi, da je veliko izobraževalnih ustanov, ki ponujajo izobraževanje za računovodje. Mijić (2015, str. 24) za šolsko leto 2013/2014 naredi seznam izobraževalnih ustanov, ki nudijo terciarno izobraževanje na področju ekonomije in poslovanja, kjer moduli vsebujejo tudi računovodsko izobraževanje. Prav tako je pregled izobraževalnih ustanov, ki izvajajo izobraževanje za poklic ekonomist – računovodja, na voljo na spletni strani GZS (brez datuma b).

V okviru formalnega in neformalnega izobraževanja računovodje pridobijo znanja, spretnosti, kompetence, ki jim omogočijo visoko raven strokovnosti, da lahko sledijo zakonodajnim in drugim spremembam na področju računovodenja. V Kodeksu poklicne etike (SIR, 1998, str. 3) je pod točko strokovnost in odgovornost navedeno, da računovodje potrebujejo vsaj visokošolsko oziroma najmanj višješolsko izobrazbo. Računovodje za opravljanje poklica nenehno potrebujejo dodatna znanja, zato pa ni dovolj samo pridobljena formalna izobrazba. Za nadgrajevanje so pomembne tudi druge oblike izobraževanja, kot so seminarji, tečaji, delavnice, konference, šole, e-seminarji in e-video seminarji, prebiranje strokovne literature in publikacij ter uporaba specializiranih spletnih portalov, ki skrbijo za razvoj računovodske stroke. Po Mijićevi (2015, str. 27) so v Sloveniji najbolj obiskani organizatorji izobraževanj:

- Zveza RFR na področju računovodstva in davščin sodeluje pri pripravi ter sprejemanju predpisov, standardov in drugih pravil, uveljavlja kodeks poklicne etike, nudi podporo pri krepitvi ugleda stroke, izobraževanju in založništvu (Zveza RFR, brez datuma).
- Inštitut za računovodstvo skrbi za razvoj računovodskega znanja in izmenjavo izkušenj, v okviru izobraževanja na Akademiji IR omogočajo pridobitev naziva računovodski strokovnjak IR (Inštitut za računovodstvo, brez datuma).
- ZRS združuje računovodske servise, ki opravljajo dejavnost računovodskih storitev ter skrbi za kakovost in ugled izvajalcev računovodskih storitev (GZS, brez datuma c).
- SIR, opravlja strokovne naloge in storitve, povezane z razvojem revizijske stroke in drugimi strokovnimi področji, sprejema in opravlja strokovna pravila, organizira strokovna izobraževanja, izvaja preizkuse strokovnih znanj ter izdaja potrdila o strokovnih znanjih za pridobitev strokovnih nazivov (O Inštitutu, 2018).

3.3 Znanje, veščine in kompetence računovodje

Vloga računovodij se spreminja, s tem pa so močno narasle tudi zahteve po novem znanju in kompetencah. Kavčič in Mihelčič (2005, str. 20-24) menita, da je predpogoj za uspešno uporabo znanj sposobnost računovodje, da se prilagaja in sledi spremembam v okolju. Znanja in veščine računovodje, ki jih potrebuje za opravljanje dela, sta razdelili v naslednje 4 sklope:

- **strokovno znanje:** je temeljno znanje za opravljanje računovodskih storitev, kot so poznavanje in uporaba računovodskih standardov, davčne in gospodarskopravne zakonodaje ter finančno znanje;
- **poslovna znanja:** so poznavanje poslovanja podjetja oziroma znanja s področja managementa, trženja in operative;
- **mehka znanja:** so timsko delo, organiziranje, vodenje, pisno in ustno komuniciranje, pogajalske sposobnosti, diplomacija in prepričevanje; pomembna so pri pridobivanju informacij, vodenju in usmerjanju sodelavcev;
- **informacijska znanja:** vključujejo znanja uporabe informacijske tehnologije, kot so delo s preglednicami, urejanje besedil, delo z bazami podatkov, računalniško oblikovanje, poznavanje računalniških omrežij, poznavanje operacijskih sistemov, programiranje ter splošni in specialni računalniški programi.

Prav zaradi tehnoloških sprememb so postali razširjena znanja in kompetence pomembni za delo računovodje v spreminjajočem se okolju. Ustreznost kompetenc računovodij so začeli proučevati različni avtorji raziskav, ki so se med drugim osredotočili tudi na ustreznost poučevanja kompetenc v izobraževalnih ustanovah oziroma ustreznost kompetenc pri diplomantih računovodstva. Avtorji raziskav pri kompetencah računovodij uporabljajo različna imenovanja za opisovanje podobnih zmožnosti, kot so splošne veščine, generične veščine, temeljne veščine, prenosljive spretnosti, ključne spretnosti, ključne sposobnosti, generična znanja, zaposlitvene kompetence, netehnične kompetence ipd. (Jones, 2010, str. 12). Prav tako avtorji in računovodska stroka pogosto generične veščine razvrščajo v podkategorije na medosebne, osebne, organizacijske, intelektualne, tehnične in funkcionalne veščine. Robles (2012, str. 457) pravi, da delodajalci pričakujejo, da imajo posamezniki razvite mehke in tehnične veščine. Mehke veščine opredeli kot neopredmetene, netehnične osebnostne lastnosti, medtem ko pravi, da so tehnične veščine pridobljene z izobraževanjem, delovnimi izkušnjami in strokovnimi znanji. V našem magistrskem delu ne bomo razlikovali in razumemo veščine, spretnosti, sposobnosti in kompetence enotno. V nadaljevanju bomo predstavili kompetence, ki jih priporočajo računovodske poklicne in strokovne organizacije, združenja (v nadaljevanju računovodska stroka) ter ugotovitve avtorjev raziskav o pomembnosti generičnih kompetenc in kompetenc, določenih v poklicnih standardih.

3.3.1 Kompetence računovodij z vidika računovodske stroke

Računovodska stroka opozarja na pomembnost pridobivanja zahtevanih kompetenc v sodobnem poslovnem okolju in opozarja izobraževalne ustanove, da v programe izobraževanj za računovodje vključijo več generičnih kompetenc. Za računovodje je pomembno, da v procesu študija pridobijo in razvijejo poleg strokovnega znanja tudi ustrezne kompetence, katere med drugim potrebujejo in jih zahteva trg dela. V pomoč za izobraževanje računovodij so pomembne smernice in priporočila, ki prispevajo k razvoju celotne računovodske stroke.

Mednarodni odbor za računovodske standarde izobraževanja (ang. The International Accounting Education Standards Board) je neodvisna organizacija IFAC za določanje izobraževalnih standardov in smernic v računovodstvu. V Mednarodnem standardu izobraževanja 3 (ang. International Education Standard 3) so določene učne vsebine in strokovne kompetence za računovodje. Strokovne kompetence so razdeljene na tehnične veščine (finančno računovodstvo, davki in ekonomija), strokovne veščine ter poklicne vrednote, etiko in odnose. Strokovne veščine računovodje so naslednje: intelektualne veščine (omogočajo sposobnost odločanja, reševanja problemov, strokovno presojo), medosebne veščine in komunikacija (omogočajo sodelovanje z drugimi), osebne veščine (stališča in vedenje) in organizacijske veščine (omogočajo delovanje v organizaciji). Prav kombinacija znanj in veščin naj bi strokovnim računovodjem omogočila, da lahko opravljajo svoje delo v spreminjajočem okolju in pokažejo svojo strokovno usposobljenost (IFAC, 2017, str. 47).

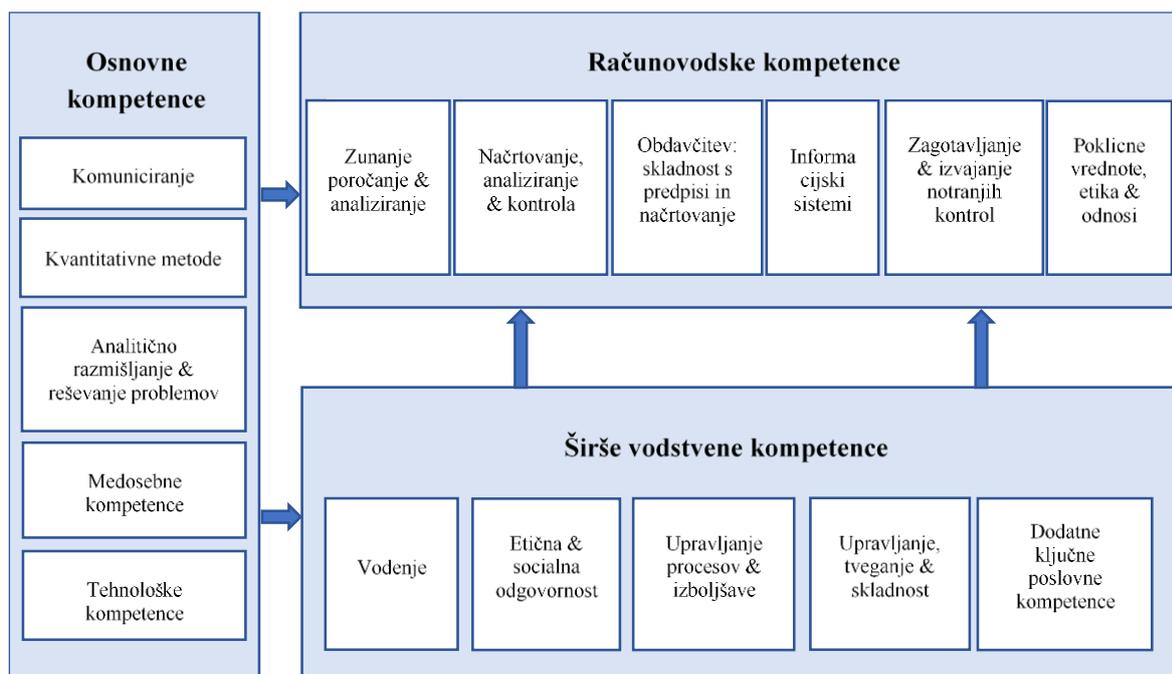
Ameriški inštitut pooblaščenih revizorjev (ang. American Institute of Certified Public, v nadaljevanju AICPA) je največje svetovno združenje računovodij, ki deluje v javnem interesu. AICPA deluje na področju izobraževanja, raziskav, postavljanja standardov, pravil in smernic za računovodsko stroko ter strokovne literature (AICPA, brez datuma a). V AICPA so oblikovali model ključnih kompetenc, ki jih potrebujejo študentje pri opravljanju računovodskega poklica. Model kompetenc je prav tako namenjen izobraževalnim ustanovam pri oblikovanju študijskih programov, delodajalcem ter ostalim posameznikom, ki skrbijo za dodatna izobraževanja in strokovno literaturo. Splošne kompetence so razvrstili v 3 skupine (AICPA, brez datuma b):

- **računovodske kompetence** ali tehnične kompetence, kot so ocena tveganja, analiza in upravljanje, analiza meritev in tolmačenje, poročanje, raziskave, sistemi in procesno vodenje ter tehnologija in orodja;
- **strokovne kompetence** so lastnosti in vrednote, kot so etično in strokovno vedenje, odločanje, sodelovanje, vodstvo, komunikacija, vodenje projektov;
- **poslovne kompetence** se nanašajo na široko poslovno okolje oziroma poznavanje notranjega in zunanjega okolja.

AICPA proučuje tudi dejavnike in trende, ki bodo v prihodnjih letih vplivali oziroma predstavljajo izziv za poklic računovodje. AICPA (2010, str. 4-44) v poročilu CPA Horizons 2025 izpostavi spremembe na zakonodajnem, političnem, gospodarskem, socialnem in tehnološkem področju, na katere se bo moral računovodja hitro prilagoditi. Ohranjanje konkurenčne prednosti na trgu bodo omogočile človeške sposobnosti, znanja, tehnologija in razvijanje ključnih kompetenc. AICPA v poročilu navede ključne kompetence, ki bodo pomembne v prihodnjih letih za poklic računovodje. To so komunikacijske in vodstvene sposobnosti, kritično razmišljanje in reševanje problemov, napovedovanje in izpolnjevanje novih zahtev, sintetiziranje inteligence v spoznanju ter integracija in sodelovanje.

Za razvoj prihodnje strukture visokošolskega izobraževanja in razvijanje priporočil za računovodsko stroko Ameriško računovodsko združenje (ang. American Accounting Association, v nadaljevanju AAA) in AICPA ustanovita Pathways Commission (AICPA, brez datuma c). Pathways Commission leta 2012 izda priporočila in izpostavi potrebo po spremenjenem izobraževanju za računovodje, ki ga zahteva sodobno okolje in pričakujejo računovodski strokovnjaki, ta priporočila povzamejo Lawson in drugi (2014, str. 299-300) ter oblikujejo model kompetenc za izobraževanje računovodij. Izobraževalni model kompetenc naj bi vključeval kompetence za dolgoročni poklicni uspeh računovodij. Model sestavljajo 3 med seboj povezane kompetence, to so osnovne, računovodske in širše vodstvene kompetence, kot je prikazano na sliki 1. Kompetence se skozi čas razvijajo in integrirajo z izobraževanjem, usposabljanjem in pridobivanjem delovnih izkušenj. Osnovne kompetence so tiste, ki jih potrebujejo vsi diplomanti poslovne šole in omogočajo razvoj širših vodstvenih in specializiranih računovodskih kompetenc. Osnovne kompetence sestavljajo komuniciranje, kvantitativne metode, analitično razmišljanje in reševanje problemov, medosebne kompetence in tehnološke kompetence. Širše vodstvene kompetence omogočajo, da računovodje učinkovito sodelujejo z drugimi ter predstavljajo prednost za tiste, ki želijo postati vodje, to so: vodenje, etična in socialna odgovornost, management in izboljšave, upravljanje, tveganje in skladnost, dodatne ključne poslovne kompetence. Računovodske kompetence med drugim računovodjem omogočajo, da uspešno opravljajo svoje delo, to so: zunanje poročanje in analiziranje, načrtovanje, analiziranje in kontrola, obdavčitev in skladnost s predpisi ter načrtovanje, informacijski sistemi, zagotavljanje in izvajanje notranjih kontrol, poklicne vrednote in etika.

Slika 1: Model integracije kompetenc za računovodsko izobraževanje



Vir: Lawson in drugi (2014).

Združenje zapriseženih računovodij (ang. Association of Chartered Certified Accountants, v nadaljevanju ACCA, 2016, str. 2-26) je globalna organizacija, v katero so včlanjeni računovodje in revizorji z vsega sveta. ACCA sodeluje in razvija računovodsko stroko, etiko in poklicne vrednote računovodij v korist javnega interesa. ACCA (2016, str. 10-26) v raziskavi poudari, da se bo računovodstvo do leta 2025 spremenilo. Kot najpomembnejše dejavnike ACCA izpostavi regulacijo in vodenje, digitalno tehnologijo, pričakovanja in zahteve po novem znanju in kompetencah računovodje, globalizacijo ter zunanje dejavnike. Po navedbah naj bi imeli zunanji dejavniki največji vpliv v naslednjih treh do desetih letih. Izpostavili so razvoj inteligentnih avtomatiziranih računovodskih sistemov, stopnjo in volatilnost ekonomskih sprememb, harmonizacijo računovodskih in poslovnih standardov ter poslovanje v oblaku. Prav tako se pričakuje, da se bo vloga računovodje spreminjala, zato bo potreboval nova znanja in spretnosti. ACCA opredeli 7 kompetenc za računovodje, ki bodo pomembne za poklicni uspeh v prihodnjih letih. Kot ključne kompetence so navedene: tehnične veščine in etika, inteligenca (sposobnost pridobivanja in uporabe pridobljenih znanj, razmišljanje, sklepanje, reševanje problemov, analiziranje situacij), ustvarjalnost (sposobnost uporabe obstoječega znanja v novih situacijah, oblikovanje drugačnih rešitev, povezovanje znanj), uporaba digitalnih tehnologij, čustvena inteligenca (sposobnost prepoznavanja čustev in občutkov strank ter kako jih uporabiti pri procesu sodelovanja in opravljanje nalog), vizija (zmožnost napovedovanja prihodnjih trendov) in izkušnje (sposobnosti in spretnosti za razumevanje pričakovanj strank).

Računovodska stroka poudarja vpliv sprememb na zahteve po novem znanju in kompetencah računovodij, zato so izobraževalni modeli kompetenc v pomoč, da računovodje pravočasno razvijejo in pridobijo zahtevane kompetence. V prihodnjih letih se pričakuje, da bo računovodja potreboval razširjena znanja na področju digitalne tehnologije. Temeljno znanje za opravljanje poklica računovodij je strokovno znanje.

3.3.2 Raziskave na področju zaznave generičnih kompetenc računovodij

Avtorji raziskav na področju generičnih kompetenc računovodij v večini proučujejo ustreznost vključevanja kompetenc v računovodske izobraževalne programe in ugotavljanje razlik med dejanskimi in potrebnimi kompetencami za opravljanje poklica z vidika različnih deležnikov. Wells, Gerbic, Kranenburg in Bygrave (2009, str. 404) razvrstijo predhodne raziskave na področju zaznavanja generičnih veščin diplomantov računovodstva z vidika delodajalcev, študentov, diplomantov, diplomantov s strokovnimi izkušnjami, učiteljev in svetovalcev na srednjih šolah ter akademikov.

V različnih raziskavah avtorji proučujejo ustreznost izobraževalnih programov za računovodje, saj so računovodska stroka ter delodajalci izpostavili, da študenti ne razvijejo ustreznih kompetenc, ki se jih zahteva na trgu, oziroma so potrebne spremembe na področju izobraževanj. Hitre spremembe v poslovnem okolju zahtevajo drugačna znanja, spretnosti in osebne lastnosti študentov in diplomantov, ki vstopajo na trg dela. Prav tako

bi morale spremembam slediti izobraževalne ustanove. Bui in Porter (2010, str. 24) menita, da so glavni razlogi za neustreznost diplomantov računovodstva ter dejstvo, da izobraževalne ustanove ne zagotovijo razvijanja kompetenc v računovodskih programih, naslednji: razlike v pričakovanjih med računovodskimi akademiki in delodajalci glede zahtevanih kompetenc ter glede razvijanja kompetenc v izobraževalnih programih, napačne zaznave študentov o računovodskem izobraževanju, poklicu in zahtevanih sposobnostih ter neustreznost univerzitetnih izobraževalnih programov za računovodje.

Wells, Gerbic, Kranenburg in Bygrave (2009, str. 407-415) predstavljajo mnenje novozelandskih diplomantov računovodstva, ki imajo do 5 let delovnih izkušenj. Avtorji proučujejo, katere so najpomembnejše veščine, ki veljajo za uspešne računovodje po diplomi, ter ustreznost poučevanja veščin v izobraževalnih ustanovah. Ugotovili so, da večina diplomantov meni, da so najpomembnejše medosebne in osebne veščine, sledijo intelektualne in strokovne veščine. Prav tako diplomanti menijo, da v izobraževalnih programih ni dovolj poudarka na razvijanju kompetenc, ki bi vključevale timsko delo, medosebne in komunikacijske veščine, ki jih potrebujejo pri delu. Med drugim predlagajo, da se slednje ustrezno vključi v računovodske izobraževalne programe oziroma uporabi drugačne načine razvijanja teh kompetenc v okviru izobraževanja. Sklepne ugotovitve raziskave potrdijo, da računovodje za poklicni uspeh potrebujejo poleg tehničnega znanja tudi generične veščine. De Lange, Jackling in Gut (2006, str. 378) v raziskavi med bivšimi diplomanti računovodstva ugotovijo, da nimajo dovolj generičnih spretnosti, kot so medosebne veščine, ustna komunikacija in računalniško-informacijsko znanje, ki jih zahteva poklic računovodje. Prav tako Carr, Chua in Perera (2006, str. 365-370) v raziskavo vključijo bivše diplomante računovodstva, ki so zaključili študij med leti 1995 in 2003 na Univerzi Massey na Novi Zelandiji. Diplomanti kot najpomembnejše spretnosti za uspeh v računovodskem poklicu zaznavajo komunikacijo (pisno, ustno in poslušanje), reševanje problemov, uporabo računalniških tehnologij, kritično razmišljanje, upravljanje časa, prepoznavanje problemov.

Lee in Blaszczyński (1999, str. 106) v raziskavi ugotovita, da delodajalci od diplomantov računovodstva pričakujejo kompetence, kot so računovodsko znanje, komunikacijske veščine, računalniške veščine, reševanje problemov in medosebne veščine. Avtorja navedeta, da se bo v prihodnjih letih zmanjšala pomembnost računovodskega znanja, medtem ko bodo ostale generične kompetence postale pomembnejše. Sithole (2015, str. 169-175) v raziskavo vključi 25 računovodij iz različnih organizacij in dejavnosti, ki so ocenjevali potrebne kompetence diplomantov. Delodajalci menijo, da imajo diplomanti ustrezne kompetence, ki jih je potrebno dodatno razvijati. Kot najpomembnejše poklicne veščine, ki jih potrebujejo diplomanti računovodstva, delodajalci ocenijo računalniške veščine, pisno komunikacijo in spretnost poročanja. Prav tako pričakujejo, da imajo diplomanti razvite spretnosti reševanje problemov in etika. Low, Botes, De La Rue in Allen (2016, str. 43-44) v raziskavi ugotovijo, da delodajalci kot najpomembnejše kompetence, ki so ključne pri zaposlovanju diplomantov, izpostavijo poslušanje, timsko

delo, ustno komunikacijo, motivacijo, medosebne veščine in reševanje problemov. Hassall, Joyce, Arquero Montano in Donoso Anes (2005, str. 384-388) v raziskavi primerjajo zaznavanje poklicnih veščin poslovnih računovodij iz vidika delodajalcev iz Španije in Velike Britanije. V raziskavi proučujejo poklicne veščine razvrščene v 6 kategorij to so, komunikacijske veščine, delo v skupini, reševanje problemov, upravljanje časa, informacijska tehnologija in druge veščine. Delodajalci menijo, da so poklicne veščine pomembne za poslovne računovodje in jih je potrebno vključiti v računovodske izobraževalne programe. Avtorji ugotovijo, da se delodajalci strinjajo, da morajo računovodje dodatno razviti medosebne veščine in komunikacijo, timsko delo, upravljanje s časom ter globalno vizijo organizacije. Primerjava med delodajalci je podala ugotovitve, da obstaja razlika v zaznavanju pomembnosti poklicnih veščin. Delodajalci v Veliki Britaniji kot najpomembnejšo poklicno veščino izpostavijo komunikacijske veščine, medtem ko delodajalci v Španiji uvrstijo vseživljenjsko učenje.

Chandler (2012, str. 57) pravi, da morajo računovodje imeti sposobnost reševanja problemov, natančnost, računalniška znanja in komunikacijske sposobnosti. Prav tako menijo Palmer, Ziegenfuss in Pinsker (2004, str. 889), da mora imeti vsak računovodja določena znanja in kompetence, kot so komunikacijske sposobnosti, sposobnost gradnje medosebnih odnosov, splošno znanje o gospodarstvu in poslovnih vedah, računovodska znanja, znanja informacijske tehnologije, naravnost k iskanju rešitev ter obvladanje zakonodaje. Mohamed in Lashine (2003, str. 6) pravita, da je naloga računovodij, da pridobivajo in razvijajo nove spretnosti. Kot pričakovane veščine računovodij izpostavita komunikacijske, računalniške, analitične in intelektualne veščine, poslovna znanja, poznavanje globalnih vprašanj, osebne lastnosti (odgovornost, etika) ter kritično razmišljanje.

Avtorji raziskav, ki proučujejo področje zaznavanja kompetenc računovodij, med drugim primerjajo mnenja različnih deležnikov. Kavanagh in Drennan (2008, str. 288-294) v raziskavi proučujeta zaznavanje poklicnih veščin za uspeh računovodij z vidika delodajalcev in študentov s treh univerz v Avstraliji. Avtorja študije ugotovita, da študentje menijo, da za uspeh v poklicu potrebujejo komunikacijske sposobnosti, analitične veščine, vodstvo in timsko delo. Med drugim študentje v raziskavi kot najpomembnejše veščine za opravljanje poklica v prihodnosti izberejo učenje, odločanje, komunikacijo, analitičnost, reševanje problemov, kritično razmišljanje, timsko delo, računalniško pismenost ter etičnost. Delodajalci od diplomantov pričakujejo analitične veščine, reševanje problemov, osnovna računovodska znanja in izkušnje, komunikacijske sposobnosti, etičnost, timsko delo in razumevanje poslovanja. Pri tem delodajalci izpostavijo, da morajo diplomanti razvijati medosebne veščine in učenje, da bodo v stiku z globalnimi spremembami okolja. Avtorja ugotovita podobno zaznavanje kompetenc z vidika študentov in delodajalcev, razlika je le v razvrščanju pomembnosti posameznih kompetenc.

Klibi in Oussii (2013, str. 122-128) pri delodajalcih in študentih proučujeta zaznavanje pomembnosti veščin in sposobnosti na začetku vstopne ravni v računovodski poklic v

Tuniziji. Avtorja primerjata rezultate raziskave, ki podajo ugotovitve, da med študenti in delodajalci obstaja razlika v zaznavanju pomembnosti veščin. Študenti kot najpomembnejše za poklicni uspeh zaznavajo tehnične veščine, sledijo medosebne in intelektualne veščine. Delodajalci med 3 najpomembnejše uvrščajo medosebne veščine (timsko delo, komunikacija, vodstvo), osebne in intelektualne veščine, ki so pomembne za računovodje, ki vstopajo v poklic. Prav tako med bolj pomembnimi veščinami delodajalci zaznavajo etično zavedanje, ki je pri študentih po pomembnosti uvrščeno nizko.

Jackling in De Lange (2009, str. 376-380) v raziskavi primerjata zaznavanje pomembnosti tehničnih in generičnih veščin pri diplomantih računovodstva iz Avstralskih univerz s pričakovanimi kompetencami z vidika delodajalcev. Avtorja ugotovita, da diplomanti menijo, da je računovodsko izobraževanje usmerjeno v poučevanje tehničnih veščin in premalo v pridobivanje generičnih veščin. Diplomanti kot najpomembnejše generične veščine za poklicno napredovanje izpostavijo komunikacijske veščine, reševanje problemov, osebne spretnosti (prilagodljivost, kreativno in neodvisno razmišljanje), najnižje uvrstijo timsko delo, etične vrednote in tehnologijo. Delodajalci v raziskavi zaznavajo generične veščine kot pomembnejše od tehničnih veščin in jih izpostavijo kot ključne pri zaposlovanju. Prav tako delodajalci zahtevajo širok nabor generičnih veščin pri diplomantih računovodstva. Za delodajalce so najpomembnejše veščine timsko delo, vodenje, govorna komunikacija in medosebne veščine. Primerjava zaznavanja veščin med diplomanti in delodajalci je podala ugotovitve, da obstaja razlika v zaznavanju pri večini tehničnih in generičnih veščin. Pri tem se strinjajo le pri zaznavanju dveh tehničnih veščin, problemski analizi v računovodstvu in računovodskih veščinah.

Prav tako so na področju kompetenc računovodij pomembna mnenja pedagogov in akademikov, ki skrbijo za razvijanje kompetenc pri študentih in diplomantih. Crawford, Heeliar in Monk (2011, str. 123-129) so v raziskavi proučevali mnenje akademikov in računovodij o pomembnosti generičnih veščin pri diplomantih računovodstva in računovodjih. V raziskavi proučujejo, kakšno je zaznavanje spretnosti in sposobnosti diplomantov na britanskih univerzah oziroma katere veščine bi morali vključiti v izobraževalne programe. Ugotovitve raziskave so podale, da akademiki in računovodje podobno zaznavajo pomembnost kompetenc. Računovodje menijo, da bi izobraževalne ustanove morale v študijske programe vključiti več generičnih veščin, kot najpomembnejše izpostavijo analitične veščine, predstavitev ter pisno komunikacijo. Po mnenju akademikov diplomanti in računovodje v praksi podobno zaznavajo najpomembnejše veščine. To so po mnenju akademikov analitične sposobnosti, pisna in govorna komunikacija, razlika je le pri razvrščanju veščin po pomembnosti. Ugotovitve avtorjev potrdijo, da akademiki drugače zaznavajo pomembnost timskega dela pri računovodjih. Timsko delo akademiki ocenijo kot bolj pomembno pri študentih, delodajalci pa timsko delo razvrstijo v proces izobraževanja računovodij kot manj pomembno med veščinami.

Bui in Porter (2010, str. 44-46) v raziskavi proučujeta zaznavanje pomembnosti kompetenc diplomantov na novozelandski univerzi z vidika študentov, diplomantov, delodajalcev in

pedagogov. Avtorja ugotovita, da delodajalci pričakujejo od diplomantov računovodstva večšine poznavanja računovodskih načel in konceptov, osnovno razumevanje poslov, komunikacijske sposobnosti, timsko delo in medosebne spretnosti. Kot slabo razvito večšino pri diplomantih ocenijo delodajalci pisno komunikacijo, uporabo znanja v praksi in splošno razumevanje računovodskega poklica. Prav tako avtorja ugotovita, da med delodajalci prihaja do razlike v zaznavanju pričakovanih večšin glede na velikost računovodskih organizacij. Medtem ko manjše in srednje velike računovodske organizacije iščejo diplomante z računovodskim znanjem, medosebnimi veščinami in povprečnimi intelektualnimi sposobnostmi, velike organizacije kot pomembnejše ocenjujejo analitične sposobnosti, kritično in kreativno razmišljanje, pisno in govorno komunikacijo ter visoko stopnjo inteligence. Akademiki pri študentih izpostavijo potrebo po razvijanju sposobnosti razmišljanja, tehnično računovodsko znanje in knjigovodske veščine.

Ugotovitve avtorjev raziskav na področju zaznavanja generičnih veščin temeljijo na mnenju in primerjavi različnih deležnikov. Generične veščine avtorji razvrščajo po kategorijah na tehnične, intelektualne, medosebne, osebne in organizacijske veščine. Najpomembnejše oziroma pogosto zaznane generične veščine v raziskavah avtorjev za računovodje smo povzeli in umestili v kategorije, kot je prikazano v tabeli 1. S pomočjo pregleda raziskav na področju veščin in kompetenc računovodij smo pridobili kompetence za računovodje, ki se jih izpostavlja kot ključne za uspeh računovodij, da lahko v nadaljevanju oblikujemo nabor kompetenc. Pri tem ugotovimo, da različni avtorji uporabijo različna imenovanja za generične kompetence. Lahko ugotovimo, da so v večini raziskav generične veščine izpostavljene kot najpomembnejše za poklicni uspeh, delodajalci jih omenjajo tudi kot ključne pri zaposlovanju. Delodajalci najpogosteje pričakujejo od diplomantov, da imajo razvite medosebne veščine in komunikacijske sposobnosti, reševanje problemov, analitično razmišljanje in timsko delo. Med drugim pa izpostavljajo, da imajo diplomanti slabo razvite komunikacijske sposobnosti, organizacijske sposobnosti, obvladovanje stresa, odločanje, strokovna znanja ter analitično in kritično razmišljanje. Z vidika študentov in diplomantov ugotovimo, da v večini menijo, da so najpomembnejše veščine za uspeh računovodij komunikacijske sposobnosti, reševanje problemov, kritično razmišljanje, strokovna znanja, organizacijske sposobnosti, timsko delo. Kot pomanjkljivo razvite ocenijo komunikacijske in medosebne kompetence ter uporabo informacijskih tehnologij.

Ugotavljamo, da so generične kompetence računovodij pogosto podobno zaznane med različnimi deležniki. Razlika med deležniki je, da kompetence zaznavajo različno po pomembnosti. Delodajalci si želijo, da imajo študenti računovodstva tako tehnične kot generične kompetence, pri tem kot bolj pomembne navajajo generične, kot so medosebne veščine in komunikacija, reševanje problemov in timsko delo. Lahko sklepamo, da delodajalci in študenti podobno zaznavajo kompetence, ki bodo potrebne v prihodnosti. V raziskavah so bile navedene učenje, medosebne veščine, odločanje, komunikacijske

sposobnosti, analitične sposobnosti, reševanje problemov, timsko delo, etika in uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (v nadaljevanju IKT).

Tabela 1: Pregled najpogosteje omenjenih kompetenc v raziskavah avtorjev po pomembnosti za računovodje

Kompetence, pogosto omenjene kot pomembne za računovodje		
Veščine/Kompetence	Kategorije	Povprečni rang
Komunikacijske sposobnosti	Medosebna kompetenca	1
Reševanje problemov	Intelektualna kompetenca	2,5
Timsko delo	Medosebna kompetenca	2,5
Analitično razmišljanje	Intelektualna kompetenca	5,5
Strokovnost	Tehnična kompetenca	5,5
Računalniška znanja	Tehnična kompetenca	5,5
Etika	Osebna kompetenca	5,5
Poslovne veščine	Tehnična kompetenca	8,5
Vodstvene sposobnosti	Medosebna kompetenca	8,5
Kritično razmišljanje	Intelektualna kompetenca	10

Vir: lastno delo.

3.3.3 Zahteve znanj in kompetenc na področju računovodstva v Sloveniji

V Sloveniji lahko pridobimo podatke o kompetencah iz nacionalnega poklicnega standarda ter iz objav prostih delovnih mest oziroma zahtev delodajalcev za delovna mesta.

Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (v nadaljevanju CPI) je skrbnik poklicnih standardov, med drugim je tudi zadolžen za pripravo strokovnih podlag nacionalnih poklicnih kvalifikacij (v nadaljevanju NPK). Poklicni standard je dokument, ki opredeljuje ime in kodo poklica, raven zahtevnosti, poklicne kompetence ter opis področja dela, znanja in spretnosti. Poklicni standardi so podlaga za poklicno izobraževanje ter za potrjevanje neformalno pridobljenih znanj v sistemu certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. NPK so uradno potrdilo, ki dokazuje strokovno oziroma poklicno usposobljenost za opravljanje določenega poklica, za potrjevanje neformalno pridobljenih znanj. NPK se lahko pridobijo s preverjanjem in potrjevanjem spretnosti in znanj z neformalnim učenjem ali z dokončanjem programa za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe (CPI, brez datuma). V poklicnem standardu so opisane naslednje poklicne kompetence za računovodje (Nacionalno informacijsko središče, 2018):

- načrtuje, organizira in vodi delovni proces v računovodstvu,
- zagotavlja kakovost in uspešnost dela v delovnem okolju, varuje poslovne skrivnosti in deluje skladno s kodeksi na področju računovodstva,

- spremlja in upošteva ustrezne zakone in predpise, predvsem računovodske standarde in davčno zakonodajo,
- racionalno uporablja energijo, material in čas,
- varuje zdravje in okolje,
- razvija podjetne lastnosti, spretnosti in vedenje,
- sodeluje z notranjimi in zunanji uporabniki računovodskih informacij,
- uporablja sodobno IKT ter programska orodja,
- izvaja računovodsko predračunavanje,
- izvaja računovodsko proučevanje oziroma analiziranje,
- izvaja računovodsko nadziranje.

V pomoč pri ugotavljanju in opredeljevanju kompetenc so prav tako zahteve po prostih delovnih mestih. ZRSZ (2009, str. 1-24) je opravil analizo dodatnih pogojev za zasedbo prostih delovnih mest v letih 2007-2008. Na podlagi prostih delovnih mest in zahtev delodajalcev glede dodatnih znanj in lastnosti, ki jih pričakujejo od kandidatov pri zaposlovanju na prostih mestih, ter specifičnih znanj, povezanih s posameznim poklicem, je tudi poklicna skupina finančniki, revizorji in računovodje. Rezultati analize objav prostih delovnih mest so pokazali, katere sposobnosti največkrat iščejo delodajalci. Delodajalci so za poklicno skupino finančniki, revizorji in računovodje najpogosteje izpostavili pod druge sposobnosti komunikativnost, organizacijske sposobnosti ter vodenje manjših skupin. Delodajalci navajajo kot najpogosteje zahtevane in pričakovane druge pogoje za zasedbo delovnega mesta za skupino finančniki, revizorji in računovodje naslednje znanja, veščine in kompetence:

- natančnost in zanesljivost, v to kategorijo uvrščajo še vestnost, vztrajnost, samostojnost in odgovornost;
- komunikacija pogosto izpostavlja še smisel za delo z strankami;
- poslovne kompetence vključujejo organizacijske sposobnosti, urejenost, ambicioznost;
- reševanje problemov kot samoiniciativnost, logično analitično razmišljanje in kreativnost;
- prilagodljivost vključuje pripravljenost za izobraževanje in fleksibilnost.

Zahtevana specifična znanja in izkušnje za poklicno skupino finančniki, revizorji in računovodje so:

- izkušnje s področja računovodstva in financ;
- neformalna znanja: knjiženje, računovodska zakonodaja, računovodski standardi, davčna zakonodaja, trženje, marketing in finance;
- programska oprema oziroma poznavanje računovodskih programov;
- računalniška znanja, kot so delo s preglednicami, urejevalnik besedil in delo z bazami podatkov.

Rezultati analize o zahtevanih pogojih za zasedbo prostih delovnih mest za skupino finančniki, revizorji in računovodje predstavljajo zahteve in pričakovanja delodajalcev glede lastnosti in kompetenc za delovno mesto oziroma kompetence, ki jih trg pričakuje, da so razvite pri posameznikih. V nadaljevanju bomo lahko upoštevali ugotovitve analize pri oblikovanju modela kompetenc za računovodje, saj so zahteve delodajalcev povezane z opravljanjem poklica na trgu dela.

4 RAZISKAVA O KOMPETENCAH RAČUNOVODJE

4.1 Namen in cilj raziskave ter raziskovalna vprašanja

Namen magistrskega dela je prispevati k večjemu zavedanju bodočih strokovnjakov za računovodstvo, študentov in računovodij o pomembnosti ustreznih znanj, spretnosti in kompetenc ter s tem k večji kompetentnosti za uspešno opravljanje dela računovodij.

Cilj magistrskega dela je na podlagi tuje in domače literature ter člankov proučiti najpomembnejše kompetence za delo računovodje, izvesti anketo med študenti RR EF UL ter polstrukturirane intervjuje s posamezniki, ki opravljajo poklic računovodje v različnih računovodskih servisih, ter oblikovati model kompetenc za računovodje.

Z ugotovitvami raziskave želimo odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Kako študentje RR EF UL ocenjujejo po pomembnosti kompetence za opravljanje dela računovodje?
- Katere kompetence so po mnenju študentov RR EF UL najpomembnejše za uspešne računovodje? Izpostavimo naj 7 kompetenc.
- Kakšno je pri študentih RR EF UL zaznavanje razvitosti njihovih dejanskih kompetenc?
- Katere kompetence so študentje RR EF UL po njihovem mnenju najbolj razvili v okviru študija, dela in drugod (neformalno izobraževanje/okolica)?

4.2 Nabor kompetenc v raziskavi

V našem magistrskem delu smo pri zbiranju primarnih podatkov uporabili nabor štirinajstih kompetenc. Gre za nabor kompetenc, ki smo ga sestavili na podlagi prebrane literature in avtorjev raziskav na področju kompetenc računovodij ter opisa poklica računovodje. Izbrane kompetence so pogosto omenjene kot zahtevane, pričakovane, priporočene in pomembne za poklic računovodje. Nabor kompetenc v anketnem vprašalniku in intervjuju ni preobsežen, da ta ne bi izgubil preglednosti. Za jasno razumevanje smo kompetence povzeli in priredili po strokovnem priročniku Management kompetenc (Majcen, 2009, str. 59-77). Pred nadaljevanjem predstavljamo nabor kompetenc v raziskavi:

- **Analitičnost.** Sposobnost razčlenjevanja; videnje posameznih lastnosti in vzrokov. Sposobnost osebe, da situacijo sistematično in logično premisli. Pri odločanju in svetovanju analizira vse pomembne podatke.
- **Etičnost.** Ravnanje v skladu s splošnimi etičnimi in moralnimi normami ter vrednotami podjetja in širšega družbenega okolja. Oseba se ne okorišča z oškodovanjem drugega. Izraža resnične misli, dela, kar govori.
- **Komunikacijske sposobnosti.** Sposobnost prilagajanja uporabe jezika in terminologije značilnostim in potrebam sogovornika. Sposobnost izražanja premišljenih, natančnih in ustreznih ustnih ter pisnih informacij. Razumljivost in dojemljivost v ustnem in pisnem izražanju. Razumljivo posredovanje in razlaganje pojmov, dejstev, idej, odnosov in občutkov s pomočjo besed, števil, risb, grafikonov ter sposobnost dobrega sprejemanja informacij od drugih.
- **Natančnost.** Skoncentriranost na pravilnost izvajanja dela. Oseba pazi na podrobnosti in se izogiba napakam. Pred zaključkom preverja pravilnost opravljenega dela. Pri zaznavanju, ravnanju, preverjanju in interpretiranju števil, besed, risb ali objektov je pazljiva in temeljita. Nепrestano si prizadeva za doseganje visoke kakovosti dela.
- **Obvladovanje stresa.** Značilnost osebe, da je pri delu pod pritiskom stabilna, mirna in objektivna in da se nadzoruje v kritičnih situacijah. Na druge učinkuje pomirjujoče. Zna najti ustrezno rešitev, da umiri stresno situacijo.
- **Organiziranost.** Sposobnost za dobro organiziranje lastnega dela. Oseba je sposobna organizirano in načrtno izrabljati delovni čas glede na vsebino nalog in postavljene roke. Prilagoditev nepredvidenim situacijam. Delavec dela sistematično in premišljeno in z uporabo najprimernejših orodij in metod. Ve, kje, kako in na kakšen način najhitreje najde potrebne informacije, material, orodje ali pomoč. Ima urejen način razmišljanja, ki vodi naravnost k cilju in mu omogoča opraviti naloge hitro in kakovostno.
- **Poznavanje poslovnih procesov.** Poznavanje specifičnosti izvajanja poslovnih funkcij, organiziranosti delovnega procesa, glavnih nalog in vloge posameznih organizacijskih razmerij med nosilci poslovnih področij.
- **Prilagodljivost.** Pripravljenost in hitro prilagajanje spremembam. Pravočasno in ustrezno reagiranje na novonastale razmere. Oseba hitro zazna različne dejavnike izven svojega dela, prilagodi se spremembam okolja, nalog, odgovornosti in ljudi ter dela produktivno naprej.
- **Reševanje problemov.** Učinkovito prepoznavanje, da problem obstaja, spretno in vztrajno zbiranje informacij, iskanje različnih možnih rešitev z uporabo analitičnega mišljenja, logike, izkušenj in posebnih metod reševanja problemov. Kompetenca je povezana s sprejemanjem odločitev.
- **Smisel za številke.** Sposobnost veččega ravnanja s številkami. Sposobnost hitrega presojanja pravilnosti izračunov ter občutek za velikost pojavov oz. vrednosti, izraženih s številkami. Osebo delo s številkami veseli, iz njih je sposobna razbrati, kaj

obravnavane številke predstavljajo. Vsebino je sposobna razumeti, razložiti in predstaviti.

- **Strokovnost.** Oseba ima splošno znanje, specialistična znanja, poklicno izobrazbo in dovolj izkušenj s svojega strokovnega področja. Pozna trende. Neprestano se uči in razvija znanja, veščine in kompetence s strokovnega področja. Tak odnos do znanja ji daje dovolj osnove za reševanje strokovnih problemov ter izvajanje nalog v skladu s predpisi in pravili stroke.
- **Timsko delo.** Učinkovito sodelovanje z drugimi člani tima, izkazovanje lojalnosti, aktivno delovanje za doseg skupnih ciljev, vzpostavitev ustrezne medsebojne komunikacije, spoštovanje mnenj, podajanje in sprejemanje ustrezne povratne informacije, konstruktivno reševanje medsebojnih sporov. Zaupljivo in odkrito vedenje.
- **Uporaba IKT.** Sposobnost osebe, da prepozna, kdaj in kakšne informacije rabi, jih zna poiskati, ovrednotiti, uporabiti, obdelati in rezultate posredovati naprej, in sicer s pomočjo sodobne tehnologije ter računalniških, informacijskih in komunikacijskih naprav, programske opreme in omrežij.
- **Zanesljivost in odgovornost.** Prevzemanje in izpolnjevanje dogovorjenih obveznosti v zvezi z izvedbo nalog ali z delovanjem področja. Če oseba dela sama, se trudi, da ne dela napak, morebitne napake pa popravi. Če vodi skupino, skupini natančno razloži cilje in pričakovane rezultate, bedi nad potekom dela in skrbi za pravočasno ter kakovostno izvedbo dogovorjenih zadolžitev. Za izvedbo naloge, pravilnost rezultatov in izpolnitev dogovorov prevzame odgovornost v celoti.

4.3 Metodologija raziskave

V magistrskem delu kvalitativni analizi proučujeta kompetence računovodij z vidika študentov RR EF UL in posameznikov, ki opravljajo poklic računovodje. Primarne podatke smo pridobili s spletnim anketnim vprašalnikom in polstrukturiranimi intervjuji. Spletni anketni vprašalnik omogoča hitro zbiranje podatkov, anonimnost anketirancev in pomoč pri analizi odgovorov. Polstrukturirani intervju ima to prednost, da nam intervjuvanci dodatno pojasnijo svoje odgovore in nam tako pomagajo razumeti pomen, ki ga pripisujemo določenim pojavom. Polstrukturirani intervjuji se lahko razlikujejo pri posameznih intervjuvancih. Med intervjujem se glede na vsebino lahko spusti in dodaja določena vprašanja. Pri tem je možen tudi različni vrstni red vprašanj, ki je odvisen od toka pogovora (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009, str. 320).

V anketni vprašalnik smo vključili nabor kompetenc, ki smo ga predhodno oblikovali na podlagi literature in raziskav. Anketni vprašalnik vključuje 10 vprašanj, je razdeljen na 3 sklope in priložen v prilogi 1. 8 vprašanj je zaprtega tipa, 2 vprašanja sta odprtega tipa. Prednost odprtega vprašanja je, da anketiranci lahko odgovorijo glede na svoja stališča in tako dobimo dejansko poštene odgovore ter ugotovimo, koliko so med anketiranci poenotena stališča o vsebini. S tem pa lahko dobimo tudi različne možne odgovore na neko vprašanje (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009, str. 337). Pri prvem vprašanju so

anketiranci ocenjevali pomembnost in razvitost štirinajstih ponujenih kompetenc, prav tako smo anketirancem ponudili možnost, da pod drugo lahko dopišejo največ 3 kompetence v primeru, da nismo zajeli vseh zanje pomembnih kompetenc. Pri drugem vprašanju je bila naloga anketirancev, da izmed štirinajstih kompetenc izberejo 7 ključnih za računovodje in jih razporedijo od 1 – najbolj pomembno do 7 – najmanj pomembno. Tretje vprašanje je bilo odprtega tipa, da ne omejimo anketiranca. Anketiranci so odgovarjali na vprašanje, katera kompetenca bo najbolj pomembna v prihodnosti. Pri četrtem vprašanju so anketiranci ocenjevali, katere kompetence so najbolj razvili v procesu študija, dela in drugod (neformalno izobraževanje/okolica). Zadnjih 6 vprašanj je bilo demografskega tipa, nanašala so se na spol, starost, trenutni zaposlitveni status, študijski program in delovne izkušnje z delom računovodje ter na trenutno področje dela. Spletni anketni vprašalnik smo oblikovali v spletnem orodju Ika ter ga objavili v različnih skupinah, ki jih uporabljajo študenti EF UL na družbenem omrežju Facebook. Pri tem je bil naš cilj, da pridobimo čim več študentov RR EF UL. Podatke smo zbirali od 31. maja 2018 do 19. junija 2018. Od skupno 73 anketiranih je bilo v celoti ustreznih 66 anket.

S polstrukturiranimi intervjuji smo želeli pridobiti podatke o tem, ali obstajajo razlike med zaznavanjem kompetenc za računovodje z vidika študentov in z vidika posameznikov, ki opravljajo poklic računovodje. Prošnjo za intervju smo poslali različnim računovodskim servisom, na vabilo se je odzvalo 5 računovodij. Vsem intervjuvancem je bila preko elektronske pošte poslana prošnja za sodelovanje v kratkem intervjuju. Pri tem so bili vsi obveščeni o temi pogovora in namenu. S tistimi, ki so se odzvali na povabilo, smo se dogovorili za termin intervjuja. Zaradi boljšega sodelovanja smo, s privolitvijo intervjuvancev, vse intervjuje zvočno posneli s pomočjo pametnega telefona. Kasneje smo zvočne posnetke prepisali v pisno obliko. Iz izpisa so nekatere stvari, ki niso vezane na samo vprašanje in raziskavo, izpuščene. Intervjuji so trajali približno 20 min. Intervjuje smo izvajali med 26. junijem 2018 in 3. julijem 2018.

Vprašalnik za intervju sestavlja 6 vprašanj in je namenjen posameznikom, ki opravljajo poklic računovodja, ter je v prilogi 2. V uvodu intervjuvance prosimo za kratko predstavitev, ki se nanaša na splošne podatke. Prvo vprašanje v intervjuju se nanaša na pomembnost kompetenc za opravljanje poklica. Naslednje vprašanje se nanaša na njihovo mnenje, katere kompetence so pri študentih slabo razvite oziroma jim primanjkujejo. Sledi vprašanje glede pomembnosti izobraževanja za opravljanje poklica. Četrto vprašanje se nanaša na kompetenco, ki bo v prihodnosti prevladovala pri poklicu računovodje. V petem vprašanju intervjuvance prosimo za mnenje o naboru kompetenc, ki smo ga uporabili pri zbiranju primarnih podatkov med anketiranci. V zadnjem vprašanju sprašujemo intervjuvance, če imajo opredeljene kompetence za delo računovodje oziroma če imajo izdelan kompetenčni model v njihovem računovodskem servisu. Pri analizi podatkov polstrukturiranih intervjujev smo uporabili tehniko s povzemanjem vsebine, kjer smo na podlagi krajših delov besedila povezovali skupne lastnosti intervjuvancev in na podlagi teh potrdili skupni vidik posameznikov, ki opravljajo delo računovodje.

4.4 Analiza anketnega vprašalnika o kompetencah računovodij

Rezultati anketnega vprašalnika so predstavljeni po vzorcu in posameznih vprašanjih. Podrobna analiza posameznih vprašanj je predstavljena v prilogi 3.

4.4.1 Predstavitev vzorca

Spletno anketo je v celoti izpolnilo 66 anketirancev, ki študirajo na študijskem programu Računovodstvo in revizija na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. Zadnji sklop anketnega vprašalnika se je nanašal na demografske podatke, ki so predstavljeni v tabeli 2.

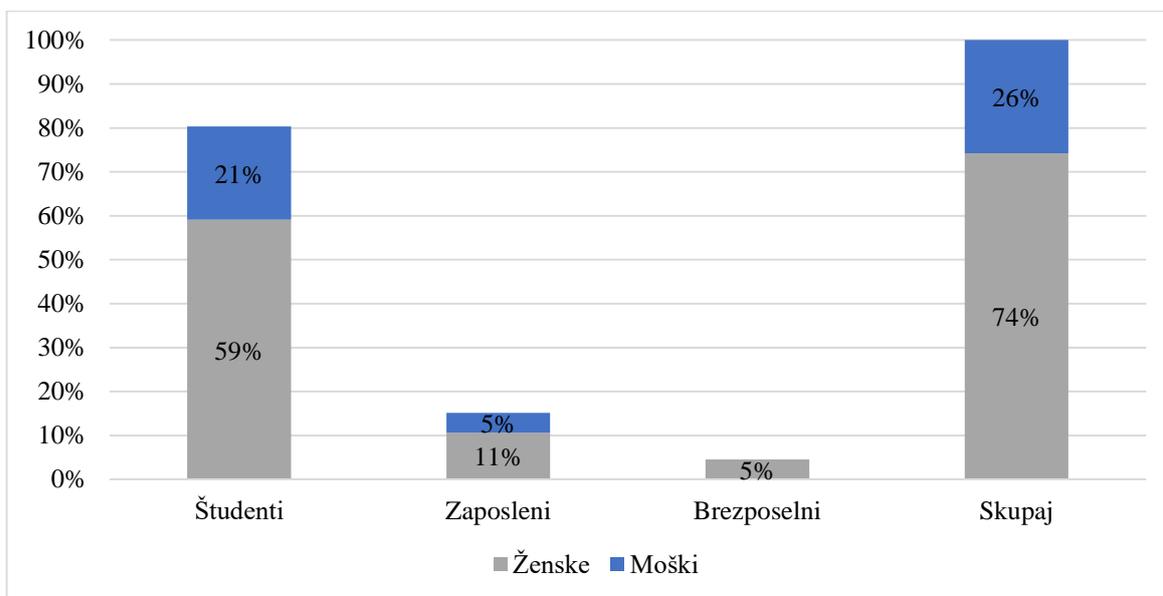
Tabela 2: Predstavitev vzorca

Demografski podatki		Število ljudi	Odstotki
Spol	Moški	17	25,8
	Ženski	49	74,2
Starost	Do 25 let	52	78,8
	Od 26 do 35 let	14	21,2
Status	Študent	53	80,3
	Zaposlen	10	15,2
	Brezposeln	3	4,5
Delovne izkušnje v računovodstvu	Manj kot 1 leto	50	75,8
	Od 2 do 5 let	16	24,2
Področje dela	Administracija	11	16,7
	Računovodstvo	6	9,1
	Knjigovodstvo	8	12,1
	Svetovanje	2	3,0
	Bančništvo in finance	5	7,6
	Ostala dela	4	6,1
	Ne opravlja dela	5	7,6
	Ni odgovoril	25	37,9

Vir: lastno delo.

Anketo je v celoti izpolnilo več žensk (74,2 %) kot moških (25,8 %). Največ anketirancev je iz starostnega razreda do 25 let, teh je kar 78,8 %. Izmed vseh, ki so rešili anketo, je največ študentov, to je 80,3 %, preostali anketiranci imajo zaposlitveni status zaposleni ali brezposelna oseba. Strukturo anketirancev po spolu in zaposlitvenem statusu prikazuje slika 2.

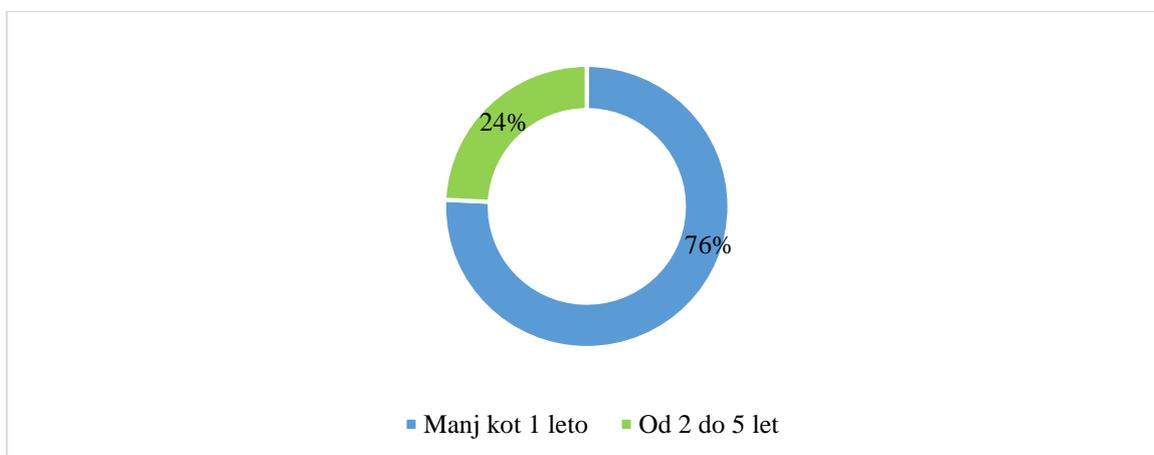
Slika 2: Struktura anketirancev glede na trenutni zaposlitveni status po spolu



Vir: lastno delo.

Slika 3 prikazuje anketirance glede na število let izkušenj z opravljanjem dela računovodje oziroma na področju računovodstva. Večina anketirancev ima manj kot 1 leto izkušenj z opravljanjem dela v računovodstvu, teh je kar 75,8 %, ostalih 24,2 % pa ima od 2 do 5 let izkušenj.

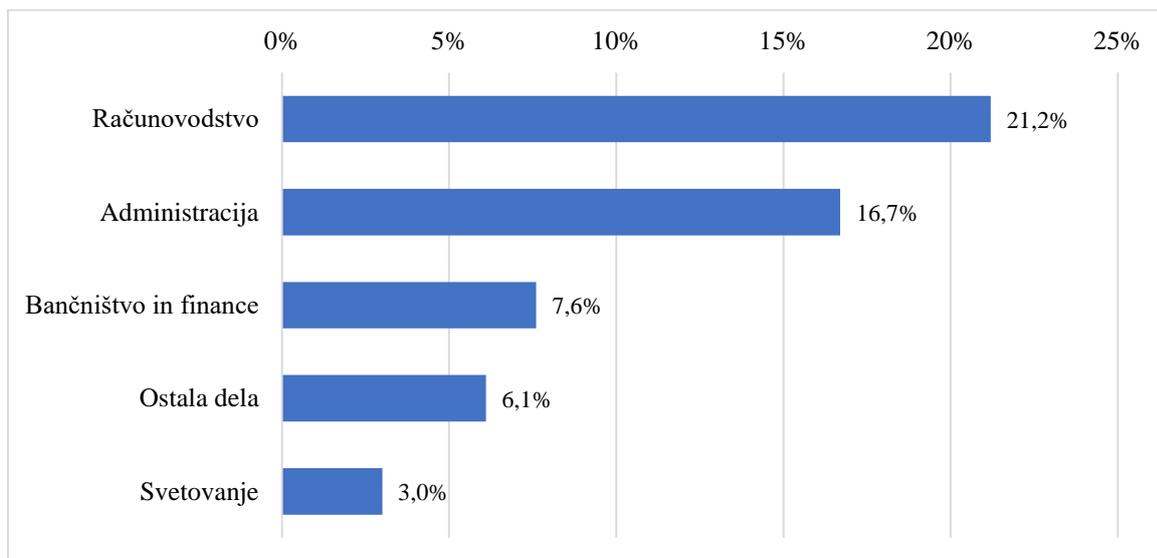
Slika 3: Anketiranci glede na število let izkušenj z delom računovodje



Vir: lastno delo.

Na odprto vprašanje, katero vrsto dela trenutno anketiranci opravljajo, je odgovorilo 62,2 % vprašanih, ostalih 37,9 % ni odgovorilo. Večina anketirancev, ki so odgovorili na vprašanje, v 54,6 % trenutno opravlja delo, 7,6 % trenutno ne opravlja nobenega dela. Odgovore anketirancev smo združili v 5 področij del, to prikazuje slika 4. Največ anketirancev opravlja dela na področju računovodstva, teh je 21,2 %, večina od teh opravlja knjigovodska dela, kar 12,1 %. Sledijo delo v administraciji, bančništvo in finance, ostala dela (fizična dela, strežba, prodaja ipd.) ter svetovanje.

Slika 4: Področje dela



Vir: lastno delo.

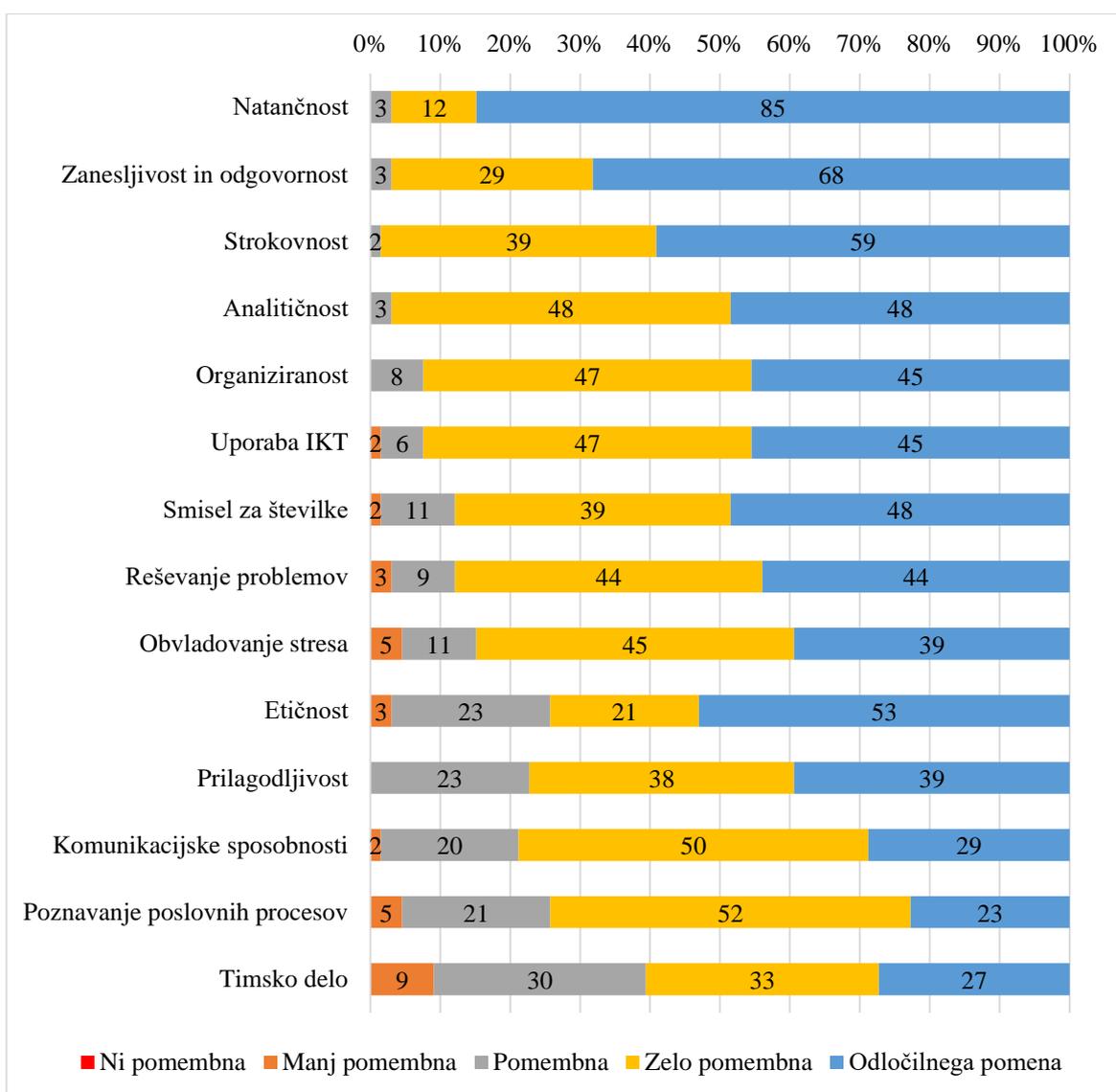
4.4.2 Ocena pomembnosti in razvitosti kompetenc

V prvem sklopu vprašanj smo ponudili nabor štirinajstih kompetenc z opisi, katere smo povzeli po Majcnovi (2009, str. 59-77). Anketirancem smo ponudili, da v primeru, da po njihovem mnenju nismo vključili vseh pomembnih kompetenc, največ 3 dopišejo pod možnost drugo. S tem vprašanjem smo želeli ugotoviti, kako študentje zaznavajo pomembnost kompetenc za opravljanje dela računovodje. Prav tako je bil nabor kompetenc uporabljen pri njihovi samooceni glede razvitosti kompetenc. Za merjenje smo uporabili dve petstopenjski Likertovi lestvici. Za ocenjevanje pomembnosti kompetenc smo uporabili lestvico v razponu od 1 – ni pomembna do 5 – odločilnega pomena. Odgovore o oceni pomembnosti in razvitosti, prikazane s povprečno oceno, prikazuje slika 7.

Slika 5 prikazuje, kako so anketiranci ocenjevali kompetence glede pomembnosti. Ocene 1 – kompetenca ni pomembna, ni izbral noben anketiranec, pri tem ugotovimo, da so anketiranci odgovarjali s štirimi ali tremi različnimi ocenami. Pri ocenjevanju pomembnosti kompetenc so največkrat odgovorili s 5 – odločilnega pomena.

Največkrat so anketiranci z oceno 5 – odločilnega pomena odgovorili pri kompetenci natančnost, s 85 %, sledijo kompetenci zanesljivost in odgovornost, strokovnost, analitičnost in organiziranost. To potrdi, da računovodja opravlja odgovorno delo in oblikuje pomembne informacije, ki vplivajo na dodano vrednost organizacije. Po mnenju anketirancev med pomembne kompetence sodi tudi organiziranost, ki omogoča, da delo računovodij poteka brez večjih motenj. Nihče od anketirancev pod možnost drugo ni dopisal nobene kompetence, s tem razumemo, da smo ponudili ustrezen nabor kompetenc. Ugotavljamo, da so po mnenju anketirancev za opravljanje dela računovodij najmanj pomembne kompetence komunikacijske sposobnosti, poznavanje poslovnih procesov in timsko delo.

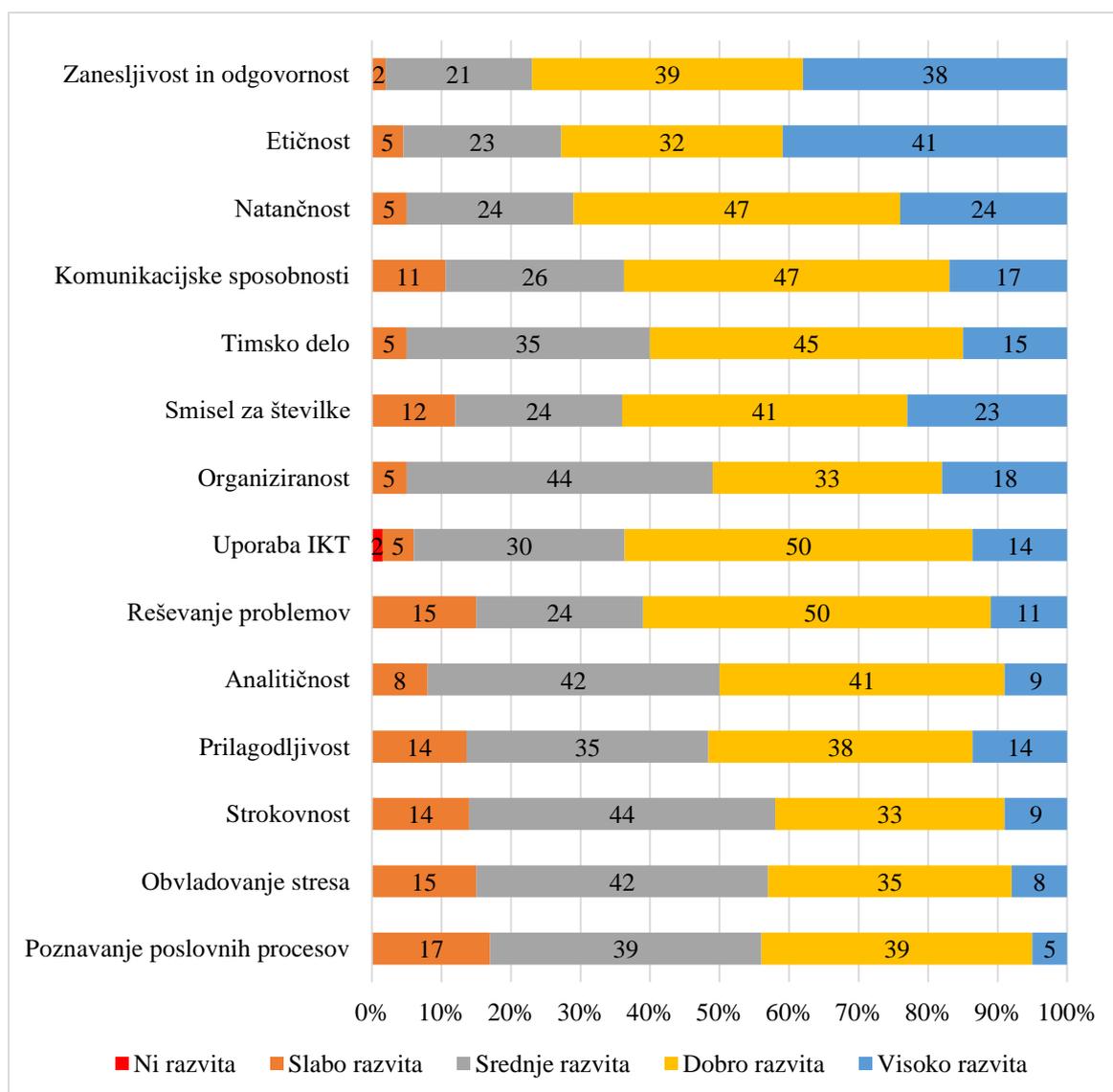
Slika 5: Ocena anketirancev o pomembnosti kompetenc (v %)



Vir: lastno delo.

Slika 6 prikazuje odgovore anketirancev o razvitosti njihovih kompetenc v odstotkih, katere so anketiranci vrednotili v razponu od 1 – ni razvita do 5 – visoko razvita. Razvitost kompetenc so anketiranci pričakovano ocenjevali nižje od pomembnosti kompetenc. Pri odgovorih so bile uporabljene vse ocene. Odgovor, da kompetenca 1 – ni razvita, je izbral le en anketiranec pri kompetenci uporaba IKT. Pri ocenjevanju razvitosti kompetenc so anketiranci največkrat dali oceno 4 – dobro razvita. Anketiranci so se ocenili, da imajo dobro razvite oziroma visoko razvite kompetence zanesljivost in odgovornost 77 %, etičnost 73 % ter natančnost 71 %. Anketiranci so kompetence strokovnost, obvladovanje stresa in poznavanje poslovnih procesov ocenili kot njihove najmanj razvite kompetence.

Slika 6: Ocena anketirancev glede razvitosti njihovih kompetenc (v %)

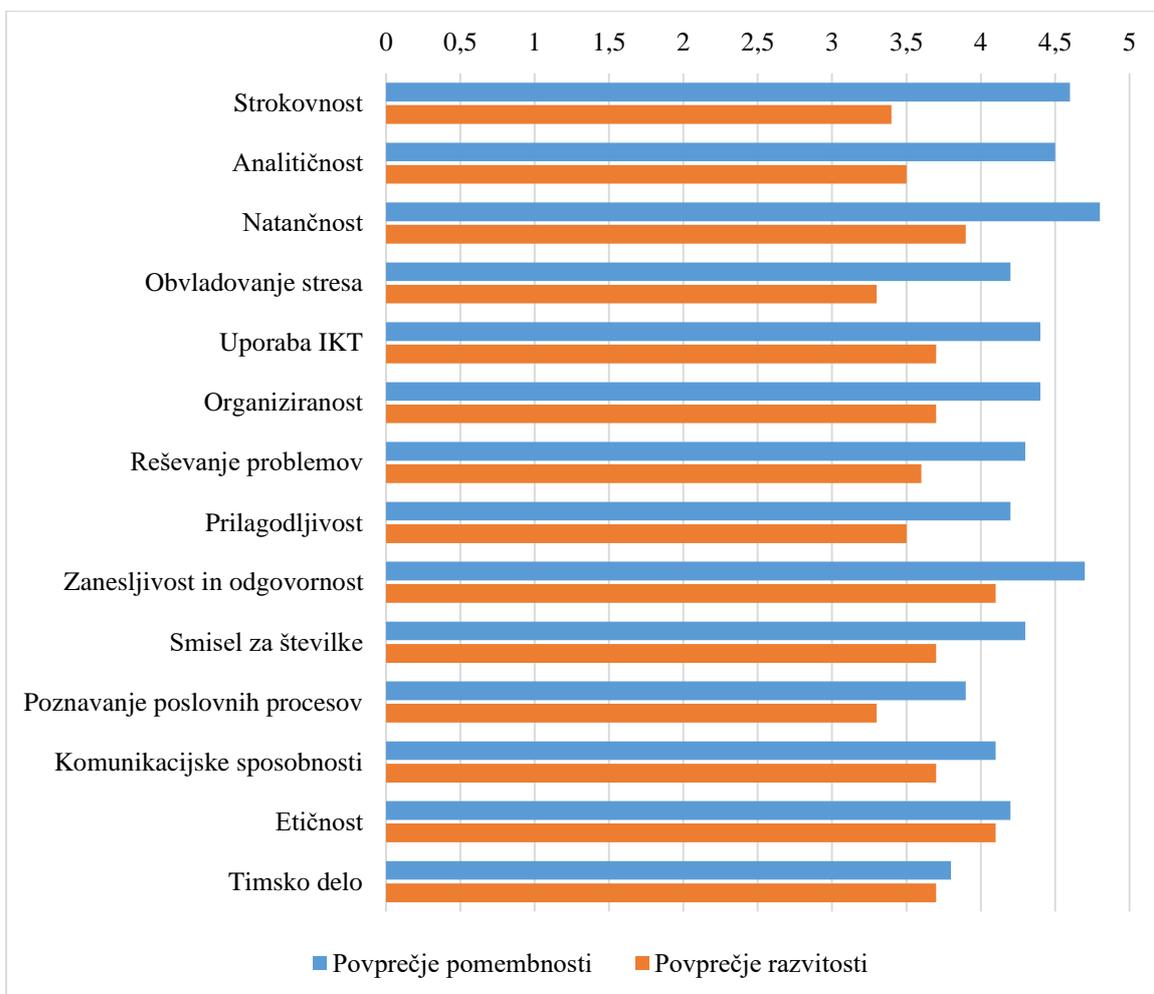


Vir: lastno delo.

S sliko 7 smo prikazali tudi povprečne ocene glede razlike med pomembnostjo in razvitostjo kompetenc. Najvišje glede na pomembnost kompetence so anketiranci ocenili

natančnost. Ta kompetenca ima povprečno oceno 4,8. Druga, z najvišjo oceno 4,7, je kompetenca zanesljivost in odgovornost, sledi strokovnost s 4,6. Najnižjo povprečno oceno pomembnosti ima timsko delo (3,8). Vse kompetence imajo povprečno oceno pomembnosti od 3,8 do 4,8 in ni večjih odstopanj. Ugotovili smo, da so vse vključene kompetence pomembne za opravljanje dela računovodij.

Slika 7: Razlika glede povprečne ocene pomembnosti in razvitosti kompetenc



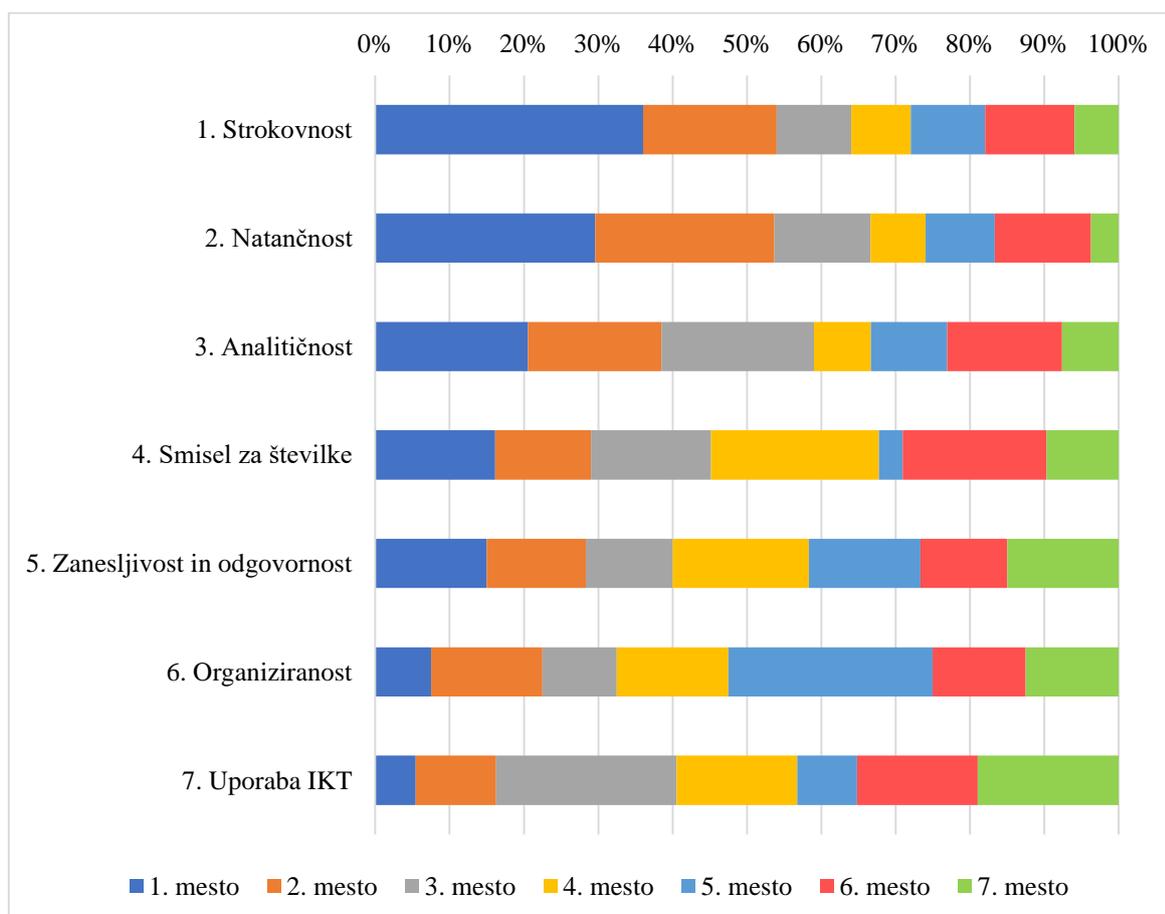
Vir: lastno delo.

Glede na povprečne ocene razvitosti ugotavljamo, da imajo dobro oziroma visoko razvite zanesljivost in odgovornost ter etičnost (4,1), natančnost (3,9). Povprečna ocena razvitosti vseh kompetenc je med 3,3 in 4,1. Na podlagi rezultatov samoocene anketirancev lahko ugotovimo, da imajo dobro razvite vse kompetence. Ugotavljamo, da so največje razlike med kompetencami glede na njihovo pomembnost in razvitost pri naslednjih kompetencah: strokovnost (1,2), analitičnost (1,0), natančnost in obvladovanje stresa (0,9). Na podlagi razlik med kompetencami lahko posamezniki načrtujejo razvoj pomanjkljivih kompetenc.

4.4.3 Ključne kompetence za uspešne računovodje

Anketiranci so iz nabora kompetenc izbrali 7 kompetenc, ki so po njihovem mnenju najpomembnejše oziroma ključne za uspešne računovodje, in jih razvrstili od 1 – najbolj pomembna do 7 – najmanj pomembna. S tem vprašanjem smo želeli ugotoviti, katere kompetence zaznavajo kot ključne kompetence, ki vplivajo na uspešnost računovodij. Na sliki 8 so po mnenju anketirancev izbrane ključne kompetence, prav tako za vsako kompetenco vidimo, katero mesto ji je bilo največkrat dodeljeno.

Slika 8: Razvrstitev ključnih kompetenc za uspešne računovodje



Vir: lastno delo.

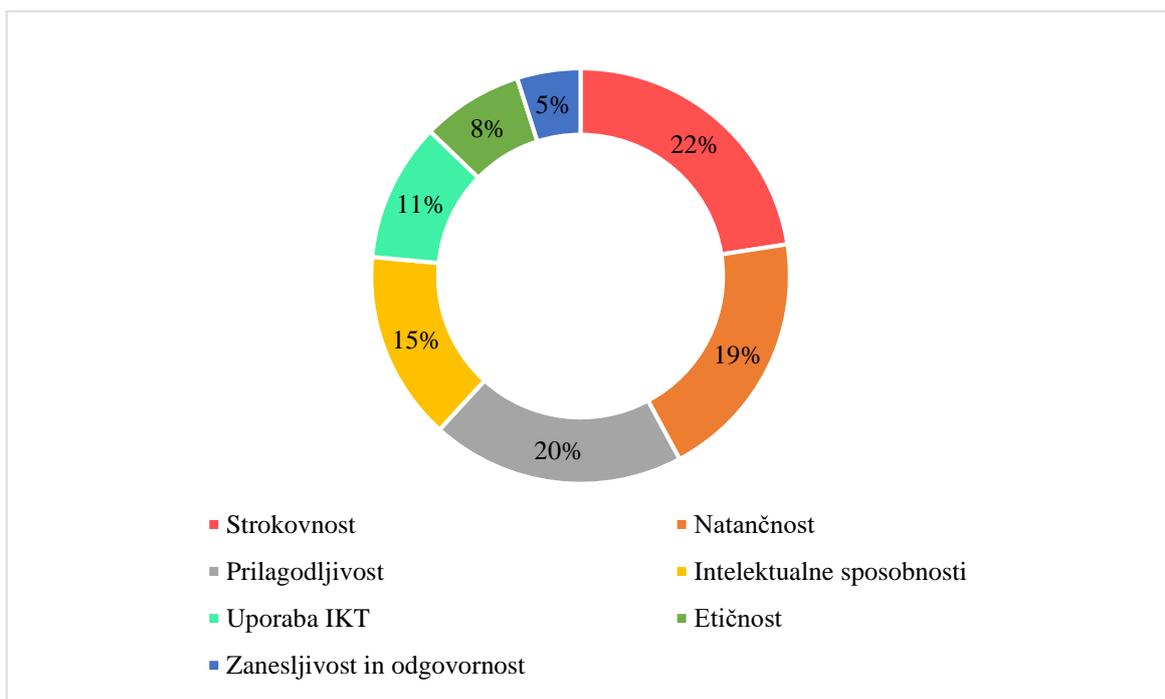
Ugotavljamo, da je po mnenju anketirancev najpomembnejši dejavnik za opravljanje dela računovodje oziroma kompetenca, ki ključno vpliva na uspešnost računovodje, strokovnost. Kompetenco strokovnost so anketiranci 18-krat postavili na prvo mesto kot najpomembnejši faktor, kar predstavlja nekaj več kot 27,3 % vprašanih. Druga najpomembnejša kompetenca je natančnost, 16-krat postavljena na prvo mesto. Sledijo kompetence analitičnost, smisel za številke, zanesljivost in odgovornost, organiziranost ter uporaba IKT. Po mnenju anketirancev so poznavanje poslovnih procesov, obvladovanje stresa, prilagodljivost in timsko delo uvrščeni na zadnja mesta pri razvrščanju ključnih

kompetenc. Ugotovimo, da je razvrstitev kompetenc po pomembnosti za delo podobna razvrstitvi ključnih kompetenc za uspešnost računovodij.

4.4.4 Kompetence, ki bodo vplivale na poklic računovodje v prihodnosti

Na sliki 9 so prikazane kompetence, ki bodo po mnenju anketirancev najbolj vplivale na opravljanje poklica v prihodnosti. Anketirancem smo postavili odprto vprašanje ter tako zagotovili, da so izrazili svoje mnenje glede kompetence, ki bo najbolj vplivna v prihodnosti. Posamezne odgovore smo združili in jim določili skupno kompetenco. Največ anketirancev, 22 %, meni, da bo to strokovnost, sledijo prilagodljivost, natančnost, intelektualne sposobnosti, kot so reševanje problemov in analitičnost. Anketiranci so še izbrali uporabo IKT, etičnost ter zanesljivost in odgovornost, ki bodo pomembne kompetence pri opravljanju dela računovodje. S tem razumemo, da računovodje potrebujejo za delo širok nabor znanj in kompetenc.

Slika 9: Mnenje anketirancev o najpomembnejših kompetencah za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti



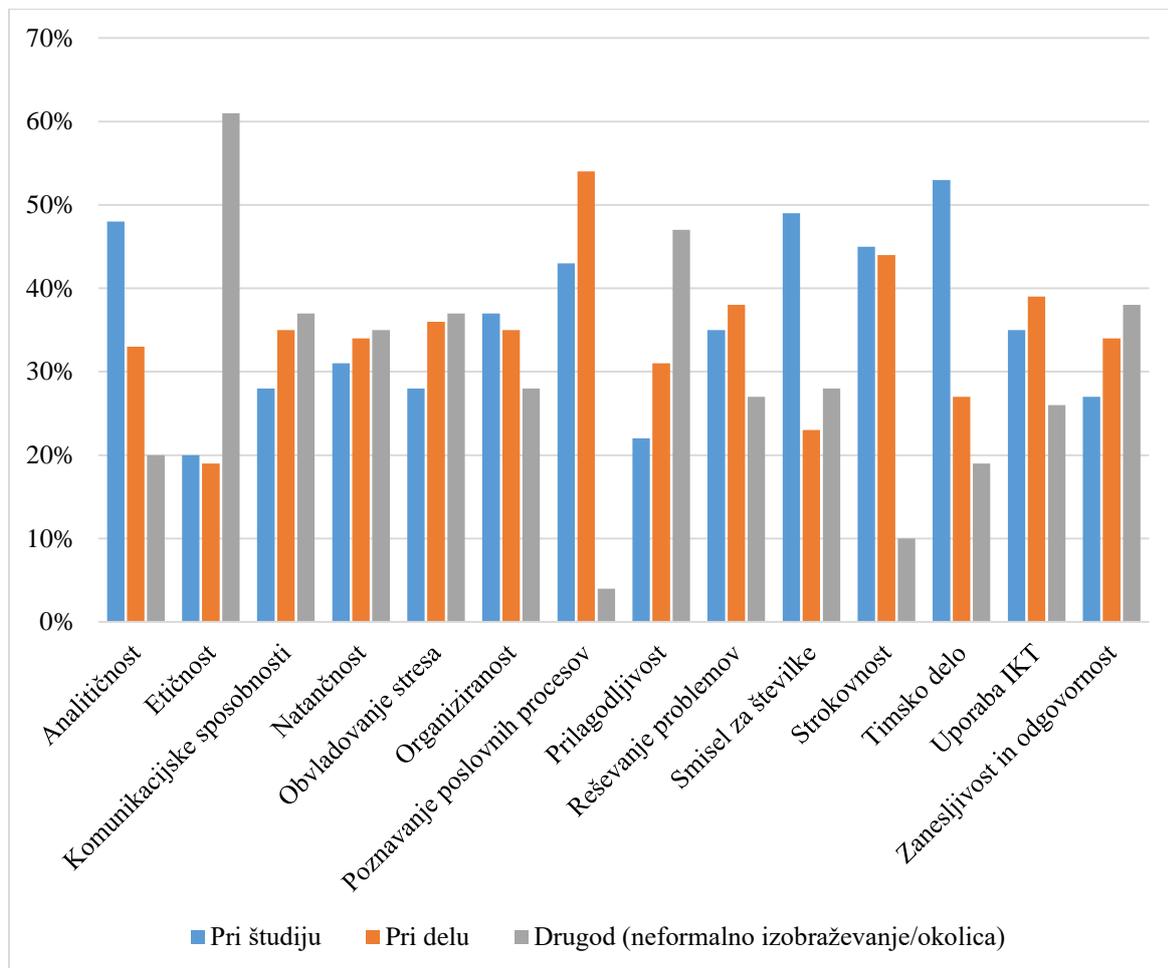
Vir: lastno delo.

4.4.5 Kompetence, ki so jih anketiranci najbolj razvili pri študiju, delu in drugod

Na vprašanje, kje so anketiranci najbolj razvili posamezne kompetence, smo ponudili možnost več odgovorov: pri študiju, pri delu in drugod (neformalno izobraževanje/okolica). Iz slike 10 je razvidno, kje so anketiranci najbolj razvili posamezne kompetence. Anketiranci so najpogosteje odgovorili, da najbolj razvijejo kompetence v

okviru formalnega izobraževanja, pri študiju 37 %. Sledi pri delu v 33 % ter drugod (neformalno izobraževanje/okolica) v 29 %. Med neformalno izobraževanje sodijo aktivnosti, ki posameznika dodatno zanimajo oziroma jih pri formalnem izobraževanju ni dovolj razvil.

Slika 10: Mnenje anketirancev glede kompetenc, ki so jih najbolj razvili v okviru študija, dela in drugod



Vir: lastno delo.

Ugotavljamo, da so anketiranci pri študiju najbolj razvili naslednje kompetence: timsko delo 53 %, smisel za številke 49 % ter analitičnost 48 %. Kompetenca timsko delo je po mnenju anketirancev tudi ena izmed njihovih bolj razvitih kompetenc, ki jo po pomembnosti uvrščajo med manj pomembne kompetence za delo računovodje. Iz rezultata je hkrati razvidno, da anketiranci pogosto razvijejo kompetence strokovnost, reševanje problemov, uporabo IKT in organiziranost tako pri študiju kot pri delu. Ugotavljamo, da se anketiranci zavedajo povezanosti med pridobljenimi znanji in kompetencami v okviru študija in nadgrajevanjem teh s pridobivanjem izkušenj v praksi. Po drugi strani anketiranci menijo, da so pri študiju najmanj razvili kompetenco etičnost. Anketiranci menijo, da so pri delu najbolj razvili kompetence poznavanje poslovnih procesov v 54 %,

strokovnost in uporabo IKT. Drugod (neformalno izobraževanje/okolica) so najbolj razvili kompetenci etičnost in prilagodljivost. Iz slike 10 ugotavljamo tudi, da anketiranci kompetence uspešno razvijajo in nadgrajujejo tako v okviru formalnega kot neformalnega izobraževanja.

4.5 Analiza intervjujev o kompetencah računovodij

V okviru raziskave smo opravili 5 polstrukturiranih intervjujev v praksi. Intervjuvanci opravljajo poklic računovodja v različnih računovodskih servisih. Med drugim štirje intervjuvanci poleg opravljanja računovodskega dela organizirajo delo in ostala dela z vodenjem računovodskega servisa. Intervjuvanci so vsi ženskega spola ter imajo med 10 in 30 let izkušenj z opravljanjem dela računovodje, kot je prikazano v tabeli 3. Računovodske servise po standardni klasifikaciji dejavnosti uvrščamo v 69.200 računovodske, knjigovodske in revizijske dejavnosti ter davčno svetovanje. Sem spadajo naslednje storitve: knjiženje poslovnih transakcij podjetij ali drugih oseb; sestavljanje finančnih obračunov, njihova kontrola in izdajanje potrdil o njihovi točnosti; sestavljanje davčnih poročil za podjetja ali osebe; davčno svetovanje in zastopanje pred davčnimi oblastmi (Statistični urad Republike Slovenije, brez datuma).

Tabela 3: Predstavitev intervjuvancev

Zaporedna številka intervjuvanca	Spol	Izobrazba	Delovno mesto	Število let izkušenj z delom računovodje	Število zaposlenih v rač. servisu
Intervjuvanec št. 1	Ž	višja strokovna	vodja rač. servisa	28	4
Intervjuvanec št. 2	Ž	diplomiran ekonomist	direktorica rač. servisa	27	7
Intervjuvanec št. 3	Ž	diplomiran ekonomist	samostojna podjetnica	20	2
Intervjuvanec št. 4	Ž	diplomiran ekonomist	samostojna podjetnica	10	0
Intervjuvanec št. 5	Ž	višja strokovna	računovodja	30	16

Vir: lastno delo.

V prvem vprašanju smo intervjuvance vprašali, katere so po njihovem mnenju najpomembnejše oziroma ključne kompetence, ki jih računovodja potrebuje, da bo uspešen pri delu. Vsak intervjuvanec je podal 7 odgovorov s svojimi imenovanji, za lažje razumevanje in predstavitev odgovorov smo te po načelih podobnosti in bližine združili, kot smo jih uporabili v našem naboru kompetenc v raziskavi. Združene odgovore intervjuvancev predstavljamo v tabeli 4.

Tabela 4: Odgovori intervjuvancev o ključnih kompetencah za računovodje

Združeni odgovori	
Kompetence	Število enot
Strokovnost	5
Natančnost	4
Organiziranost	4
Komunikacijske sposobnosti	3
Etičnost	3
Analitičnost	2
Uporaba IKT	2
Reševanje problemov	2
Smisel za številke	2
Timsko delo	2
Prilagodljivost	2
Poznavanje poslovnih procesov	1
Samoiniciativnost	1
Usmerjenost k strankam	1
Obvladovanje stresa	1

Vir: lastno delo.

Vsi intervjuvanci so se strinjali, da je strokovnost ključna kompetenca za opravljanje dela računovodje ter da strokovne izkušnje nadgradijo teoretično znanje. Prav tako so mnenja, da natančnost zelo pomembno vpliva na uspešnost opravljanega dela oziroma lahko pomanjkanje natančnosti povzroči velike stroške in neprecenljivo poslovno škodo strankam. Naslednja kompetenca je organiziranost, ki računovodji omogoča nemoten potek dela. Intervjuvanci menijo, da je za računovodje kompetenca organiziranost zelo pomembna, saj opravljajo različne storitve za različne stranke. Prav tako so zelo pomembne komunikacijske sposobnosti za računovodje v računovodskem servisu, saj opravlja storitve za svoje naročnike, s katerimi so nenehno v stiku in sodelujejo pri vodenju in oblikovanju poročil. Slaba komunikacija lahko povzroči nesporazume, ki posledično lahko vodijo tudi v izgubo strank v računovodskih servisih. Intervjuvanci menijo, da so si naročniki različni in tudi njihove zahteve, računovodje pa so zadolženi, da jim pripravijo razumljive in zanesljive računovodske informacije. Računovodja opravlja delo z zaupnimi podatki, pri tem mora ravnati v skladu z etičnimi pravili. V sodobnem poslovnem okolju so zelo pomembne tudi kompetence uporaba IKT in računovodske programske opreme, reševanje problemov, smisel za številke, timsko delo, prilagodljivost ter poznavanje poslovnih procesov, samoiniciativnost, usmerjenost k strankam in obvladovanje stresa. Vsi intervjuvanci so mnenja, da je obvladovanje stresa kompetenca današnjega časa in prisotna na večini delovnih mest, le en intervjuvanec je uvrstil to kompetenco med ključne kompetence za računovodje.

Pri drugem vprašanju smo intervjuvance spraševali, katere kompetence so slabo razvite pri študentih oziroma katere kompetence jim najpogosteje primanjkujejo, ko vstopijo na poklicno pot.

Večina intervjuvancev je odgovarjala glede na njihove pretekle izkušnje s študenti, saj trenutno pri štirih intervjuvancih oziroma v njihovih računovodskih servisih nimajo zaposlenih študentov, le pri intervjuvancu št. 5 trenutno študentsko delo opravljajo trije študentje. Intervjuvanci so izpostavili naslednje slabo razvite oziroma pomanjkljive kompetence pri študentih: strokovnost kot pomanjkanje znanja in delovnih izkušenj, poznavanje poslovnih procesov, samoiniciativnost, motivacija za delo, organiziranost, natančnost, prilagodljivost, komunikacijske sposobnosti in odpornost proti stresnim situacijam. Na podlagi odgovorov lahko ugotovimo, da imajo študentje manj razvite generične kompetence, ki so pomembne, kako posameznik dela in sodeluje z drugimi v delovnem procesu. Ugotovimo, da delodajalci zaznavajo generične kompetence kot bolj pomembne za opravljanje dela od tehničnih kompetenc.

Pri tretjem vprašanju nas je zanimalo, kako pomembno je za računovodje dodatno izobraževanje.

Intervjuvanci so potrdili, da je strokovno izobraževanje obvezno za opravljanje dela računovodij. Izpostavili so, da opravljanje storitev za različne naročnike, ki so različnih pravnoorganizacijskih oblik in opravljajo različne dejavnosti, zahteva poznavanje računovodske in druge pripadajoče zakonodaje. V utemeljitev so izpostavili hitre zakonodajne spremembe, ki jih morajo računovodje upoštevati pri delu, kot najpogostejše so izpostavili spremembe na davčnem področju. Med drugim so izpostavili, da uporaba specializiranih informacijskih portalov, ki seznanjajo z vsemi spremembami, jih ažurirajo in ponujajo zanesljive informacije, omogoči tudi časovni prihranek. Prav tako so izpostavili prebiranje strokovne literature, udeležbe na seminarjih in predavanjih. Zunanjih izobraževanj se udeležujejo vsi intervjuvanci pri različnih ponudnikih izobraževanj, pridobljeno znanje udeleženi računovodje delijo z ostalimi zaposlenimi v računovodskem servisu. Le intervjuvanec št. 5 je izpostavil, da se v večini izobražujejo interno.

V četrtem vprašanju smo intervjuvance spraševali glede kompetence, ki bo najpomembnejša za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti.

Trije intervjuvanci so za prihodnost izpostavili kompetenco prilagodljivost, pri tem so se intervjuvanci strinjali, da bodo še naprej prevladovale hitre spremembe v poslovnem okolju. Drugi odgovori so bili pridobivanje novega strokovnega znanja, poznavanje poslovnih procesov ter uporaba IKT.

Pri zadnjem vprašanju nas je zanimalo mnenje intervjuvancev glede nabora kompetenc, ki smo ga vključili v našo raziskavo pri študentih. V primeru, da menijo drugače, smo prosili, da predlagajo svojo kompetenco.

Vsi intervjuvanci so potrdili, da je nabor kompetenc ustrezen ter da so vse kompetence zelo pomembne za delo računovodje. Le intervjuvanec št. 2 je podal naslednje predloge: učenje, psihološko vedenje o posamezni stranki, usmerjenost k strankam oziroma širina vpogleda v stranko. Med drugim je predlagana kompetenca učenje že vključena v našem naboru kompetenc pod kompetenco strokovnost, v opisu te kompetence je opredeljeno, da oseba med drugim spremlja trende na področju dela, se neprestano uči in razvija znanja, veščine in kompetence s strokovnega področja. Iz predlogov lahko ugotovimo, da je zelo pomembno, da ima računovodja razvite medosebne kompetence. Medosebne kompetence računovodji omogočajo, da uspešno sodeluje in ohranja dobro sodelovanje z naročniki ter prepozna njihove zahteve, tudi če jih naročniki ne znajo pojasniti. Po Vadnjal (2013, str. 49) je kompetenca usmerjenost k strankam sposobnost učinkovitega prepoznavanja, razumevanja in zadovoljevanja zahtev in želja bodočih in obstoječih uporabnikov.

Vsi intervjuvanci so med drugim odgovorili, da v njihovih računovodskih servisih nimajo opredeljenih zahtevanih kompetenc za zasedbo delovnega mesta oziroma nimajo oblikovanega modela kompetenc za računovodje.

4.6 Zaključne ugotovitve

Iz rezultatov, ki smo jih pridobili s kvalitativnima raziskavama, izvedenima med študenti RR EF UL in posamezniki, ki opravljajo poklic računovodje v računovodskih servisih, smo prišli do naslednjih zaključnih ugotovitev o najpomembnejših kompetencah za računovodje. Na podlagi zaključnih ugotovitev lahko odgovorimo na 4 postavljena raziskovalna vprašanja, ki smo jih postavili na začetku, oblikujemo model kompetenc za računovodje ter predloge za nadaljnje raziskovanje. Prišli smo do naslednjih zaključnih ugotovitev:

- Ugotovimo, da se intervjuvanci in anketiranci strinjajo glede pomembnosti kompetenc za delo računovodje. Anketiranci so vse kompetence iz nabora po pomembnosti ocenili s povprečjem od 3,8 do 4,8 (v razponu od 1 do 5). Po mnenju anketirancev so pomembne kompetence za opravljanje dela računovodje natančnost, zanesljivost in odgovornost, strokovnost ter analitičnost. Kot najmanj pomembne so komunikacijske sposobnosti, poznavanje poslovnih procesov in timsko delo.
- Anketiranci in intervjuvanci podobno zaznavajo slabo razvite kompetence pri študentih. Anketiranci menijo, da so najbolj razvili kompetence zanesljivost in odgovornost, etičnost ter natančnost. Kot najmanj razvite kompetence so izbrali obvladovanje stresa, poznavanje poslovnih procesov in strokovnost. Prav tako intervjuvanci kot slabo razvite kompetence pri študentih izpostavijo: strokovnost, poznavanje poslovnih procesov, komunikacijske sposobnosti, prilagodljivost, natančnost, obvladovanje stresa, organiziranost, samoiniciativnost in motiviranost.
- Iz povprečnih razlik med pomembnostjo in razvitostjo kompetenc pri anketirancih ugotavljamo, da so največje razlike pri kompetencah: strokovnost, analitičnost,

natančnost in obvladovanje stresa. Lahko sklepamo, da so pridobili strokovno znanje ter da jim primanjkuje strokovnih izkušenj. Ugotovimo, da ima 75,8 % anketirancev manj kot 1 leto izkušenj z delom v računovodstvu.

- Anketiranci in intervjuvanci so podobnega mnenja glede ključnih kompetenc za računovodje. Strinjajo se glede petih kompetenc, to so natančnost, strokovnost, analitičnost, organiziranost in uporaba IKT. Ugotovimo, da drugače zaznavajo ostale kompetence, ki jih uvrščajo med ključne kompetence za računovodje, to so etičnost, zanesljivost in odgovornost, komunikacijske sposobnosti ter smisel za številke.
- Ugotovimo, da anketiranci ustrezno razvijajo kompetence v okviru študija, dela in drugod (neformalno izobraževanje/okolica). Lahko sklepamo, da se anketiranci zavedajo, da poklic računovodje zahteva vseživljenjsko učenje in pridobivanje kompetenc v procesu formalnega in neformalnega izobraževanja. Po Bahun in Rojc (2006, str. 60) posameznik z vseživljenjskim učenjem razvija zanj osebno in za njegovo delovno ter družbeno poslanstvo pomembne vidike in osebnostne lastnosti. Po mnenju anketirancev so pri študiju najbolj razvili: timsko delo, smisel za številke, analitičnost in strokovnost. Na spletni strani Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju EF UL, brez datuma) so navedena naslednja znanja in spretnosti, pridobljeni s študijem na programu Računovodstvo in revizija: priprava računovodskih poročil in informacij, sposobnost razumevanja in celovitega pogleda na poslovanjem podjetja, sposobnost kritičnega razmišljanja in delovanja v skladu z etiko. S pridobljenim znanjem o računovodstvu ima posameznik različne možnosti zaposlitve na različnih področjih. Anketiranci so pri delu najbolj razvili poznavanje poslovnih procesov, strokovnost in uporabo IKT. Pod drugod (neformalno izobraževanje/okolica) so po mnenju anketirancev najbolj razvili etičnost, prilagodljivost ter zanesljivost in odgovornost.
- Ugotovimo, da se anketiranci in intervjuvanci strinjajo, da bo v prihodnosti pri delu računovodje prevladovala kompetenca strokovnost in prilagodljivost. Računovodje potrebujejo specifična znanja, ki jih morajo zaradi zakonodajnih in tehnološki sprememb hitro nadgrajevati z novimi znanji in kompetencami, da lahko uspešno opravljajo svoje delo.

4.7 Analiza raziskovalnih vprašanj

S pomočjo literature ter s kvalitativnima raziskavama smo prišli do odgovorov na zastavljena raziskovalna vprašanja magistrskega dela.

Raziskovalno vprašanje 1: Kako študentje RR EF UL ocenjujejo kompetence po pomembnosti za opravljanje dela računovodje?

Študentje ocenjujejo kompetence za delo računovodje kot zelo pomembne (povprečna ocena je 4,3). To pomeni, da se zavedajo, kako pomembno vlogo imajo računovodje v organizacijah. Prav tako se zavedajo, da potrebujejo širok nabor znanj in kompetenc za

uspešno opravljanje poklica računovodje. Glede na ugotovitve raziskav različnih avtorjev sklepamo, da se študentje zavedajo pomembnosti kompetenc, ki vplivajo na uspešnost pri delu. Študentje menijo, da so to natančnost, zanesljivost in odgovornost, strokovnost, analitičnost, organiziranost in uporaba IKT. Na podlagi primerjave med ugotovitvami tujih avtorjev in našo raziskavo lahko ugotovimo, da študentje drugače zaznavajo in ocenjujejo po pomembnosti kompetenci timskega dela in komunikacijskih sposobnosti. Med drugim ugotovitve avtorjev navajajo kot pomembne kompetence z vidika študentov tudi kritično razmišljanje in etiko. Prav tako potrdimo, da delodajalci in študenti različno ocenjujejo posamezne kompetence po pomembnosti. Lahko sklepamo, da delodajalci prepoznajo spremembe in zahteve po novih kompetencah pred študenti.

Raziskovalno vprašanje 2: Katere kompetence so po mnenju študentov RR EF UL najpomembnejše za uspešne računovodje? Izpostavijo naj 7 ključnih kompetenc.

Študentje menijo, da je za uspešnost računovodje 7 ključnih kompetenc: strokovnost, natančnost, analitičnost, smisel za številke, zanesljivost in odgovornost, organiziranost in uporaba IKT. Ugotovimo, da se študentje zavedajo pomena priprave računovodskih informacij za uporabnike, ki morajo biti pravočasne, prilagojene, zanesljive, popolne in kakovostne. Danes je kompetenca uporaba IKT in računovodske programske opreme za računovodje pri delu zelo pomembna, saj omogoča tudi prihranek časa pri pridobivanju in oblikovanju informacij. Za računovodje so prav tako pomembne kompetence strokovnost, analitičnost, smisel za številke in reševanje problemov pri sprejemanju odločitev. Na podlagi primerjave med ugotovitvami avtorjev raziskav in naše raziskave sklepamo, da študentje podobno zaznavajo kompetence za uspeh v poklicu. Prav tako ugotovimo, da študentje in delodajalci zaznavajo podobne kompetence, vendar delodajalci zaznavajo kot najpomembnejše tudi komunikacijske sposobnosti in medosebne veščine, etičnost in timsko delo.

• **Raziskovalno vprašanje 3:** Kakšno je pri študentih RR EF UL zaznavanje razvitosti njihovih dejanskih kompetenc?

Študentje ocenjujejo razvitost svojih kompetenc kot dobro, povprečna ocena razvitosti pri študentih je 3,6. Prav tako se študentje zavedajo, da je pomembno, da pridobijo in razvijejo delovno specifične in generične kompetence. Po njihovem mnenju imajo najmanj razvite kompetence obvladovanje stresa, strokovnost, poznavanje poslovnih procesov in prilagodljivost. V primerjavi z ugotovitvami avtorjev raziskav potrdimo, da se študentje zavedajo svojih dejanskih kompetenc in svojih slabo razvitih kompetenc. Po drugi strani delodajalci pogosto izpostavljajo, da študenti nimajo ustrezno razvitih generičnih kompetenc. Kot slabo razvite kompetence pri študentih navajajo organiziranost, komunikacijske sposobnosti, odločanje, analitičnost in natančnost. Ugotavljamo, da delodajalci zahtevajo in izpostavljajo pomen generičnih kompetenc, ki omogočajo uspeh oziroma zagotavljajo dodano vrednost organizaciji. Lahko sklepamo, da na podlagi razlik

med dejanskimi in potrebnimi kompetencami študentje in računovodje ustrezno skrbijo za nadgrajevanje obstoječih kompetenc in razvijanje novih.

Raziskovalno vprašanje 4: Katere kompetence so študentje RR EF UL po njihovem mnenju razvili v okviru študija, dela in drugod (neformalno izobraževanje/okolica)?

Na podlagi rezultatov raziskave sklepamo, da se študentje zavedajo, da je potrebno znanja in kompetence pridobivati tako s formalnim in neformalnim izobraževanjem kot s pridobivanjem delovnih izkušenj v praksi. Prav tako se zavedajo, da je potrebno pridobljena znanja in kompetence med seboj integrirati. Po rezultatih ugotovimo, da so študentje razvili vseh 14 kompetenc iz nabora. Študentje menijo, da so pri študiju najbolj razvili timsko delo, smisel za številke, analitičnost in strokovnost. Rezultati kažejo, da so pri delu najbolj razvili poznavanje poslovnih procesov, strokovnost, uporabo IKT in reševanje problemov. Ugotovimo, da se anketiranci zavedajo, da je pomembno pridobljena strokovna znanja v okviru formalnega izobraževanja nadgraditi z delovnimi izkušnjami. Po rezultatih so drugod (neformalno izobraževanje/okolica) najbolj razvili kompetence etičnost, prilagodljivost ter zanesljivost in odgovornost. Glede na rezultate raziskave ugotovimo, da se zavedajo pomena družbene odgovornosti in sprememb v okolju. Zanimivo je, da kompetence etičnost ne uvrščajo med najpomembnejše kompetence za opravljanje dela računovodje.

4.8 Omejitve raziskave

Rezultati raziskave so podali podobne ugotovitve glede ključnih kompetenc za računovodje in kažejo na podobno zaznavanje med anketiranci in intervjuvanci ter potrjujejo ugotovitve različnih avtorjev raziskav v literaturi. Kljub temu moramo pri interpretaciji rezultatov upoštevati omejitve raziskave, ki bi lahko pomembno vplivale na rezultate.

Izbran nabor kompetenc v raziskovalnem delu je temeljil na pregledu literature oziroma na najpogosteje izpostavljenih kompetencah. V določeni meri smo obseg kompetenc zmanjšali in prilagodili. Pri tem obstaja možnost, da v raziskavo nismo vključili katere kompetence, ki bi pomembno vplivala na končne ugotovitve in oblikovani model kompetenc za računovodje. Med drugim obstaja možnost, da oblikovani model za računovodje vključuje kakšno kompetenco, ki sicer ne bi bila potrebna oziroma ni ključna za opravljanje poklica računovodje.

Omejitev raziskave lahko predstavlja majhen vzorec anketirancev oziroma študentov RR EF UL, ki so izpolnili anketo. Prav tako na drugi strani predstavlja omejitev tudi majhno število intervjuvancev oziroma posameznikov, ki opravljajo poklic računovodje v različnih računovodskih servisih, ki so bili pripravljeni na polstrukturirani intervju. Vzorec 66 anketirancev iz študijskega programa RR EF UL v primerjavi z 206 vpisanimi študenti študijskega programa 2. stopnje Računovodstvo in revizija v študijskem letu 2017/2018

(EF UL, 2018) ter 5 intervjuvancev iz računovodskih servisov v primerjavi z več kot 4.700 poslovnimi subjekti (Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve, brez datuma), ki opravljajo dejavnost računovodske, knjigovodske in revizijske dejavnosti ter davčno svetovanje računovodskih servisov, ki so registrirani za opravljanje te dejavnosti, predstavlja zelo majhen delež. V kolikor bi bil vzorec večji, bi se rezultati lahko pomembno razlikovali od trenutnih. Na drugi strani obstaja možnost, da bi se rezultati lahko pomembno razlikovali od trenutnih, če bi v raziskavo vključili računovodje, ki opravljajo poklic v različnih organizacijah.

Hkrati pa sklepamo, da prihaja do razlik v zaznavanju kompetenc na računovodskem področju z vidika različnih deležnikov. Med drugim različno ocenjujejo pomembnost kompetenc za doseganje uspešnosti v poklicu ter poudarjajo svoje vidike glede ustreznosti izobraževanja kompetenc za računovodje. Rezultati bi bili lahko bolj verodostojni, če bi v raziskavo vključili še profesorje iz izobraževalne ustanove ter računovodske strokovnjake, ki sodelujejo pri izobraževanju in razvijanju računovodske stroke.

Med drugim je lahko omejitev tudi način zbiranja podatkov. Ugotovitve izhajajo iz samoocene anketirancev in mnenj intervjuvancev. Prav tako je lahko dodatna ovira, da nismo preverjali značilnosti posameznih kompetenc.

4.9 Priporočila in predlogi

Glede kompetenc računovodij smo na podlagi pregleda literature ter ankete in polstrukturiranih intervjujev oblikovali naslednje predloge. Predlogi so namenjeni študentom, diplomantom, zaposlenim v računovodskem poklicu. Prav tako so namenjeni za nadaljnje raziskave o kompetencah računovodij.

Na podlagi pričakovanj delodajalcev o razvitih kompetencah pri študentih in diplomantih, ko vstopajo na trg dela, ugotovimo, da zahtevane kompetence v celoti niso ustrezno razvite. Delodajalci pričakujejo, da imajo študenti po zaključenem izobraževanju poleg tehničnega znanja tudi generične kompetence. Med drugim ugotovimo, da študenti v času formalnega izobraževanja pridobijo veliko tehničnega znanja, ki ga niso uspeli nadgraditi z delovnimi izkušnjami v računovodstvu. Predlagamo, da se študentje osredotočijo na pridobivanje strokovnih izkušenj že v času študija, le tako bodo ustrezno strokovno usposobljeni. Delodajalci pa lahko seznanijo študente z delovnimi nalogami, zahtevanimi kompetencami in se vključijo v nadgrajevanje zahtevanih kompetenc. Predlagamo, da študenti smeri Računovodstva in revizije v času formalnega izobraževanja izkoristijo tudi možnost obštudijske dejavnosti, ki jo nudi EF UL. Med drugim organizirajo številne delavnice, predavanja, seminarje, poletno šolo, ki ponujajo nova znanja in so bližje praksi. Prav tako predlagamo, da se aktivno vključijo ter sodelujejo v okviru društva študentov računovodstva in revizije ter pri ostalih oblikah neformalnega izobraževanja različnih institucij. Rezultati raziskave so pokazali, da se študentje zavedajo, katere so ključne kompetence za uspešne računovodje, vendar pa tega ne menijo za kompetenco

komunikacijske sposobnosti. Pregled literature in delodajalci izpostavljajo pomembnost komunikacijskih sposobnosti, saj poklic računovodje zahteva sodelovanje s strankami, sodelavci in vodstvom. Predlagamo, da se študenti že v času študija bolj posvetijo razvijanju komunikacijskih sposobnosti. V literaturi se za izboljšanje komunikacijskih veščin študentov pri študijskem izobraževanju izpostavlja skupinske naloge, predstavitve, debata, kooperativno učenje, spodbujanje odprtosti in ambicioznosti pri reševanju problemskih nalog.

Anketiranci menijo, da so na študijskem programu RR EF UL najbolj razvili timsko delo, smisel za številke, analitičnost in strokovnost. Sklepamo, da v okviru študija pridobijo ustrezna računovodska znanja, prav tako kompetenco timsko delo. Lahko sklepamo, da izobraževalna ustanova v svoje programe za računovodje vključi več dejavnosti, ki bi spodbudile razvoj generičnih kompetenc. Po drugi strani pa anketiranci menijo, da so v okviru študija najmanj razvili kompetenco etičnost. Smiselno bi bilo opraviti raziskavo med študenti o zaznavanju etičnosti, saj je na študijskem programu RR EF UL poudarek na vsebini etike in družbene odgovornosti (EF UL, brez datuma).

Za nadaljnje raziskave priporočamo, da bi bilo smiselno opraviti obsežnejšo raziskavo o ključnih kompetencah za računovodje med vsemi ustanovami, ki ponujajo izobraževalne programe za računovodje v Sloveniji.

Med drugim bi bilo smiselno raziskati zaznavanje pomembnosti kompetenc za računovodje med tistimi, ki so opravili srednješolski program (tisti, ki imajo tudi predmet računovodstvo, npr. ekonomski tehnik), visokošolsko izobraževanje ter tistimi, ki so pridobili NPK. Pokazalo bi se, ali obstaja razlika v zaznavanju kompetenc.

Prav tako predlagamo, da bi lahko opravili raziskavo v slovenskem prostoru, povzeto po že predhodno opravljenih, o zaznavanju ustreznosti poučevanja tehničnih in generičnih kompetenc v izobraževalnih programih za računovodje med različnimi deležniki (študenti, diplomanti, delodajalci in profesorji). Med drugim tudi, kako zaznavajo tehnične in generične kompetence za napredovanje v računovodskem poklicu ter katere kompetence so prednost pri zaposlitvenem intervjuju.

Upamo, da bodo priporočila in predlogi, ki smo jih predstavili, pomagali različnim deležnikom pri razvijanju in pridobivanju potrebnih kompetenc za opravljanje poklica računovodje. Pomembno je, da računovodja nenehno sledi spremembam v poslovnem okolju in pravočasno uspe razviti potrebne kompetence. Računovodja mora pri opravljanju poklica pomisliti na svoje naročnike, za katere opravlja storitve, ter javnost, da jim zagotovi kakovostne storitve. Vpliv razvoja digitalne tehnologije spreminja poklic računovodje. V prihodnosti se bo hitrost sprememb povečevala, kar pa mora računovodja vzeti kot izziv, da lahko bolje opravlja svoje delo na svetovalnem področju. Zato je zelo pomembno, da računovodja sledi napredku tehnologije in računovodske programske opreme, da bo pridobil ustrezna znanja.

5 OBLIKOVANJE MODELA KOMPETENC ZA RAČUNOVODJE

V tem poglavju povezujemo rezultate kvalitativnih raziskav, vidik študentov in vidik računovodij. Namen raziskave je, da na podlagi proučene literature ter rezultatov ankete in intervjujev oblikujemo model kompetenc za računovodje. Kompetence v modelu morajo biti razumljive, jasne, utemeljene in nevtralne za uporabnike modela. V literaturi zasledimo različna poimenovanja za izdelan model kompetenc, med drugim tudi seznam, katalog ali pregled (Majcen, 2009, str. 15).

Model kompetenc prikazuje tiste najpomembnejše oziroma ključne kompetence, ki jih posameznik potrebuje, da lahko opravlja delo v skladu s pričakovanji. Nenehno prizadevanje za izboljšanje ključnih kompetenc se izraža kot njihov osebni razvoj, s tem pa si odpirajo možnosti za napredovanje in gradnjo kariere (Majcen, 2009, str. 191-199).

Slika 11: Oblikovan model kompetenc za računovodje



Vir: lastno delo.

Oblikovan model kompetenc za računovodje je lahko v pomoč študentom oziroma bodočim strokovnjakom, ki bodo opravljali poklic računovodje, da pridobijo in razvijajo ključne kompetence, ki vplivajo na uspešnost pri delu in poklicni karieri računovodje. Na sliki 11 je sestavljen model kompetenc, ki zajema 8 ključnih kompetenc, ki naj bi jih imeli računovodje. Prav tako smo ugotovili, da imajo velik pomen za računovodje tudi ostale kompetence, ki jih računovodje potrebujejo pri delu. Pomembno je, da računovodje na podlagi zaznavanja zahtevanih in pričakovanih kompetenc razvijajo svoje dejanske kompetence. Gre za razumevanje sprememb v okolju oziroma prilagajanje novim situacijam, ki zahtevajo, da računovodje nenehno nadgrajujejo in razvijajo drugačne kompetence. Kompetence za računovodje se med seboj dopolnjujejo in skupaj omogočajo uspešnost računovodje, da dosega zastavljene cilje.

V nadaljevanju predstavljamo opis ključnih kompetenc v modelu za računovodje:

- **Strokovnost:** je nekaj, kar pridobimo z izobraževanjem za določeno stroko in z delovanjem v njej. Strokovno usposobljenost opredeljujeta strokovno znanje in strokovne izkušnje. Strokovne izkušnje se pridobi z delovanjem, strokovno znanje pa z učenjem (Turk, 2010, str. 139-140). V prihodnosti se pričakuje, da bo osnovno računovodsko znanje in izkušnje še vedno ključno za opravljanje dela računovodje. Po raziskavi ACCA (2016, str. 27) tehnično znanje predstavlja temelj za uspeh.
- **Analitičnost:** uvrščamo jo med intelektualne sposobnosti. Analitična znanja omogočajo računovodji, da aktivno sodeluje v procesu skrbnega pregleda, ki je sestavni del podjetniških povezovanj. Pri odločanju in svetovanju naročniku mora analizirati vse pomembne podatke. Računovodje morajo biti sposobni, da na podlagi pregleda dokumentacije predlagajo ustrezne rešitve.
- **Reševanje problemov:** omogoča, da računovodje na podlagi sposobnosti razreševanja in reguliranja konfliktnih situacij med različnimi deležniki predlagajo rešitve za nastale probleme. Kompetenca pomembno vpliva na sprejemanje odločitev v računovodstvu.
- **Natančnost:** je osebna lastnost, ki jo delodajalci pogosto izpostavijo pri zaposlovanju in je zelo pomembna pri delu računovodje. Računovodje morajo biti pri delu in preučevanju dokumentacije natančni in upoštevati vse podrobnosti, saj pomanjkanje natančnosti lahko naročnikom povzroči veliko poslovno škodo.
- **Organiziranost:** kompetenca, ki računovodji omogoča, da svoje delo časovno organizira. Računovodje se pri svojem delu pogosto prilagajajo nepredvidenim situacijam ter hkrati pripravljajo številne dokumente in informacije za različne stranke, vodstvo in sodelavce. Kompetenca organiziranost vpliva na hitro in kakovostno opravljanje nalog in manj stresno opravljanje poklica.
- **Etičnost:** računovodje morajo pri delu upoštevati zakonodajo, predpise in etične kodekse, ki se zahtevajo v računovodski stroki. Pri svojem delu so računovodje zavezani ravnati v skladu s kodeksom poklicne etike ter skrbeti za ugled in napredek celotne računovodske stroke. Računovodje morajo pri delu ravnati strokovno, pošteno,

zaupno, nepristransko, zanesljivo in odgovorno, saj v poslovnem okolju obstajajo številne grožnje in pritiski, ki vplivajo na njihovo ravnanje.

- **Komunikacijske sposobnosti:** je ena najpomembnejših medosebnih kompetenc za računovodje, ki v povezavi s timskim delom in usmerjenostjo v stranke omogoča dobro sodelovanje s strankami, sodelavci in vodstvom. Računovodje morajo skrbeti in zagotoviti, da na ustrezen in razumljiv način prenesejo informacije naprej. Prav tako morajo biti sposobni pozorno poslušati stranke ter biti pripravljeni, da predstavijo rezultate svojega dela v pisni in ustni obliki. Dobre komunikacijske sposobnosti močno vplivajo na uspešen rezultat sodelovanja.
- **Uporaba IKT:** uporaba sodobnih informacijskih orodij, poznavanje računovodske programske opreme je pomembno, saj računovodje zbirajo, obdelujejo in pripravljajo poročila in izkaze preko informacijske tehnologije in programskih orodij. Med drugim računovodje sodelujejo tudi pri razvoju novih in izboljšanju obstoječih računovodskih programov z informatiki. Informacijska tehnologija omogoča hitrejšo in enostavnejšo pripravo informacij za poslovno odločanje (Kavčič & Mihelčič, 2005, str. 24-25). Raziskave in napovedi strokovnjakov napovedujejo, da bo napredek digitalne tehnologije najbolj vplival na računovodski poklic. ACCA (2016, str. 11) v raziskavi ugotovi, da anketiranci menijo, da bo v prihodnjih treh do desetih letih na področje računovodstva najbolj vplivala avtomatizacija računovodskih sistemov v računovodstvu oziroma pametne programske opreme ter računovodstvo v oblaku.

SKLEP

Računovodje so postavljeni pred izziv, da se v spreminjajočem se globalnem poslovnem okolju in napredku IKT hitro prilagodijo spremembam in pridobijo nova oziroma drugačna znanja, spretnosti in kompetence, ki jih potrebujejo pri delu. Prav tako imajo zakonodajne spremembe vpliv na razvoj računovodstva. To pomeni, da računovodski poklic zahteva nenehno učenje in izobraževanje v okviru formalnega in neformalnega izobraževanja. Med drugim računovodska stroka s priporočili in izobraževanji v obliki seminarjev, predavanj in delavnic ter podeljevanjem strokovnih nazivov spodbuja visoko strokovnost računovodij, saj le tako računovodje nudijo kakovostne storitve in s tem krepijo ugled računovodske stroke v javnosti. Računovodje potrebujejo specifična znanja ter širok nabor neračunovodskih znanj oziroma generičnih kompetenc.

V magistrskem delu nas je zanimalo, katere ključne kompetence potrebujejo računovodje, da bodo uspešni pri opravljanju poklica. Na podlagi proučene literature, raziskav avtorjev o generičnih kompetencah na področju računovodstva in naše raziskave smo ugotovili, da je pomembno razvijanje ključnih kompetenc že v času študija. Delodajalci pričakujejo, da imajo študenti razvite tehnične in generične kompetence. Kot pomembnejše poudarjajo generične kompetence, ki so odločilnega pomena pri zaposlovanju in omogočajo dolgoročni uspeh pri delu. Med drugim delodajalci menijo, da študenti in diplomanti v času študija ne razvijejo ustreznih kompetenc, ki se jih zahteva na trgu. V pomoč

izobraževalnim ustanovam so priporočila in smernice računovodske stroke, ki oblikujejo izobraževalne modele za računovodje, da bi zagotovili ustrezne kompetence bodočim strokovnjakom za računovodstvo.

Ugotovili smo, da se študenti zavedajo razlik med njihovimi dejanskimi in pomembnimi kompetencami za delo računovodje. Prav tako študenti in delodajalci podobno zaznavajo slabo razvite kompetence in se strinjajo, da študentom primanjkuje strokovnosti, poznavanja poslovnih procesov, obvladovanja stresa, komunikacijskih sposobnosti in prilagodljivosti. Med drugim se strinjajo glede večine ključnih kompetenc, ki jih računovodje potrebujejo za uspešno opravljanje dela, to so natančnost, strokovnost, analitičnost, organiziranost in uporaba IKT. Na podlagi primerjave z avtorji raziskav in delodajalci potrdimo, da študenti v raziskavi ne zaznavajo komunikacijske sposobnosti kot ene izmed najpomembnejših za računovodski poklic. Prav komunikacijske sposobnosti so najpomembnejša medosebna kompetenca, ki jo računovodje potrebujejo pri delu s strankami. Delodajalci pričakujejo, da bodo računovodje imeli razvita vsa znanja, veščine in kompetence in jih znali uporabiti pri delu. Med študenti in delodajalci prihaja do razlik med kompetencami, kako jih ocenjujejo po pomembnosti. Prav tako ugotovimo, da delodajalci bolj izpostavljajo komunikacijske in medosebne kompetence.

Na podlagi zaključnih ugotovitev smo oblikovali model kompetenc za računovodje. Model kompetenc predstavlja ključne kompetence, ki jih računovodje potrebujejo, da lahko opravljajo svoje delo v skladu s pričakovanji računovodske stroke, delodajalcev, naročnikov in javnosti. Med drugim je model lahko posameznikom v pomoč pri razvijanju, nadgrajevanju in ocenjevanju dejanskih in zahtevanih kompetenc. Oblikovani model kompetenc za računovodje sestavljajo strokovnost, analitičnost, natančnost, organiziranost, komunikacijske sposobnosti, etičnost, uporaba IKT in računovodske programske opreme in reševanje problemov. V prihodnjih letih se pričakuje, da bodo zaradi zakonodajnih sprememb in napredka digitalne tehnologije zahtevane kompetence za računovodje drugačne, kot so potrebne danes. Po napovedih se pričakuje, da bo razvoj digitalne tehnologije najbolj vplival in spremenil prav računovodski poklic. To je lahko priložnost, da računovodje prevzamejo druge naloge. Izziv za računovodje v prihodnosti ostaja, da hitro pridobijo ustrezne kompetence in se prilagodijo spremembam digitalne tehnologije in poslovnega okolja.

LITERATURA IN VIRI

1. Abraham, A., Glynn, J. J., Murphy, M. & Wilkinson, B. (2008). *Accounting for Managers* (4 izd.). London: Cengage Learning.
2. ACCA – Association of Chartered Certified Accountants. (2016, junij). *Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills*. Pridobljeno 12. julija 2018 iz <https://www.accaglobal.com/content/dam/members-beta/images/campaigns/pa-tf/pi-professional-accountants-the-future.pdf>

3. AICPA – American Institute of Certified Public Accountants. (2010). *CPA Horizons 2025 Report*. Pridobljeno 10. maja 2018 iz <https://www.aicpa.org/content/dam/aicpa/research/cpahorizons2025/downloadabledocuments/cpa-horizons-report-web.pdf>
4. AICPA – American Institute of Certified Public Accountants. (brez datuma a). *About the AICPA*. Pridobljeno 10. maja 2018 iz <https://www.aicpa.org/about.html>
5. AICPA – American Institute of Certified Public Accountants. (brez datuma b). *AICPA Pre-Certification Core Competency Framework*. Pridobljeno 10. maja 2018 iz <https://www.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/corecompetency.html>
6. AICPA – American Institute of Certified Public Accountants. (brez datuma c). *Pathways Commission on Accounting Higher Education Releases Report*. Pridobljeno 20. julija 2018 iz <https://www.aicpa.org/press/inthenews/pathways-commission-on-accounting-higher-education-releases-report.html>
7. AJPES – Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. (brez datuma). *Poslovni register Slovenije*. Pridobljeno 18. avgusta 2018 iz https://www.ajpes.si/prs/rezultati.asp?podrobno=1&tip=0&naziv=&maticna=&davcna=&status=1&ulica=&h_st=&naselje=&obcina=&posta=&dejavnost=69.200&Oblika=&MAXREC=20
8. Bahun, D. & Rojc, E. (2006). *Človeški viri – kapital podjetja*. Velenje: Pozoj.
9. Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager*. New York: John Wiley & Sons.
10. Bui, B. & Porter, B. (2010). The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An Exploratory Study. *Accounting Education: an international journal*, 19(1–2), 23–50.
11. Carr, S., Chua, F. & Perera, H. (2006). University Accounting Curricula: The Perceptions of an Alumni Group. *Accounting Education: an international journal*, 15(4), 359–376.
12. Chandler, S. (2012). *Becoming an Accountant: Is Accountancy Really the Career for You* (1izd.). London: BPP Learning Media Ltd.
13. CPI – Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje. (brez datuma). *Nacionalne poklicne kvalifikacije*. Pridobljeno 17. maja 2018 iz <http://www.cpi.si/poklicni-standardi.aspx>
14. Crawford, L., Helliard, C. & Monk, E. A. (2011). Generic Skills in Adult Education. *Accounting Education: an international journal*, 20(2), 115–131.
15. De Lange, P., Jackling, B. & Gut, A. M. (2006). Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: an investigation from two Victorian universities. *Accounting and Finance*, 46(3), 365–386.
16. EF UL – Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. (2018, februar). *Letno poročilo 2017*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
17. EF UL – Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. (brez datuma). *Računovodstvo in revizija podiplomski študijski program*. Pridobljeno 10. junija 2018 iz http://www.ef.uni-lj.si/podiplomsko/racunovodstvo_in_revizija

18. Evropska komisija. (2017, 10. januar). *Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o priporočilih za reforme na področju regulacije poklicnih storitev*. Bruselj: Evropska komisija.
19. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (2018, maj). *Računovodje in davčniki pod pritiskom. Rezultati EFAA ankete v Sloveniji in primerjava z evropskimi državami*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz https://www.gzs.si/Portals/ZbornicaRacunovodskihServisov/priponkeZRS/Pressure%20survey%202017_REZULTATI%20IN%20INTERPRETACIJA_web.pdf
20. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma a). *Standard izvajalcev računovodskih storitev*. Pridobljeno 6. aprila 2018 iz https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/vsebina/Zastopanje-interesov/Standard-izvajalcev-ra%C4%8Dunovodskih-storitev/66005
21. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma b). *Izobraževanje za poklic ekonomist – računovodja*. Pridobljeno 26. julija 2018 iz https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/vsebina/Za-podjetja/Koristne-povezave/Izobra%C5%BEevanje-za-poklic-ekonomist-ra%C4%8Dunovodja
22. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma c). *O ZRS*. Pridobljeno 6. aprila 2018 iz https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/vsebina/O-nas/O-ZRS
23. Hassall, T., Joyce, J., Arquero Montano, J. L. & Donoso Anes, J. A. (2005). Priorities for the development of vocational skills in management accountants: A European perspective. *Accounting Forum*, 29(4), 379–394.
24. Hočevar, M., Čadež, S. & Novak, A. (2012). *Poslovodno računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
25. Hočevar, M., Zaman Groff, M. & Igličar, A. (2007). *Temelji računovodstva* (1 izd.). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
26. Hribar, Z. (2007). Poklic računovodja v Sloveniji. *Zbornik referatov/ X. letna konferenca računovodij* (str. 49–62). Portorož: Slovenski inštitut za revizijo.
27. IFAC – International Federation of Accountants. (2012, september). *Kodeks etike za računovodske strokovnjake*. Pridobljeno 6. aprila iz http://www.si-revizija.si/sites/default/files/rev-kodeks_etike_iesba.pdf
28. IFAC – International Federation of Accountants. (2017, januar). *Handbook of International Education Pronouncements*. New York: International Federation of Accountants.
29. Inštitut za računovodstvo. (brez datuma). *Računovodski strokovnjak IR*. Pridobljeno 17. junija 2018 iz http://www.iracunovodstvo.eu/strokovnjak_ir
30. Ivanuša-Bezjak, M. (2006). *Zaposleni – največji kapital 21. stoletja* (1 izd.). Maribor: Pro-Andy.
31. Jackling, B. & De Lange, P. (2009). Do Accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence. *Accounting Education: an international journal*, 18(4–5), 369–385.
32. Jelenc, Z. (2008). Vseživljenjskost učenja in strokovno izrazje v vzgoji in izobraževanju. *Andragoška Spoznanja*, 14(3–4), 21–30.

33. Jones, A. (2010). Generic Attributes in Accounting: The Significance of the Disciplinary Context. *Accounting Education: an international journal*, 19(1–2), 5–21.
34. Kavanagh, M. H. & Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting and Finance*, 48(2), 279–300.
35. Kavčič, S. & Mihelčič, E. (2005). Znanja, ki jih potrebuje računovodja. *Zbornik referatov/ VIII. letna konferenca računovodij* (str. 19– 31). Otočec: Slovenski inštitut za revizijo.
36. Klibi, M. F. & Oussii, A. A. (2013). Skills and Attributes Needed for Success in Accounting Career: Do Employers' Expectations Fit with Students' Perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 118–132.
37. Kohont, A. (2005). *Kompetence v kadrovski praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
38. Koletnik, F. (1995). Ali Slovenija potrebuje preizkušenega računovodjo? *Zbornik XXVII. Simpozija o sodobnih metodah v računovodstvu in poslovnih financah* (str. 75–89). Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije in Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
39. Koletnik, F. (1998). Sedanji izzivi za Slovensko računovodsko teorijo in prakso. *Zbornik XXX. Simpozija o sodobnih metodah v računovodstvu, financah in reviziji* (str. 131–152). Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije in Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
40. Kompetenca. (brez datuma). V *Slovarju slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 1. junija 2018 iz <https://sskj.si/?s=kompetenca>
41. Kompetenten. (brez datuma). V *Slovarju slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 1. junija 2018 iz <https://sskj.si/?s=kompetenten>
42. Kompetentnost. (brez datuma). V *Slovarju slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 1. junija 2018 iz <https://sskj.si/?s=kompetentnost>
43. Lawson, R. A., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Cokins, G., Sorensen, J. E., Stout, D. E., Sundem, G. L., Wolcott, S. K. & Wouters, M. J. (2014). Focusing Accounting Curricula on Students' Long-Run Careers: Recommendations for an Integrated Competency-Based Framework for Accounting Education. *Issues in Accounting Education*, 29(2), 295–317.
44. Lee, D. W. & Blaszczyński, C. (1999). Perspectives of "Fortune 500" Executives on the Competency Requirements for Accounting Graduates. *Journal of Education for Business*, 75(2), 104–107.
45. Lipičnik, B. (1998). *Ravnjanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: GV Založba.
46. Low, M., Botes, V., De La Rue, D. & Allen, J. (2016). Accounting employers' expectations – the ideal accounting graduates. *e-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 10(1), 36-57.
47. Majcen, M. (2009). *Management kompetenc. Izdelava modela kompetenc ter njegova uporaba za razvoj kadrov in za vodenje zaposlenih k doseganju ciljev*. Ljubljana: GV Založba.

48. Marcon, P. (2012, 15. marec). *Računovodje bolj kot po računovodskih posegajo po davčnih temah*. Pridobljeno 20. julija 2018 iz <https://www.finance.si/344152>
49. Mijić, M. (2015). *Raziskava strokovnosti računovodij in njihovega izobraževanja v Sloveniji* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
50. Mohamed, E. K. A. & Lashine, S. H. (2003). Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment. *Managerial Finance*, 29(7), 3–16.
51. Možina, S., Svetlik, I., Jamšek, F., Zupan, N. & Vodovnik, Z. (2002). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: FDV.
52. Muršak, J. (2012). *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje.
53. Musek, J. (1993). *Osebnost in vrednote*. Ljubljana: Educy.
54. Nacionalno informacijsko središče. (brez datuma). *Poklicni standard*. Pridobljeno 17. maja 2018 iz <http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/42653470>
55. *O Inštitutu*. Pridobljeno 15. junija 2018 iz <http://www.si-revizija.si/o-intitutiu/slovenski-institut-za-revizijo>
56. Odbor za poenotenje računovodske poklicne skupine. (brez datuma a). *Odbor*. Pridobljeno 17. junija 2018 iz <http://www.oprps.org/odbor>
57. Odbor za poenotenje računovodske poklicne skupine. (brez datuma b). *Klasifikacija*. Pridobljeno 17. maja 2018 iz <http://www.oprps.org/klasifikacija>
58. Odbor za poenotenje računovodske poklicne skupine. (brez datuma c). *Register*. Pridobljeno 17. maja 2018 iz <http://www.oprps.org/register>
59. Palmer, K. N., Ziegenfuss, D. E. & Pinsker, R. E. (2004). International knowledge, skills and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 889–896.
60. Richardson, P., Dellaportas, S., Perera, L. & Richardson, B. (2015). Towards a conceptual framework on the categorization of stereotypical perceptions in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 35, 28–46.
61. Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
62. Rozman, B. (2005). *Kompetence v kadrovske praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
63. Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. Harlow: Prentice Hall.
64. SIR – Slovenski inštitut za revizijo. (1998). *Kodeks poklicne etike računovodje*. Pridobljeno 6. aprila 2018 iz http://www.si-revizija.si/sites/default/files/rac-kodeks_etike-racunovodja.pdf
65. SIR – Slovenski inštitut za revizijo. (2016). *Slovenski računovodski standardi (2016)*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
66. SIR – Slovenski inštitut za revizijo. (brez datuma). *Pravila stroke*. Pridobljeno 6. aprila 2018 iz <http://www.si-revizija.si/sekcijaraunovodij/pravila-stroke>
67. Sithole, S. T. M. (2015). Quality in Accounting Graduates: Employer Expectations of the Graduate Skills in the Bachelor of Accounting Degree. *European Scientific Journal*, 11(22), 165–180.

68. Statistični urad Republike Slovenije. (brez datuma). *Pojasnila h klasifikaciji SKD 2008*. Pridobljeno 15. julija 2018 iz <http://www.stat.si/SKD>
69. Svetlik, I. (2005). *Kompetence v kadrovski praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
70. Turk, I. (2004). *Pojmovnik računovodstva, financ in revizije* (2 izd.). Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
71. Turk, I. (2010). *O osebni in poslovni odličnosti*. Ljubljana: Zveza ekonomistov Slovenije.
72. Vadnjal, J. (2013). *Mehke veščine v visokošolskem izobraževanju*. Ljubljana: Gea College – Fakulteta za podjetništvo Ljubljana.
73. Wells, P., Gerbic, P., Kranenburg, I. & Bygrave, J. (2009). Professional Skills and Capabilities of Accounting Graduates: The New Zealand Expectation Gap? *Accounting Education: an international journal*, 18(4–5), 403–420.
74. Zaman, M. (2007). Poklic računovodja v Evropski uniji. *Zbornik referatov/ X. letna konferenca računovodij* (str. 35–47). Portorož: Slovenski inštitut za revizijo.
75. ZRS – Zbornica računovodskih servisov. (brez datuma). *Predlog Zakona o računovodski dejavnosti – ureditev dejavnosti*. Pridobljeno 6. aprila 2018 iz https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/vsebina/Zastopanje-interesov/Standard-izvajalcev-ra%C4%8Dunovodskih-storitev/Predlog-Zakona-o-ra%C4%8Dunovodski-dejavnosti
76. ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2009, julij). *Analiza dodatnih pogojev za zasedbo prostih delovnih mest v letih 2007–2008*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
77. ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma). *Opis poklica*. Pridobljeno 6. aprila 2018 iz https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=644&Filter=
78. Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije. (brez datuma). *O zvezi RFR*. Pridobljeno 17. junija 2018 iz <http://www.zvezarfr.si/zveza/predstavitev>

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Sem Maja Modic, študentka podiplomskega študija na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani in pod mentorstvom prof. dr. Nade Zupan pripravljam magistrsko nalogo z naslovom Oblikovanje modela kompetenc za računovodje.

S pomočjo ankete želim ugotoviti, katere so ključne kompetence za uspešno opravljanje dela računovodje. Pri reševanju vprašalnika imejte v mislih računovodjo, ki se ukvarja z vsemi sestavinami računovodstva. Kompetence so celota med seboj povezanih sposobnosti, znanj, motivacije, samopodobe in vrednot, ki omogočajo, da uspešno izvedemo naloge v delovni situaciji.

Anketa je anonimna in sestavljena iz treh sklopov. Zbrani podatki bodo obravnavani strogo zaupno in analizirani na splošno in nikakor ne na ravni odgovorov posameznika. Uporabljeni bodo izključno za pripravo magistrske naloge.

Za vaše sodelovanje se vam prijazno zahvaljujem,

Maja Modic

I. SKLOP: KOMPETENCE

1. Pred vami je izbor kompetenc z opisi, ki so pomembne za delo računovodje. Prosim, če poleg vsake kompetence ocenite od 1 do 5 (glejte vrednosti lestvice), v kolikšni meri so kompetence pomembne za opravljanje dela in koliko so dejansko razvite pri vas. Če menite, da sem katero kompetenco izpustila, lahko največ 3 dopišete na koncu in prav tako ocenite.

LESTVICA	1	2	3	4	5
pomembnost kompetence za delo	ni pomembna	manj pomembna	pomembna	zelo pomembna	odločilnega pomena
razvitost kompetence	ni razvita	slabo razvita	srednje razvita	dobro razvita	visoko razvita

Kompetence	Opis kompetence	Ocena pomembnosti	Ocena stopnje razvitosti
Analičnost	Sposobnost razčlenjevanja; videnje posameznih lastnosti in vzrokov. Pri odločanju in svetovanju analizira vse pomembne podatke.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Etičnost	Ravnanje v skladu s splošnimi etičnimi in moralnimi normami ter vrednotami podjetja in širšega družbenega okolja.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Uporaba IKT	Sposobnost osebe, da uporabi, obdela rezultate in jih posreduje s pomočjo sodobnih računalniških, informacijskih in komunikacijskih naprav, omrežij ter programske opreme.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Komunikacijske sposobnosti	Sposobnost prilagajanja uporabe jezika in terminologije značilnostim in potrebam sogovornika. Sposobnost izražanja premišljenih, natančnih in ustreznih ustnih ter pisnih informacij.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Natančnost	Skoncentriranost na pravilnost izvajanja dela, pazi na podrobnosti, se izogiba napakam in preverja pravilnost opravljenega dela. Nепrestano si prizadeva za doseganje visoke kakovosti dela.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Obvladovanje stresa	Značilnost osebe, da je pri delu pod pritiskom stabilna, mirna in objektivna in da se nadzoruje v kritičnih situacijah. Na druge učinkuje pomirjujoče. Zna najti ustrezno rešitev, da umiri stresno situacijo.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Organiziranost	Sposobnost za dobro organiziranje lastnega dela in časa. Ima urejen način razmišljanja, ki vodi naravnost k cilju in mu omogoča opraviti naloge hitro in kakovostno.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Poznavanje poslovnih procesov	Poznavanje specifičnosti izvajanja poslovnih funkcij, organiziranosti delovnega procesa, glavnih nalog in vloge posameznih organizacijskih razmerij med nosilci poslovnih področij.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Prilagodljivost	Hitro prilagajanje spremembam. Pravočasno in ustrezno reagiranje na novonastale razmere.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Smisel za številke	Sposobnost veččega ravnanja s številkami. Sposobnost hitrega presojanja pravilnosti izračunov ter občutek za velikost pojavov oz. vrednosti, izraženih s številkami.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

se nadaljuje

nadaljevanje

Kompetence	Opis kompetence	Ocena pomembnosti					Ocena stopnje razvitosti				
Strokovnost	Oseba ima splošno znanje, specialistična znanja, poklicno izobrazbo in dovolj izkušenj s svojega strokovnega področja. Pozna trende. Neprestano se uči in razvija znanja, veščine in kompetence s strokovnega področja.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Timsko delo	Učinkovito sodelovanje z drugimi člani tima za doseg skupnih ciljev, vzpostavitev ustrezne medsebojne komunikacije, spoštovanje mnenj, podajanje ustrezne povratne informacije, konstruktivno reševanje medsebojnih sporov.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Reševanje problemov	Učinkovito prepoznavanje, da problem obstaja, spretno in vztrajno zbiranje informacij, iskanje različnih možnih rešitev z uporabo analitičnega mišljenja, logike, izkušenj in posebnih metod reševanja problemov.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Zanesljivost in odgovornost	Prevzemanje in izpolnjevanje dogovorjenih obveznosti v zvezi z izvedbo nalog ali z delovanjem področja.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Drugo:		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Drugo:		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Drugo:		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

2. Prosim, da iz ponujenih kompetenc izberete 7 kompetenc, ki so po vašem mnenju najpomembnejše oziroma ključne za uspešne računovodje. Kompetence razvrstite tako, da je na prvem mestu najpomembnejša kompetenca (1 – najbolj pomembna, 7 – najmanj pomembna).

Kompetence	Opis kompetence	Izbor 7 najpomembnejših kompetenc
Analitičnost	Sposobnost razčlenjevanja; videnje posameznih lastnosti in vzrokov. Pri odločanju in svetovanju analizira vse pomembne podatke.	
Etičnost	Ravnanje v skladu s splošnimi etičnimi in moralnimi normami ter vrednotami podjetja in širšega družbenega okolja.	
Uporaba IKT	Sposobnost osebe, da uporabi, obdela rezultate in jih posreduje s pomočjo sodobne tehnologije, sodobnih računalniških, informacijskih in komunikacijskih naprav, omrežij ter programske opreme.	

se nadaljuje

nadaljevanje

Kompetence	Opis kompetence	Izbor 7 najpomembnejših kompetenc
Komunikacijske sposobnosti	Sposobnost prilagajanja uporabe jezika in terminologije značilnostim in potrebam sogovornika. Sposobnost izražanja premišljenih, natančnih in ustreznih ustnih ter pisnih informacij. Razumljivost in dojemljivost v ustnem in pisnem izražanju.	
Natančnost	Skoncentriranost na pravilnost izvajanja dela, pazi na podrobnosti, se izogiba napakam in preverja pravilnost opravljenega dela. Nепrestano si prizadeva za doseganje visoke kakovosti dela.	
Obvladovanje stresa	Značilnost osebe, da je pri delu pod pritiskom stabilna, mirna in objektivna in da se nadzoruje v kritičnih situacijah. Na druge učinkuje pomirjujoče. Zna najti ustrezno rešitev, da umiri stresno situacijo.	
Organiziranost	Sposobnost za dobro organiziranje lastnega dela in časa. Ima urejen način razmišljanja, ki vodi naravnost k cilju in mu omogoča opraviti naloge hitro in kakovostno.	
Poznavanje poslovnih procesov	Poznavanje specifičnosti izvajanja poslovnih funkcij, organiziranosti delovnega procesa, glavnih nalog in vloge posameznih organizacijskih razmerij med nosilci poslovnih področij.	
Prilagodljivost	Hitro prilagajanje spremembam. Pravočasno in ustrezno reagiranje na novonastale razmere.	
Smisel za številke	Sposobnost večšega ravnanja s številkami. Sposobnost hitrega presojanja pravilnosti izračunov ter občutek za velikost pojavov oz. vrednosti, izraženih s številkami.	
Strokovnost	Oseba ima splošno znanje, specialistična znanja, poklicno izobrazbo in dovolj izkušenj s svojega strokovnega področja. Pozna trende. Nепrestano se uči in razvija znanja, veščine in kompetence s strokovnega področja.	
Timsko delo	Učinkovito sodelovanje z drugimi člani tima za doseg skupnih ciljev, vzpostavitev ustrezne medsebojne komunikacije, spoštovanje mnenj, podajanje ustrezne povratne informacije, konstruktivno reševanje medsebojnih sporov.	
Reševanje problemov	Učinkovito prepoznavanje, da problem obstaja, spretno in vztrajno zbiranje informacij, iskanje različnih možnih rešitev z uporabo analitičnega mišljenja, logike, izkušenj in posebnih metod reševanja problemov.	
Zanesljivost in odgovornost	Prevzemanje in izpolnjevanje dogovorjenih obveznosti v zvezi z izvedbo nalog ali z delovanjem področja.	

II. SKLOP: RAZVITE KOMPETENCE

3. Katero kompetenco bi izpostavili kot najpomembnejšo za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti?

_____.

4. Pred vami je izbor kompetenc iz I. sklopa, ki ste ga ocenili za razvitega. Prosim, da označite, kje ste najbolj razvili kompetence (možnih je več odgovorov).

Kompetence	Pri študiju	Pri delu	Drugod (neformalno izobraževanje/okolica)
Analitičnost			
Etičnost			
Uporaba IKT			
Komunikacijske sposobnosti			
Natančnost			
Obvladovanje stresa			
Organiziranost			
Poznavanje poslovnih procesov			
Prilagodljivost			
Smisel za številke			
Strokovnost			
Timsko delo			
Reševanje problemov			
Zanesljivost in odgovornost			

III. SKLOP: DEMOGRAFIJA (obkrožite)

5. Spol:

- a) Moški
- b) Ženski

6. V katero starostno skupino sodite?

- a) Do 25
- b) Od 26 do 35
- c) Od 36 do 45 let
- d) Od 46 do 55 let
- e) Nad 56 let

7. Kakšen je vaš trenutni zaposlitveni status?

- a) Študent
- b) Zaposlen
- c) Brezposeln

8. Ali ste študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani?

- a) Da
- b) Ne

8a. Študijski program:

- a) Denar in finance
- b) Poslovna ekonomija
- c) Mednarodna ekonomija
- d) Bančni in finančni management
- e) Management
- f) Mednarodno poslovanje
- g) Podjetništvo
- h) Poslovna logistika
- i) Poslovna informatika
- j) Računovodstvo in revizija
- k) Trženje
- l) Turizem

9. Število let izkušenj z delom računovodje?

- a) Manj kot 1 leto
- b) 2 do 5 let
- c) 6 do 10 let
- d) 10 let in več

10. Katero vrsto dela trenutno opravljate (naziv delovnega mesta)?

Vir: Povzeto in prirejeno po Majcen (2009, str. 59-77).

Priloga 2: Vprašalnik za polstrukturirani intervju o kompetencah za računovodje

1. Katere so najpomembnejše kompetence oziroma katere kompetence potrebujejo računovodje, da lahko opravljajo svoj poklic? Prosim, če izpostavite 7 ključnih kompetenc.
2. Katere kompetence najbolj pogosto primanjkujejo oziroma so slabo razvite pri študentih?
3. Kako pomembno je izobraževanje za opravljanje poklica računovodja in kako skrbite za dodatno izobraževanje in nadgradnjo potrebnih znanj?
4. Katero kompetenco bi izpostavili kot najpomembnejšo za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti?
5. V raziskovalnem delu magistrskega dela smo med študenti uporabili naslednji nabor kompetenc, zanima nas Vaše mnenje o izboru. Kaj bi po Vašem mnenju lahko še vključili?
6. Ali imate v vašem računovodskem servisu seznam kompetenc, ki naj bi jih imel delavec na delovnem mestu računovodja, oziroma izdelan kompetenčni model?

Priloga 3: Analiza posameznih odgovorov anketnega vprašalnika

Tabela 1: Odgovori anketirancev glede pomembnosti kompetenc za opravljanje dela računovodje

Kompetence	Odgovori					Št. enot	Povprečje	Std. odk.
	Ni pomembna	Manj pomembna	Pomembna	Zelo pomembna	Odločilnega pomena			
Analitičnost	0	0	2	32	32	66	4,5	0,59
(v %)	0	0	3%	48%	48%	100%		
Etičnost	0	2	15	14	35	66	4,2	0,91
(v %)	0	3%	23%	21%	53%	100%		
Uporaba IKT	0	1	4	31	30	66	4,4	0,67
(v %)	0	2%	6%	47%	45%	100%		
Natančnost	0	0	2	8	56	66	4,8	0,46
(v %)	0	0	3%	12%	85%	100%		
Organiziranost	0	0	5	31	30	66	4,4	0,62
(v %)	0	0	8%	47%	45%	100%		
Poznavanje poslovnih procesov	0	3,0	14,0	34,0	15,0	66,0	3,9	0,78
(v %)	0	5%	21%	52%	23%	100%		
Prilagodljivost	0	0	15	25	26	66	4,2	0,77
(v %)	0	0	23%	38%	39%	100%		
Smisel za številke	0	1	7	26	32	66	4,3	0,73
(v %)	0	2%	11%	39%	48%	100%		
Strokovnost	0	0	1	26	39	66	4,6	0,52
(v %)	0	0	2%	39%	59%	100%		
Timsko delo	0	6	20	22	18	66	3,8	0,95
(v %)	0	9%	30%	33%	27%	100%		
Reševanje problemov	0	2	6	29	29	66	4,3	0,75
(v %)	0	3%	9%	44%	44%	100%		
Zanesljivost in odgovornost	0	0	2	19	45	66	4,7	0,54
(v %)	0	0	3%	29%	68%	100%		

se nadaljuje

nadaljevanje

Kompetence	Odgovori					Št. enot	Povprečje	Std. odk.
	Ni pomembna	Manj pomembna	Pomembna	Zelo pomembna	Odločilnega pomena			
Obvladovanje stresa	0	3	7	30	26	66	4,2	0,80
(v %)	0	5%	11,0%	45%	39%	100%		
Komunikacijske sposobnosti	0	1	13	33	19	66	4,1	0,74
(v %)	0	2%	20%	50%	29%	100%		

Tabela 2: Odgovori anketirancev glede razvitosti njihovih kompetenc

Kompetence	Odgovori					Št. enot	Povprečje	Std. odk.
	Ni razvita	Slabo razvita	Srednje razvita	Dobro razvita	Visoko razvita			
Analitičnost	0	5	28	27	6	66	3,5	0,76
(v %)	0	8%	42%	41%	9%	100%		
Etičnost	0	3	15	21	27	66	4,1	0,90
(v %)	0	5%	23%	32%	41%	100%		
Uporaba IKT	1	3	20	33	9	66	3,7	0,82
(v %)	2%	5%	30%	50%	14%	100%		
Natančnost	0	3	16	31	16	66	3,9	0,81
(v %)	0	5%	24%	47%	24%	100%		
Organiziranost	0	3	29	22	12	66	3,7	0,83
(v %)	0	5%	44%	33%	18%	100%		
Poznavanje poslovnih procesov	0	11	26	26	3	66	3,3	0,80
(v %)	0	17%	39%	39%	5%	100%		
Prilagodljivost	0	9	23	25	9	66	3,5	0,89
(v %)	0	14%	35%	38%	14%	100%		
Smisel za številke	0	8	16	27	15	66	3,7	0,94
(v %)	0	12%	24%	41%	23%	100%		
Strokovnost	0	9	29	22	6	66	3,4	0,83
(v %)	0	14%	44%	33%	9%	100%		

se nadaljuje

nadaljevanje

Kompetence	Odgovori					Št. enot	Povprečje	Std. odk.
	Ni razvita	Slabo razvita	Srednje razvita	Dobro razvita	Visoko razvita			
Timsko delo	0	3	23	30	10	66	3,7	0,77
(v %)	0	5%	35%	45%	15%	100%		
Reševanje problemov	0	10	16	33	7	66	3,6	0,87
(v %)	0	15%	24%	50%	11%	100%		
Zanesljivost in odgovornost	0	1	14	26	25	66	4,1	0,80
(v %)	0	2%	21%	39%	38%	100%		
Obvladovanje stresa	0	10	28	23	5	66	3,3	0,83
(v %)	0	15%	42%	35%	8%	100%		
Komunikacijske sposobnosti	0	7	17	31	11	66	3,7	0,87
(v %)	0	11%	26%	47%	17%	100%		

Tabela 3: Razlike med kompetencami glede na njihovo pomembnost in njihovo razvitost pri anketirancih

Kompetence	Povprečje		Razlika
	Pomembnost	Razvitost	
Strokovnost	4,6	3,4	1,2
Analitičnost	4,5	3,5	1,0
Natančnost	4,8	3,9	0,9
Obvladovanje stresa	4,2	3,3	0,9
Uporaba IKT	4,4	3,7	0,7
Organiziranost	4,4	3,7	0,7
Reševanje problemov	4,3	3,6	0,7
Prilagodljivost	4,2	3,5	0,7
Zanesljivost in odgovornost	4,7	4,1	0,6
Smisel za številke	4,3	3,7	0,6
Poznavanje poslovnih procesov	3,9	3,3	0,6
Komunikacijske sposobnosti	4,1	3,7	0,4
Etičnost	4,2	4,1	0,1
Timsko delo	3,8	3,7	0,1

Tabela 4: Mnenje anketirancev glede kompetenc, ki bodo najpomembnejše za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti

Združeni odgovori	Število enot	Odstotek
Strokovnost	15	22,7%
Natančnost	13	19,7%
Prilagodljivost	13	19,7%
Intelektualne sposobnosti	10	15,2%
Uporaba IKT	7	10,6%
Etičnost	5	7,5%
Zanesljivost in odgovornost	3	4,5%
Skupaj	66	100%

Tabela 5: Po mnenju anketirancev razvrstitev kompetenc od 1- najbolj pomembne do 7- najmanj pomembne za poklic računovodje

Kompetence	Razporeditev							Odg.	Povprečje	Std. odk.
	1	2	3	4	5	6	7			
1.Strokovnost	18	9	5	4	5	6	3	50	3,0	2,06
(v %)	27,3	13,6	7,6	6,1	7,6	9,1	4,5	75,8		
2.Natančnost	16	13	7	4	5	7	2	54	3,0	1,92
(v %)	24,2	19,7	10,6	6,1	7,6	10,6	3,0	81,8		
3.Analitičnost	8	7	8	3	4	6	3	39	3,5	2,0
(v %)	12,1	10,6	12,1	4,5	6,1	9,1	4,5	59,0		
4.Smisel za številke	5	4	5	7	1	6	3	31	3,8	1,97
(v %)	7,6	6,1	7,6	10,6	1,5	9,1	4,5	47,0		
5.Zanesljivost in odgovornost	9	8	7	11	9	7	9	60	4,0	1,99
(v %)	13,6	12,1	10,6	16,6	13,6	10,6	13,6	90,7		
6.Organiziranost	3	6	4	6	11	5	5	40	4,3	1,81
(v %)	4,5	9,1	6,1	9,1	16,7	7,6	7,6	60,7		
7.Uporaba IKT	2	4	9	6	3	6	7	37	4,4	1,89
(v %)	3,0	6,1	13,6	9,1	4,5	9,1	10,6	56,0		
8.Reševanje problemov	0	6	7	5	4	4	7	33	4,4	1,84
(v %)	0	9,1	10,6	7,6	6,1	6,1	10,6	50,1		
9.Etičnost	1	4	5	5	8	3	5	31	4,4	1,73
(v %)	1,5	6,1	7,6	7,6	12,1	4,5	7,6	47,0		

se nadaljuje

nadaljevanje

Kompetence	Razporeditev								Povprečje	Std.odk.
	1	2	3	4	5	6	7	Odg.		
10.Komunikacijske sposobnosti	1	1	1	5	1	5	2	16	4,7	1,74
(v %)	1,5	1,5	1,5	7,6	1,5	7,6	3,0	24,2		
11.Timsko delo	1	1	3	4	4	2	5	20	4,8	1,80
(v %)	1,5	1,5	4,5	6,1	6,1	3,0	7,6	30,3		
12.Prilagodljivost	1	2	1	2	1	4	4	15	4,9	2,07
(v %)	1,5	3,0	1,5	3	1,5	6,1	6,1	22,7		
13.Obvladovanje stresa	0	1	3	2	2	4	3	15	4,9	1,67
(v %)	0	1,5	4,5	3,0	3,0	6,1	4,5	22,6		
14.Poznavanje poslovnih procesov	1	0	1	2	8	1	8	21	5,4	1,60
(v %)	1,5	0	1,5	3,0	12,1	1,5	12,1	31,7		

Tabela 6: Mnenje anketirancev glede kompetenc, ki so jih najbolj razvili pri študiju, delu in drugod (neformalno izobraževanje/okolica)

Kompetence	Odgovori			Skupaj
	Pri študiju	Pri delu	Drugod (neformalno izobraževanje/okolica)	
Analitičnost	39	27	16	82
(v %)	47,6	32,9	19,5	100
Etičnost	15	14	46	75
(v %)	20	18,7	61,3	100
Uporaba IKT	34	38	25	97
(v %)	35,1	39,2	25,8	100
Natančnost	28	31	32	91
(v %)	30,8	34,1	35,2	100
Organiziranost	35	33	27	95
(v %)	36,8	34,7	28,4	100
Poznavanje poslovnih procesov	35	44	3	82
(v %)	42,7	53,7	3,7	100

se nadaljuje

nadaljevanje

Kompetence	Odgovori			Skupaj
	Pri študiju	Pri delu	Drugod (neformalno izobraževanje/okolica)	
Prilagodljivost	22	30	46	98
(v %)	22,4	30,6	46,9	100
Smisel za številke	41	19	23	83
(v %)	49,4	22,9	27,7	100
Strokovnost	45	44	10	99
(v %)	45,5	44,4	10,1	100
Timsko delo	55	28	20	103
(v %)	53,4	27,2	19,4	100
Reševanje problemov	37	40	28	105
(v %)	35,2	38,1	26,7	100
Zanesljivost in odgovornost	27	34	38	99
(v %)	27,3	34,3	38,4	100
Obvladovanje stresa	25	32	33	90
(v %)	27,8	35,6	36,7	100
Komunikacijske sposobnosti	31	38	40	109
(v %)	28,4	34,9	36,7	100

Priloga 4: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 1

1. Splošni podatki (predstavitev intervjuvanca):

Sem vodja manjšega računovodskega servisa, kjer smo 4 (3,5 po urah) zaposleni. Imam višjo strokovno izobrazbo ter 28 let izkušenj z delom v računovodstvu. V računovodskem servisu si delo razporedimo, vsak računovodja je zadolžen za določeno število strank. Stranke računovodskega servisa so v večini samostojni podjetniki, društva, družbe z omejeno odgovornostjo.

2. Katere so najpomembnejše kompetence oziroma katere kompetence potrebujejo računovodje, da lahko opravljajo svoj poklic, in če izpostavite 7 ključnih?

Timsko delo, organiziranost, delovne izkušnje, računalniška pismenost, komunikacijske sposobnosti, reševanje problemov in zaupnost.

3. Katere kompetence najbolj pogosto primanjkujejo oziroma so slabo razvite pri študentih?

Delovne izkušnje. Študentje imajo znanje, ki ga pogosto ne znajo uporabiti v praksi.

4. Kako pomembno je izobraževanje za opravljanje poklica računovodja in kako skrbite za dodatno izobraževanje in nadgradnjo potrebnih znanj? Ali se udeležite seminarjev, delavnic, tečajev, predavanj ipd.?

Da. Vsakodnevno je potrebno spremljati novosti. Računovodski servis je registriran na plačljivih portalih, kjer prejemamo informacije o zakonodajnih spremembah. Redko se udeležimo seminarjev, le v primeru korenitih sprememb.

5. katero kompetenco bi izpostavili kot najpomembnejšo za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti?

Prilagodljivost spremembam in dopolnjevanje znanj, saj so zakonodajne spremembe stalnice.

6. V raziskovalnem delu magistrskega dela smo v anketi med študenti uporabili naslednji nabor kompetenc, zanima nas Vaše mnenje o izboru. Kaj bi po Vašem mnenju lahko še vključili?

Vse naštetje kompetence so zelo pomembne. To je skupek kompetenc, ki so med seboj povezane. Pomembna je celota kompetenc, saj delo računovodje zahteva veliko različnih znanj.

7. Ali imate v vašem računovodskem servisu seznam kompetenc, ki naj bi jih imel delavec na delovnem mestu računovodja? Ne.

Priloga 5: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 2

1. Splošni podatki (predstavitev intervjuvanca):

Sem direktorica družinskega računovodskega servisa, v katerem je 7 (6,5 po urah) zaposlenih. Po izobrazbi sem diplomirana ekonomistka, imam pa 27 let izkušenj z delom v računovodstvu. V računovodskem servisu so zaposleni zadolženi za svoje stranke. Storitve opravljamo za vse vrste poslovnih subjektov, naše stranke prihajajo iz celotne Slovenije.

2. Katere so najpomembnejše kompetence oziroma katere kompetence potrebujejo računovodje, da lahko opravljajo svoj poklic, in če izpostavite 7 ključnih?

Natančnost, prilagodljivost, analitičnost, samoiniciativnost, organiziranost, usmerjenost k strankam in učenje.

3. Katere kompetence najbolj pogosto primanjkujejo oziroma so slabo razvite pri študentih?

Mladim primanjkuje samoiniciativnosti in motivacije za delo. Delovne izkušnje niso problem, ker se vse da priučiti. Od novo zaposlenih ali študentov zahtevamo željo po novih stvareh in znanju.

4. Kako pomembno je izobraževanje za opravljanje poklica računovodja in kako skrbite za dodatno izobraževanje in nadgradnjo potrebnih znanj? Ali se udeležite seminarjev, delavnic, tečajev, predavanj ipd.?

Ogromno damo na izobraževanje, ker je nujno, da sledimo spremembam. Imamo več plačljivih portalov in tudi obiskujemo različne seminarje in predavanja. Skrbimo, da se udeležimo vseh pomembnih izobraževanj o glavnih zakonskih spremembah, te v glavnem obiščeva s sestro (skupaj vodiva računovodski servis), zaposleni pa bolj osnovne, npr. šola o obračunu plač.

5. Katero kompetenco bi izpostavili kot najpomembnejšo za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti?

Prilagodljivost spremembam.

6. V raziskovalnem delu magistrskega dela smo v anketi med študenti uporabili naslednji nabor kompetenc, zanima nas Vaše mnenje o izboru. Kaj bi po Vašem mnenju lahko še vključili?

Dodala bi še usmerjenost k strankam, učenje in psihološko videnje o posamezni stranki.

7. Ali imate v vašem računovodskem servisu seznam kompetenc, ki naj bi jih imel delavec na delovnem mestu računovodja? Ne.

Priloga 6: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 3

1. Splošni podatki (predstavitev intervjuvanca):

Sem samostojna podjetnica, imam svoj računovodski servis, v katerem sva 2 zaposleni. Po izobrazbi sem diplomiran ekonomist, delo računovodje pa opravljam že 20 let. Imam pa različne stranke od samostojnih podjetnikov, podjetij ter društev.

2. Katere so najpomembnejše kompetence oziroma katere kompetence potrebujejo računovodje, da lahko opravljajo svoj poklic, in če izpostavite 7 ključnih?

Organiziranost, komunikacijske sposobnosti, prilagodljivost, natančnost, reševanje problemov, strokovnost in smisel za številke.

3. Katere kompetence najbolj pogosto primanjkujejo oziroma so slabo razvite pri študentih?

Zagotovo jim primanjkuje organiziranosti, prilagodljivosti in natančnosti.

4. Kako pomembno je izobraževanje za opravljanje poklica računovodja in kako skrbite za dodatno izobraževanje in nadgradnjo potrebnih znanj? Ali se udeležite seminarjev, delavnic, tečajev, predavanj ipd.?

Da. To je nujno, da sledim spremembam. Udeležim se različnih seminarjev in predavanj, povprečno 6x na leto oziroma po potrebi, v večini glede davčnih sprememb.

5. katero kompetenco bi izpostavili kot najpomembnejšo za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti?

Glede na hitrost vseh sprememb, poleg zakonodajnih še vse druge, ki vplivajo na naše delo, bi izpostavila prilagodljivost.

6. V raziskovalnem delu magistrskega dela smo v anketi med študenti uporabili naslednji nabor kompetenc, zanima nas Vaše mnenje o izboru. Kaj bi po Vašem mnenju lahko še vključili?

Izbor je dober, ker zavzema vse kompetence, ki so bistvena za delo računovodja, ker je eno povezano z drugim. Zato je vsaka kompetenca zelo pomembna.

7. Ali imate v vašem računovodskem servisu seznam kompetenc, ki naj bi jih imel delavec na delovnem mestu računovodja? Ne.

Priloga 7: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 4

1. Splošni podatki (predstavitev intervjuvanca):

Sem računovodkinja in imam svoj računovodski servis. Po izobrazbi sem diplomiran ekonomist, delo računovodje pa opravljam 10 let. Stranke so v večini s.p. in d.o.o.

2. Katere so najpomembnejše kompetence oziroma katere kompetence potrebujejo računovodje, da lahko opravljajo svoj poklic, in če izpostavite 7 ključnih?

Natančnost, komunikacijske sposobnosti, strokovnost, poznavanje poslovnih procesov, obvladovanje stresa, timsko delo, etičnost.

3. Katere kompetence najbolj pogosto primanjkujejo oziroma so slabo razvite pri študentih?

Pogosto se zdi, da nimajo dovolj strokovnosti, lahko je razlog, da imajo teoretično znanje, ne vedo pa, kako stvari potekajo v praksi. Poleg tega tudi komunikacijskih sposobnosti ter da se težko spopadajo s stresnimi situacijami.

4. Kako pomembno je izobraževanje za opravljanje poklica računovodja in kako skrbite za dodatno izobraževanje in nadgradnjo potrebnih znanj? Ali se udeležite seminarjev, delavnic, tečajev, predavanj ipd.?

Zelo pomembno. Na leto obiščem od 2 do 3 seminarje. Drugače pa sprotno spremljam novosti s področja računovodstva in pripadajoče zakonodaje.

5. Katero kompetenco bi izpostavili kot najpomembnejšo za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti?

Poznavanje poslovnih procesov.

6. V raziskovalnem delu magistrskega dela smo v anketi med študenti uporabili naslednji nabor kompetenc, zanima nas Vaše mnenje o izboru. Kaj bi po Vašem mnenju lahko še vključili?

Za naše delo je izbor teh kompetenc zelo pomemben. Ocenjujem ga kot zelo dobrega in ne bi dodala ničesar.

7. Ali imate v vašem računovodskem servisu seznam kompetenc, ki naj bi jih imel delavec na delovnem mestu računovodja? Ne.

Priloga 8: Transkripcija intervjuja – Intervjuvanec št. 5

1. Splošni podatki (predstavitev intervjuvanca):

Sem računovodkinja v računovodskem servisu, kjer je trenutno 16 zaposlenih in 3 študenti. Imam višjo strokovno izobrazbo in 30 let izkušenj z delom v računovodstvu. Stranke računovodskega servisa so mala in srednja podjetja in društva. V glavnem imamo podjetja s tujim lastništvom.

2. Katere so najpomembnejše kompetence oziroma katere kompetence potrebujejo računovodje, da lahko opravljajo svoj poklic, in če izpostavite 7 ključnih?

Natančnost, organiziranost, strokovnost, uporaba IT in programske opreme, analitičnost, etičnost, smisel za številke.

3. Katere kompetence najbolj pogosto primanjkujejo oziroma so slabo razvite pri študentih?

Imamo veliko študentov, ki se kasneje zaposlijo in na začetku jim pogosto primanjkuje izkušenj ter slabo poznavanje poslovnih procesov.

4. Kako pomembno je izobraževanje za opravljanje poklica računovodja in kako skrbite za dodatno izobraževanje in nadgradnjo potrebnih znanj? Ali se udeležite seminarjev, delavnic, tečajev, predavanj ipd.?

To je zelo pomembno v našem poklicu. Za izobraževanje skrbimo v večini interno in tudi nekaj eksterno. Imamo pa na voljo tudi različne portale.

5. Katero kompetenco bi izpostavili kot najpomembnejšo za opravljanje poklica računovodje v prihodnosti?

Strokovnost in uporaba IT, to bo prevladalo v prihodnosti. To vpliva na delo že danes, tako da lahko, da bo v bodoče delo računovodje opravljal računalnik.

6. V raziskovalnem delu magistrskega dela smo v anketi med študenti uporabili naslednji nabor kompetenc, zanima nas Vaše mnenje o izboru. Kaj bi po Vašem mnenju lahko še vključili?

Vse so pomembne in je težko reči, da je katera pomembnejša. Govorim z vidika računovodje, ki opravlja delo v računovodskem servisu, zato potrebujemo vse naštetih kompetence.

7. Ali imate v vašem računovodskem servisu seznam kompetenc, ki naj bi jih imel delavec na delovnem mestu računovodja? Ne.