Važnost i razvijenost osobnih i tehničkih vještina u računovodstvenoj profesiji

Škara, Ana Marija

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:818306

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET

DIPLOMSKI RAD

Važnost i razvijenost osobnih i tehničkih vještina u računovodstvenoj profesiji

Mentor:
izv.prof.dr.sc.Ivana Bulog

Student:
Ana-Marija Škara

Split, rujan, 2019.

SADRŽAJ

1. UVOD 1

1.1. Predmet istraživanja 1

1.2. Problem istraživanja 3

1.3. Istraživačke hipoteze 5

1.4. Ciljevi istraživanja 6

1.5. Metode istraživanja 7

1.6. Doprinos istraživanja 8

1.7. Struktura diplomskog rada 8

2. RAČUNOVODSTVENA PROFESIJA 9

2.1. Pojmovno određenje računovodstva i povijesni razvoj 9

2.2. Računovodstvene pretpostavke i računovodstvena načela 10

2.2.1. Općeprihvaćeni računovodstveni koncepti (pretpostavke) 11

2.2.2. Općeprihvaćena računovodstvena načela 12

2.3. Računovodstveni standardi 14

3. VJEŠTINE U RAČUNOVODSTVENOJ PROFESIJI 16

3.1. Osobne (meke) vještine 16

3.1.1. Osobne vještine 16

3.1.2. Interpersonalne vještine 17

3.1.3. Komunikacijske vještine 20

3.1.4. Grupne vještine 21

3.2. Tehničke vještine 23

3.2.1. Financijsko računovodstvo 23

3.2.2. Menadžersko računovodstvo 28

3.2.3. Računovodstvo troškova 31

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE - VAŽNOST I RAZVIJENOST OSOBNIH I TEHNIČKIH VJEŠTINA U RAČUNOVODSTVENOJ PROFESIJI 34

4.1. Metodologija istraživanja 34

4.2. Uzorak istraživanja 35

4.3. Analiza rezultata istraživanja..... 35

4.4. Testiranje hipoteza 47

5. ZAKLJUČAK..... 54

SAŽETAK..... 56

SUMMARY..... 57

LITERATURA 58

POPIS SLIKA..... 60

POPIS TABLICA..... 61

ANKETNI UPITNIK 62

1. UVOD

1.1. Predmet istraživanja

Funkcija računovodstva polako je i tiho prerasla knjigovodstvo i jasno se počela razlikovati od knjigovodstvene funkcije (Kavčić i Mihelčić, 2006). Vremena su prošla kada su računovođe samo objavljivale poslovne transakcije i događaje. Računovodstvena profesija obavlja iznimno značajne poslove u suvremenim uvjetima poslovanja neovisno o kojem poslovnom subjektu se radi. Računovodstvo kao profesija iznimno je zahtjevno budući da su računovođe u mnogim poslovnim subjektima multifunkcionalne osobe koje trebaju imati barem neka osnovna znanja iz područja menadžmenta, poreza, financija, prava, itd. pri čemu se veliki naglasak stavlja na praćenje aktualnosti vezanih za ta područja. Obzirom na vrlo česte promjene koje se događaju u turbulentnom okruženju poslovnih subjekata, logično je podizanje nivoa znanja, ozbiljnosti, kompetencija i odgovornosti od strane računovođa (Ramljak i Pavić, 2016). Nekoliko čimbenika značajno je utjecalo na ovu tranziciju.

Najvažnije su sljedeće (Allen, 2000):

- globalizacija - kretanje ljudi i drugih resursa u svijetu sve je brže, a udaljenosti sve kraće; nacionalni zakoni više ne predstavljaju prepreku;
- komunikacije - brzina, pouzdanost i napredak komunikacija omogućuju prijenos znanja među ljudima širom svijeta;
- konkurencija - malo poduzeća još uvijek može preživjeti tako što će samo poslovati na svojim lokalnim tržištima budući da je globalizacija uzrokovala da svijet postane zajedničko tržište; međunarodna konkurentska prednost je ključ opstanka;
- isplativost - zbog međunarodne konkurencije i globalizacije performanse na najnižoj mogućoj razini troškova su ključni čimbenik uspjeha; i
- specijalizacija - u mnogim profesijama može se uočiti pomak od općih znanja i vještina prema specijaliziranim područjima koncentriranje na područja ciljane potražnje.

Ta je pojava potaknula široku svijest, koja se odražava u teoriji ljudskog kapitala, koja pretpostavlja da zaposlenici igraju važnu ulogu i daju tvrtki održivu konkurentsku prednost. Stoga je ljudski kapital privlačan izvor organizacijskih rezultata (Klibi i Oussii, 2013).

Kao rezultat toga, poslodavci traže različite vještine i atribute u svježim kadrovima, netom diplomiranim studentima smjera računovodstvo (Wells i sur., 2009; Kavanagh i Drenan, 2008).

Kada danas pričamo o računovodstvenim poslovima, govorimo o sofisticiranim poslovima koji se obavljaju kroz računovodstvo, kao što su planiranje (budžetiranje), kontrola (nadzor), priprema i analiza informacija za različite korisnike, javna nabava, fiskalna odgovornost, pravna pitanja, zakonodavni okvir i sl. Sve to iziskuje dodatna znanja, kontinuirano usavršavanje računovodstvenih djelatnika (Ramljak i Pavić, 2016). Računovođe obavljaju značajan posao koji ne utječe samo na efikasnost, racionalnost poslovnog odlučivanja već i na cjelokupno poslovanje poslovnog subjekta, budući da stvaraju informacije namijenjene internim i eksternim korisnicima. Računovodstvo se sastoji od tri dijela (financijsko računovodstvo, računovodstvo troškova i upravljačko računovodstvo) te je s obzirom na to ključna uloga računovođa sudjelovanje u širokom rasponu računovodstvenih poslova u sva tri navedena dijela.

Nekoliko istraživača je pokazalo da, iako se tehničke vještine još uvijek smatraju implicitnim u vještinama kod osoba koje su na početku računovodstvene karijere, studenti računovodstva moraju razviti više od tehničkih vještina kako bi uspjeli (Aiken, Martin i Paolillo, 1994; Deppe, Sonderegger, 1994; Stice, Clark i Streuling, 1991; Watty, Cahill i Cooper, 1998). Da osobne vještine uvjetuju uspjeh u karijeri potvrđuju Agyemang i Unerman, (1998); Mathews et al. (1990); DeLange et al. (2006). Netehničke (osobne) vještine su one kognitivne i meke vještine potrebne za uspješno i inovativno primjenjivanje disciplinarnog znanja na radnom mjestu (Jackson i Chapman, 2012). Upravo te, vještine kao što su razvoj komunikacije, analitičkog, kritičkog mišljenja i vještina rješavanja problema, mogu biti vrijedne u različitim funkcijama (vodstvo, inicijativa i sl.). U literaturi se često mogu pronaći sinonimi za osobne vještine poput meke vještine, soft, generičke, kritičke, vještine 21. stoljeća i sl. stoga će se ti izrazi koristiti i u ovom radu. Poslodavci traže diplomante koji imaju radne i životne vještine, a posebno žele diplomante koji, među ostalim, imaju razvijene i osobne vještine poput komunikacije, timskog rada i vještina rješavanja problema (ACNeilson, 1998, 2000). Podcjenjivanje osobnih vještina je velika pogreška jer je njihovo razumijevanje značajno za budući rast i razvoj ne samo pojedinca, već i poduzeća u kojem radi.

Nekoliko istraživača sugerira da smjerovi računovodstva u visokom obrazovanju moraju zadovoljiti očekivanja poslodavaca u pogledu učenja i profesionalnog razvoja (Albrecht i Sack, 2000; Chabrow i Hayes, 2001; Forristal, 2002). Dakle, vještine koje se očekuju od budućih računovođa trebaju predstavljati temelj na kojemu bi se trebao izraditi računovodstveni program fakulteta (Klibi i Oussii, 2013). Sveučilišta bi trebala razmotriti potrebu za značenjem i promjenama nastavnih planova i programa potrebnih za pružanje znanja,vještina i atributa koje menadžeri očekuju od osobe koju zaposle nakon završenog fakulteta (De Villiers, 2010). Drugim riječima, temelj tih znanja i vještina trebaju postaviti sveučilišta, a na poslodavcima je da ih oblikuju prema svojim potrebama i dalje nadograđuju kroz poslovne zadatke.

1.2. Problem istraživanja

Glavna uloga računovođa je biti na dispoziciji korisnicima računovodstvenih informacija, a to su oni koji odlučuju tj. oni koji sudjeluju u postupku donošenja poslovnih odluka. U tom kontekstu velika je odgovornost računovođa za (Ramljak i Pavić, 2016):

- ispravno, pouzdano i objektivno financijsko računovodstvo i izvješćivanje,
- učinkoviti financijski menadžment kroz kolanje informacija o (ne)likvidnosti te
- mjerodavne savjete pri različitim poslovnim i poreznim pitanjima

Razvoj tehnologije i povećanje konkurencije doveli su do činjenice da poslodavci imaju veća očekivanja od budućih računovođa. Naime, sve veća važnost se pridaje dodatnim kompetencijama, ne-računovodstvenim (osobnim) sposobnostima i vještinama kao što su intelektualne, interpersonalne i komunikacijske vještine s ciljem da se „profesionalnom računovođi omogući uspješno korištenje znanja stečenog kroz obrazovanje“ (IFAC, 1996). Ta znanja, kao što je u prethodnom poglavlju navedeno, odnose se na budžetiranje, nadzor, pripremu računovodstvenih informacija i sl. Albrecht i Sack (2000) naglasili su važnost razvoja vještina tijekom računovodstvenih programa i izjavili da: „Studenti zaboravljaju ono što pamte. Tehničko znanje postaje zastarjelo i često se ne može primijeniti na različite vrste poslova. S druge strane, kritičke vještine rijetko postaju zastarjele i obično se primjenjuju na različite poslovne zadatke”. Naime, unatoč ukazanoj važnosti razvoja osobnih vještina, nipošto se ne smiju zanemariti tehničke vještine koje u suštini predstavljaju osnovu računovodstvene profesije.

U prošlom stoljeću tvrtke su zapošljavale diplomante, a zatim ih obučavale da obavljaju posao. Capelli (2012) kaže da poslodavci sada nerado pružaju obuku svom osoblju. Većina tvrtki se boji da se obučeni zaposlenik može pridružiti konkurentu bez dobivanja koristi od obuke za tvrtku. Navedeno ukazuje na visoke zahtjeve struke koji zahtijevaju potpunog radnika prilikom zapošljavanja kojeg ne treba dodatno obučiti. Iz toga se može zaključiti da bi svrha računovodstvenog obrazovanja trebala biti uključivanje niza skupova vještina s naglaskom na omogućavanje studentima da se prilagode promjenjivom okruženju na radnom mjestu i da se nose s izazovima s kojima će se suočiti u svom profesionalnim radu i osobnom životu. Dakle, implicira se važnost usklađivanja sva tri glavna aktera u računovodstvenoj profesiji: sveučilišta, studenata i poslodavaca.

Kao problem istraživanja postavljaju se vještine koje u suvremenom poslovanju poslodavac zahtjeva ili očekuje od budućih profesionalnih računovođa. S obzirom na brz rast znanja i istodobne promjene u poslovanju i regulaciji poslovanja, nije dovoljno da fakulteti samo stvaraju kvalificirane tehničare s temeljitim znanjem o pravilima i procedurama financijskih izvješća, poreza i revizije. Znanje koje se stječe istraživanjem i praktičnim iskustvom iz industrije ne samo da se mora iskoristiti, nego i obuhvatiti i ubrizgati u kurikulume u sustavima visokog obrazovanja kako bi buduće diplomirane osobe imale vještine i atribute koji su relevantni i aktualni (Osmani et al., 2017). Čak i ako je tehnička stručnost u prošlosti poslodavcima bila dovoljna, to danas nije tako i sigurno neće biti na sutrašnjem kompleksnom tržištu (De Villiers, 2010). Profesionalci računovodstva moraju imati razvijene tehničke, ali i osobne vještine zbog učinkovitosti, kontinuiranog rasta i uspješnosti s naglaskom na cjeloživotno učenje.

1.3. Istraživačke hipoteze

Nakon prethodno postavljenog predmeta i problema istraživanja, postavljaju se istraživačke hipoteze.

H1: Postoji razlika u razvijenosti osobnih i tehničkih računovodstvenih vještina kod računovođa početnika.

Cilj ove hipoteze jest utvrditi postoji li razlika u razvijenosti osobnih i tehničkih računovodstvenih vještina kod računovođa početnika. Nekoliko je znanstvenika provelo istraživanje o tome koja su to znanja i vještine koje treba uvrstiti u računovodstvene obrazovne programe kako bi se zadovoljili zahtjevi tržišta i poslodavaca u suvremenom poslovanju. Naime, poslodavci traže različite vještine i atribute kod novih diplomanata kako bi zadržali konkurentsku prednost (Birrell, 2006). Različite studije o reformi računovodstvenog obrazovanja zagovarale su sposobnosti učenja, komunikacije, nove tehnološke pismenosti i vještina analitičkog razmišljanja i rješavanja problema (Lin; Xiong i Liu, 2005) uz već utvrđeno tehničko znanje. Ovom hipotezom će se utvrditi je li navedeni jaz prisutan i kod naših studenata.

H2: Postoji razlika u stupnju razvijenosti osobnih i tehničkih vještina između računovođa početnika i računovođa s radnim iskustvom.

Cilj ove hipoteze jest staviti u odnos stupanj razvijenosti vještina između računovođa početnika i računovođa s radnim iskustvom. Ovom hipotezom će se utvrditi stječu li profesionalni računovođe potrebne vještine obrazovanjem na sveučilištu ili na poslu, odnosno obukom poslodavaca. Krajem 1990-ih godina, istraživači su zaključili da vještine koje su stekli diplomanti na visokom učilištu nisu odgovarale zahtjevima industrijske karijere u SAD-u (Peddle, 2000). Industrija je zahtijevala diplomante koji su spremni za posao i s tehničkim znanjem i vještinama kako bi odmah dodali vrijednost mjestu rada i time spasili vitalne financijske resurse organizacije (Jackson i Hancock, 2010).

H3: Postoji razlika između trenutnog i očekivanog stupnja razvoja računovodstvenih vještina.

Cilj ove hipoteze je utvrditi odnos između trenutnog i očekivanog stupnja razvoja računovodstvenih vještina. Naime, postavlja se pitanje zaostaje li sadašnje stanje računovodstvenog obrazovanja za zahtjevima za potrebnim znanjima i vještinama profesionalnih računovođa. Promjene u poslovnom okruženju dovele su do potrebe da se više profesionalnih računovođa opremi širokim spektrom znanja i vještina, stoga su očekivanja poslodavaca visoka. S druge strane, nekoliko istraživača tvrdi da su računovodstveni diplomanti loše opremljeni za početak profesionalne prakse (Albin i Crockett, 1991; Van Wayhe, 1994. West, 1998, Hall, 1998; Albrecht i Sack, 2000; Mathews, 2001; Mohamed Lashine, 2003). Također, mnoge studije upućuju na to da se jaz između obrazovanja i prakse povećava i zahtijeva promjenu kurikuluma (Bowden i Masters, 1993; Albrecht i Sack, 2000).

1.4. Ciljevi istraživanja

Nakon definiranog problema istraživanja kao i predmeta istraživanja, te nakon što su postavljene istraživačke hipoteze, definirat će se ciljevi istraživanja.

Temeljni cilj jest pružiti prvenstveno teorijske spoznaje o računovodstvenoj profesiji općenito, te o osobnim i tehničkim vještinama. Kada se utvrdi što kaže literatura o potrebnim vještinama, analizirat će se stajalište poslodavaca. Dakle cilj istraživanja je također ispitati stavove i mišljenja poslodavaca (računovodstvenih servisa) o vještinama nužnim u računovodstvenoj profesiji.

Također će se ispitati iskustva poslodavaca o vještinama kojima raspolažu računovođe na samim počecima svojih karijera i kasnije nakon što steknu određeno iskustvo. Usporedbom tih vještina utvrdit će se u kojoj se mjeri one poklapaju ili njihovo eventualno razilaženje čime se svakako može pridonijeti poboljšanju obrazovnog programa, ali i informiranosti studenata o tome što se od njih očekuje u skoroj budućnosti.

Na temelju anketnog upitnika obrazložit će se prvotno postavljene hipoteze te će se iste potkrijepiti dokazima.

1.5. Metode istraživanja

U radu će se koristiti dvije skupine metoda istraživanja: teorijske i empirijske.

Pri izradi teorijskog dijela rada koristit će se sljedeće znanstveno-tehničke metode (Zelenika, 2000):

- Metoda analize - raščlanjivanje složenih pojmova na jednostavnije te proučavanje tih dijelova i stavljanje u odnos s cjelinom.
- Metoda sinteze - objašnjavanje stvarnosti putem spajanja jednostavnijih pojmova u složenije te stvaranje jedinstvene, povezane cjeline.
- Metoda deskripcije - jednostavno opisivanje ili crtanje uočenih pojava ili pojmova u okolini.
- Metoda kompilacije - metoda preuzimanja tuđih rezultata znanstveno-istraživačkog rada, tj. tuđih opažanja i spoznaja. Induktivna metoda – metoda zaključivanja od pojedinačnog prema općem. Koristit će se za zaključivanje na temelju pročitane literature.
- Deduktivna metoda- metoda kojom se od općeprihvaćenih stavova izvode posebni, pojedinačni zaključci. Poput induktivne metode, koristit će se za zaključivanje prilikom donošenja zaključaka nakon iščitavanja literature.

Empirijski dio rada odnosi se na prikupljanje podataka metodom anketnog upitnika te statističku obradu istih. Putem elektroničke pošte, anketni upitnik će se poslati računovodstvenim servisima čime će se ispitati stavovi poslodavaca o važnosti i razvoju osobnih i tehničkih vještina kod profesionalaca računovodstva na početku karijere i onih s radnim iskustvom. Zaključci će se donositi nakon analize prikupljenih odgovora.

1.6. Doprinos istraživanja

Doprinos ovog istraživanja se prvenstveno očituje u teorijskom definiranju i klasifikaciji računovodstvenih vještina, osobnih i tehničkih. Usporedit će se koje od vještina najviše utječu na kvalitetu rada zaposlenika i tako ukazati na važnost razvoja upravo tih vještina. Prikazat će se stvarno stanje i razvijenost vještina računovođa početnika te utvrditi koje poslodavci smatraju važnijima, osobne ili tehničke vještine.

Ovaj rad može poslužiti prvenstveno studentima, budućim profesionalcima računovodstva da spoznaju što je to potrebno kako bi pojedinac postao profesionalac i što zapravo poslodavci očekuju od njih. Može poslužiti i poslodavcima kako bi u skoroj budućnosti dobili što kvalitetnijeg radnika. Ali također može poslužiti sveučilištima. Naime, ovaj rad može otvoriti neka nova pitanja koja zahtijevaju daljnja istraživanja o tome je li računovodstveni obrazovni program na sveučilištima i u kojoj mjeri usklađen s potrebama i očekivanjima poslodavaca te pruža li studentima mogućnost razvoja očekivanih znanja i vještina.

1.7. Struktura diplomskog rada

Diplomski rad se sastoji od nekoliko dijelova koje čine redom uvod, teorijski dio, empirijski dio te zaključak.

U uvodnom dijelu su predstavljeni predmet istraživanja kao i problem, istraživačke hipoteze, ciljevi istraživanja, metode koje će se koristiti u diplomskom radu te doprinos istraživanja.

Teorijski dio će se odnositi na predstavljanje računovodstvene profesije, njenog značaja i računovodstvenih načela te prikaz vještina koje su potrebne kako bi se neka osoba mogla nazvati profesionalnim računovođom. Odredit će se potrebne tehničke kao i osobne vještine.

Treći dio će obuhvatiti empirijsko istraživanje, anketu provedenu među računovodstvenim servisima te će se u istom predstaviti rezultati uz pripadajući kratki osvrt.

Na temelju utvrđenih teorijskih znanja i provedenog empirijskog istraživanja, donijet će se odgovarajući zaključci.

2. RAČUNOVODSTVENA PROFESIJA

2.1. Pojmovno određenje računovodstva i povijesni razvoj

Računovodstvo podrazumijeva opisivanje, mjerenje i tumačenje ekonomskih aktivnosti određenih subjekata (Belak i Vudrić, 2012). Pri tome se koristi specifičan „računovodstveni jezik“ koji omogućava da te ekonomske aktivnosti budu razumljive. Doneseni su propisi, načela, standardi, politike i tehnike od strane država i pojedinih udruženja kako bi se regulirao način vođenja računovodstva te kako bi država kontrolirala odvijaju li se ekonomske aktivnosti u skladu s propisima.

Računovodstvo obuhvaća različite tehnike i metode na temelju kojih se vrše procjene i predviđanja budućih ekonomskih aktivnosti. S obzirom na to, razvilo se menadžersko računovodstvo, računovodstvo troškova, financijsko računovodstvo i sl. pri čemu treba naglasiti da financijsko računovodstvo predstavlja temelj za ostale vrste računovodstva budući da se oslanja na knjigovodstvo. Knjigovodstvo se najčešće definira kao točno bilježenje ekonomskih promjena izraženih u novčanim jedinicama u odgovarajućim knjigama (Belak i Vudrić, 2012). Iako se često poistovjećuju pojmovi računovodstvo i knjigovodstvo, treba naglasiti da je računovodstvo širi pojam od knjigovodstva i da knjigovodstvo predstavlja tek jedan dio računovodstva.

Današnji računovodstveni sustavi se temelje na različitim moderniziranim sustavima knjigovodstva; jednostavnom, dvojnom te kameralnom knjigovodstvu.

Jednostavno knjigovodstvo se pojavilo u antičko doba, još u staroj Grčkoj i Egiptu. Osnovno obilježje je da se poslovni događaji knjiže upisivanjem samo jedne stavke i to kronološkom slijedom. U svojim počecima ne bilježi prihode i rashode pa se financijski rezultat utvrđivao na način da se su se od imovine oduzimale obveze i uložena imovina. Do 20. stoljeća se dosta koristilo, a potom ga mijenja dvojno knjigovodstvo. U Hrvatskoj se danas jednostavno knjigovodstvo koristi kod obrtnika i slobodnih zanimanja.

Dvojno knjigovodstvo je prvi put opisao Dubrovčanin Benedikt Kotruljević u djelu „O trgovini i savršenom trgovcu“. Kotruljević navodi kako svaki trgovac treba voditi najmanje tri knjige:

- podsjetnik u koji su se bilježile sve aktivnosti,
- dnevnik u kojeg su se stavke iz podsjetnika prepisivale i
- glavnu knjigu kao završnu stavku prepisivanja.

Dvojno knjigovodstvo se temelji na teoriji: „Tko prima – taj duguje, tko daje – taj potražuje“, dakle svaka promjena se bilježi dva puta. Omogućava praćenje i ravnotežu imovine, glavnice i obveza. Zasniva se na temeljnim financijskim izvještajima kao što su bilanca i račun dobiti i gubitka te se vode poslovne knjige poduzeća.

Kameralno knjigovodstvo se još naziva i proračunsko knjigovodstvo budući da se koristi za praćenje ekonomskih aktivnosti gradova, općina i država te se temelji na unaprijed predviđenim prihodima i rashodima. Smatra se varijantom jednostavnog knjigovodstva. Bitno je naglasiti da se primjenjuje načelo blagajne (bilježi se vrijeme primitka i izdatka novca). Kameralno knjigovodstvo se pokušajem poboljšanja putem dvojnog knjigovodstva pretvorilo u konstantno knjigovodstvo iz čega se kasnije razvilo računovodstvo proračuna i proračunskih korisnika te računovodstvo neprofitnih organizacija.

2.2. Računovodstvene pretpostavke i računovodstvena načela

Putem računovodstvenih pretpostavki i načela utvrđuju se osnovne karakteristike i koncepcija računovodstva koje trebaju biti ugrađene u računovodstvene metode i postupke kako bi se osigurala zahtijevana kvaliteta izlaznih informacija (Anthony i Reece, 2004). Te pretpostavke i načela se uglavnom odnose na pravila sastavljanja financijskih izvještaja kako bi mogli biti pouzdani i usporedivi.

Tablica 1: Usporedni prikaz različitih računovodstvenih pretpostavki i načela

RAČUNOVODSTVENA REGULATIVA	GAAP	ZOR	MRS
PRETPOSTAVKE	- poslovnog subjekta - kontinuiteta - razdoblja - stabilne valute	- kontinuiteta - dosljednosti - nastanka događaja	- kontinuiteta - dosljednosti - nastanka događaja
NAČELA	- nabavne vrijednosti - objektivnosti - realizacije -sučeljavanja - prihoda i rashoda - materijalnosti - potpunosti - dosljednosti - opreznosti	-opreznosti -prevage biti nad formom -značajnosti - pojedinačne procjene - vremenske povezanosti bilančnih pozicija	- opreznosti - prevage biti nad formom - značajnosti

Izvor: Anthony, R.N., Reece, J.S. (2004): Računovodstvo: Financijsko i upravljačko

Najpriznatiji je sustav američkih računovodstvenih načela (Generally Accepted Accounting Principles - GAAP) koja su stekla status općeprihvaćenih načela. Ona predstavljaju opća pravila koja služe kao vodič u procjeni, bilježenju i izvješćivanju o poslovnim aktivnostima (Larson, 1988) te će se njih u radu detaljnije predstaviti.

2.2.1. Općeprihvaćeni računovodstveni koncepti (pretpostavke)

Općeprihvaćeni računovodstveni koncepti predstavljaju osnove za interpretiranje financijskih izvještaja. U ovom radu će se prikazati računovodstvene pretpostavke prema Anthony i Reece (2004).

Najznačajnija pretpostavka jest **koncept poslovnog subjekta** prema kojemu poslovni subjekt u financijske izvještaje uključuje samo one transakcije koje su rezultat tog poslovnog subjekta, a ne vlasnika i njegove osobne imovine.

Koncept stvarnog kontinuiteta pretpostavlja da će poslovni subjekt nastaviti poslovati sve dok postoji mogućnost buduće dobiti (iako trenutno posluje s eventualnim gubitkom). Konačni rezultat u financijskim izvještajima je moguće utvrditi samo prestankom

poslovanja, što nijedan subjekt u normalnim uvjetima neće učiniti, pa ti izvještaji predstavljaju samo relativnu sliku uspješnosti poslovanja.

Koncept određenog vremena odnosi se na obvezu sastavljanja financijskih izvještaja u određenim vremenskim periodima. Interni i eksterni korisnici računovodstvenih informacija moraju imati pravovremene, aktualne i pravodobne informacije kako bi mogli donositi odluke. Prema Zakonu o računovodstvu (1992) u Republici Hrvatskoj se obračunsko razdoblje (vremenski period izvještavanja) podudara s kalendarskom godinom.

Koncept stabilne valute pretpostavlja da se kupovna snaga novčane jedinice ostane nepromijenjena tijekom vremena. Budući da se financijski izvještaji sastavljaju za određeno razdoblje (godina dana) postoji mogućnost inflacije ili deflacije pa informacije koje omogućavaju ti izvještaji neće biti realni. Dakle potrebno je financijske pokazatelje svesti na novčane jedinice iste vrijednosti.

2.2.2. Općeprihvaćena računovodstvena načela

Općeprihvaćena računovodstvena načela odnose se na procjenu, bilježenje i izvještavanje o poslovnim aktivnostima. kao i računovodstvene pretpostavke, računovodstvena načela će se prikazati prema Anthony i Reece (2004).

Načelo nabavne vrijednosti zahtijeva da se poslovni događaj evidentira prema stvarnom trošku nabave, odnosno prema novčanom izdatku zbog plaćanja te obveze. Glavni nedostatak ovog načela se najčešće uočava u uvjetima inflacije kada ne prikazuje realnu sliku troška nabave zbog rasta cijena. Tada je potrebna kao i kod koncepta stabilne valute korekcija.

Načelo objektivnosti pretpostavlja objektivne i dokumentirane podatke prilikom sastavljanja financijskih izvještaja pri čemu je usko povezano s načelom nabavne vrijednosti. Uobičajen je stav menadžmenta kako imovina vrijedi više nego troškovi nabave (Larson, 1988) što se ovim načelom uspješno izbjegava.

Načelo realizacije zahtijeva da se prihodi i rashodi priznaju onda kada su nastali, a ne kada je primljen novac. U financijske izvještaje se unose u razdoblju u kojem su stvarno nastali, a ne kada je potraživanje naplaćeno.

Pri priznavanju prihoda treba uvažiti sljedeće uvjete (Anthony i Reece, 2004):

- da je roba stvarno isporučena kupcu,
- da su vlasništvo i rizik prešli na kupca,
- da se prodaja može vrijednosno izraziti i
- da ne postoji neizvjesnost naplate.

Načelo sučeljavanja prihoda i rashoda suprotstavlja prihode i rashode kako bi se utvrdio rezultat poslovanja. Važno je uspoređivati samo one prihode i rashode koji su nastali u istom obračunskom razdoblju.

Načelo materijalnosti pretpostavlja da se prilikom sastavljanja financijskih izvještaja pojedinac pridržava svih pravila koja su neophodna da se stekne objektivna i realna slika o promatranom poslovnom subjektu.

Načelo potpunosti je usko vezano s prethodnim načelom budući zahtijeva da financijski izvještaji sadrže sve bitne informacije kako bi se dobila financijska slika poslovnog subjekta.

Načelo konzistentnosti zahtijeva dosljednost pravila prilikom sastavljanja i prezentiranja financijskih izvještaja. Financijski izvještaji moraju biti usporedivi što znači da se moraju koristiti uvijek ista pravila ili računovodstvene politike u suprotnom će dati krivu sliku o poduzeću. Ukoliko se ne koriste ista pravila, bitno je naglasiti kako bi korisnik to imao u vidu.

Načelo opreznosti polazi od pretpostavke kako je neizvjesnost sastavni dio poslovanja stoga se prihodi priznaju onda kada su nastali, a rashodi čak i kad su mogući. U tekućem razdoblju se nastoji prikazati manji poslovni rezultat kako bi se njegov dio prenio u buduće razdoblje čime se smanjuje neizvjesnost poslovanja u budućnosti.

2.3. Računovodstveni standardi

Računovodstveni standardi predstavljaju detaljnu razradu pojedinih računovodstvenih načela u pogledu metoda obuhvata, računovodstvenog procesiranja i prezentiranja podataka i informacija (Anthony i Reece, 2004). Budući da svaka zemlja ima svoje specifičnosti, brojne zemlje su razvile svoje nacionalne standarde pored kojih postoje i međunarodni računovodstveni standardi.

Međunarodni računovodstveni standardi (MRS) omogućavaju da temeljni financijski izvještaji budu međunarodno usporedivi. Još se nazivaju MSFI (Međunarodni standardi financijskog izvještavanja) i za razliku od GAAP-ovih načela, MRS nisu toliko rigorozni. Sukladno promjenama u okruženju, MRS se kontinuirano nadopunjuju i mijenjaju. MSFI-eve donosi Odbor za međunarodne računovodstvene standarde (International Accounting Standards Board –IASB). Ciljevi IASB-a su sljedeći[1]:

- razvijati, u javnom interesu, jedan skup visoko kvalitetnih, razumljivih i globalno primjenjivih računovodstvenih standarda koji zahtijevaju kvalitetne, transparentne i usporedive informacije u financijskim izvještajima i drugim financijskim izvještavanjima kako bi se pomoglo sudionicima u svjetskim tržištima kapitala i drugim korisnicima pri donošenju poslovnih odluka,
- unaprijediti korištenje i primjenjivanje tih standarda i
- aktivno raditi s nacionalnim kreatorima standarda kako bi se doveli do približavanja nacionalnih računovodstvenih standarda i MSFI-a visoko kvalitetnim rješenjima.

Od 1. siječnja 2008. MSFI se primjenjuje na velike poduzetnike i poduzetnike čiji vrijednosni papiri kotiraju na tržištu kapitala. Trenutno je na snazi 37 MSFI, a 5 ih se nalazi u pripremi za skoru primjenu.

[1] https://www.hanfa.hr/getfile/39377/Me%C4%91unarodni%20ra%C4%8Dunovodstveni%20standardi%20i%20Me%C4%91unarodni%20standardi%20financijskog.pdf

Hrvatski standardi financijskog izvještavanja (HSFI) primjenjuju mali i srednji poduzetnici, odnosno svi ostali koji nemaju obvezu primjene MSFI. HSFI su usklađeni sa MSFI i Direktivom Europske unije. Republika Hrvatska bila je obvezna donijeti HSFI prilikom stupanja u članstvo Europske unije. Kako vrijeme prolazi, sve veća su odstupanja između MSFI i HSFI budući se HSFI nisu mijenjali od trenutka stupanja na snagu. U Republici Hrvatskoj trenutno je propisano 17 takvih standarda.

3. VJEŠTINE U RAČUNOVODSTVENOJ PROFESIJI

3.1. Osobne (meke) vještine

Perreault (2004) je definirao „meke vještine" kao osobne kvalitete, atribute ili razinu predanosti osobe koje su ga izdvojile od drugih pojedinaca koji imaju slične vještine i iskustva. Dakle to su vještine koje nisu specifične za računovodstvenu praksu,ali su nužne kako bi se posao efikasno i kvalitetno obavljao u 21. stoljeću. Od računovođa se danas dosta očekuje, da budu u mogućnosti povezati podatke i znanje, pružiti kvalitetne savjete za donošenje strateških odluka, dati i razmijeniti informacije unutar smislenog konteksta, kao i utjecati na poticanje i motiviranje drugih (AICPA, 2011). Stoga je ključna sinergija osobnih i tehničkih vještina.

Osobne vještine će se podijeliti sukladno klasifikaciji prema Sikavica; Pološki Vokić; Bahtijarević-Šiber (2008) na osobne, interpersonalne, komunikacijske i grupne vještine.

3.1.1. Osobne vještine

Jedna od najvažnijih osobnih vještina jest upravljanje vremenom. Upravljanje vremenom važno je za sve ljude jer o dobroj organizaciji vremena ovisi njihov uspjeh i uspjeh njihovih suradnika (Sikavica i Novak, 1999). Vrijeme je jedan od resursa za koji se može reći da je ograničen i nepovratan, prema tome, njime treba upravljati racionalno. Prema Fryu (1996) upravljanje vremenom nije čarobni štapić koji će riješiti sve probleme, nego je vještina koja se mora razvijati. Kako bi pojedinac dobro upravljao vremenom, mora razvijati tu tehniku još od predškolske dobi, pri čemu se veliki naglasak stavlja na obitelj i sredinu u kojoj se kreće. Dobrom upravljanju vremena uvelike doprinosi i informacijska tehnologija no to ne isključuje sposobnosti pojedinca. Kada se priča o upravljanju vremenom, nikako ne treba zanemariti prioritete, odnosno razlikovanje važnih i manje važnih poslova kao i vlastitu organizaciju vremena. Primjeni li se Paretovo načelo na upravljanje vremenom onda se mora imati na umu da će 20% aktivnosti dati 80% rezultata, pri čemu se stalno mora pitati koje to aktivnosti pripadaju u tih 20% (Fry, 1996).

Aktivnosti na koje se gubi vrijeme, tzv. gutači ili kradljivci vremena jesu aktivnosti na koje zaposlenici troše 10 – 15% svog vremena (Sikavica et al., 2008). To su besposlica, perfekcionizam, stanke u radu, nepotrebno čavrljanje s kolegama i sl. Kako bi pojedinac bio uspješan u svome poslu, treba se znati osloboditi tih kradljivaca vremena.

3.1.2. Interpersonalne vještine

Smatrane još i vještinama 21. stoljeća, interpersonalne vještine su mnogo složenije danas nego što su bile u prošlosti. Budući da se putem maila, glasovne pošte, audiokonferencije i sl. ne mogu upotrijebiti geste i govor tijela, nameće se potreba izvrsnih interpersonalnih vještina. Prema Sikavica et al. (2008), interpersonalne vještine su one vještine koje pojedincu omogućuju da s drugima radi harmonično i uspješno, osiguravaju skladan rad s ljudima, prihvaćanje odgovornosti, uspješno upravljanje sukobima, rad u timovima i dr.

Interpersonalne vještine se prema strukturi dijele na:

- **Vještine razvijanja dobrih odnosa i suradnje**

Sanchez i Dampsey (2002) smatraju da organizacije koje razvijaju kvalitetne interpersonalne odnose imaju veću proizvodnost, bolje rješavaju probleme, pružaju veću kvalitetu proizvoda ili usluga, imaju manje sukoba i subverzivnih aktivnosti. Povjerenje je ključan element kod razvijanja dobrih odnosa i pozitivne radne okoline između dvaju kolega ili podređenog i nadređenog. U tablici ispod bit će prikazan koncept povjerenja koji uključuje pet dimenzija.

Tablica 2: Koncept povjerenja

integritet	poštenje i istinitost
kompetentnost	stručna i interpersonalna znanja i vještine
dosljednost	pouzdanost, predvidivost i dobra prosudba u rješavanju problema
odanost	spremnost da se zaštiti osoba, fizički i emocionalno
otvorenost	spremnost na slobodno dijeljenje ideja i informacija

Izvor: Schindler, P. L., i Thomas, C. C. (1993): The structure of interpersonal trust in the workplace

Empatija je također jako bitna kod razvijanja dobrih odnosa. Razumijevanje drugih, njihovih osjećaja i potreba uvelike pridonosi razvijanju prijateljstava. Traženje mišljenja i prijedloga kod kolega ili podređenih potiče razvoj osjećaja vrijednosti kao i pripadnosti s organizacijom u kojoj pojedinac djeluje.

- **Vještine utjecanja na druge**

Utjecanje na druge bit je vođenja, ali i samog vodstva (Daft, 2002). Prema mnogim autorima nemoguće je uspješno ostvarivati organizacijske ciljeve bez djelotvornog utjecaja na suradnike. Vještina utjecanja na druge ne temelji se isključivo na moći, već i na načinu provođenja te moći. Stvarno vodstvo se očituje osobnim razvojem i postignućima kojima se može utjecati na suradnike potičući ih da i oni postignu više. Mnogi su načini provođenja moći, no nisu svi jednako učinkoviti. Dok neki rezultiraju ulaganjem maksimalnog napora, drugi rezultiraju ulaganjem prosječnog napora ili čak odugovlačenjem i sabotiranjem.

Prošla su vremena kada se posao delegirao šefovanjem i kontrolom. Naime, u današnje vrijeme poslovanje se svelo na međufunkcijske timove ravnopravnih ljudi koji postižu mnogo veći utjecaj profinjenim umijećem uvjeravanja. Nalaženjem zajedničkih osnova interesa, razumijevanje potreba interesa onih koje se želi uvjeriti temeljni je uvjet uspješnog uvjeravanja (Sikavica et al., 2008). Iskazivanje vlastite emocionalne privrženosti određenoj ideji ili prijedlogu može uvelike doprinijeti uspješnom uvjeravanju drugih.

- **Vještine savjetovanja i obučavanja (coaching)**

U posljednje vrijeme događa se prijelaz s tradicionalnog menadžmenta, koji se usredotočuje na kontrolu, zapovijedanje i pokoravanje na moderni menadžment, koji uključuje savjetovanje i obučavanje i usredotočuje se na akcije koje ljudi osposobljavaju da daju potpunije i mnogo veće radne doprinose (Evered i James, 1989). Pojam trenera (coach) polazi od pretpostavke da zaposlenici kao i sportaši ulažu maksimalni napor kako bi postigli određeni cilj, a pri tome imaju određenu osobu koja ih oblikuje i potiče na postizanje tog cilja.



Slika 1: Model savjetovanja i obučavanja (coaching)
Izvor: Sikavica, Pološki Vokić, Bahtijarević-Šiber (2008): Suvremeni menadžment

Nekoliko je definicija savjetovanja i obučavanja, a sve se, prema Bluckertu (2005), mogu svrstati u dvije osnovne skupine. Prva skupina se odnosi na razvoj usmjeren na poboljšanje radne uspješnosti, a druga na osobni razvoj i promjene. Temelj cijelog procesa obučavanja čini međusobno poštovanje i komunikacija.

- **Vještine umrežavanja**

Umrežavanje (networking) je organiziran i kontinuiran proces stjecanja i njegovanja privatnih i poslovnih poznanstava i veza radi brzog pronalaženja upravo one osobe koja najdjelotvornije može pomoći u određenoj situaciji (Sikavica et al., 2008). Smatra se da danas pojedincu obrazovanje i talent nisu dovoljni za uspjeh bez mreže poznanstava. Također treba istaknuti kako pojedinac mora i drugim članovima mreže nešto dati kako bi nešto dobio. Dakle uzajamnost ili reciprocitet je ključan faktor. Umrežavanje unutar organizacije omogućuje lakši pristup informacijama i lakše ostvarivanje ciljeva grupe ili organizacije u cjelini o čemu ovisi dobro obavljanje posla.

3.1.3. Komunikacijske vještine

Komuniciranje se često poistovjećuje s vođenjem budući da je komuniciranje najvažnija kompetencija vođe prema Clampitt et al. (2000). Komunikacija se može povezati i s interpersonalnim vještinama jer je neophodna za savjetovanje i obučavanje, razvijanje dobrih odnosa, umrežavanje i slično. Smidts et al. (2004) procjenjuje da se na svim organizacijskim razinama barem 75% radnih sati „troši“ na komunikacije. Kako bi se još više naglasila važnost komuniciranja u organizaciji, treba istaknuti kako pojedinac prosječno 8 sati dnevno provede u organizaciji pri čemu je neophodna dobra komunikacija s radnim kolegama.

Komunikacije se mogu podijeliti na pisane i usmene. Pisane, kao što i sama riječ kaže, odnose se na pisanu odnosno neverbalnu komunikaciju pri čemu se kao imperativ stavlja dobra uporaba rječnika i gramatike, poznavanje interpunkcija i slično. Usmena ili verbalna komunikacija smatra se važnijom u vođenju, uvjeravanju te drugim aktivnostima neophodnim za uspjeh organizacije.

Danas sve važnija postaje i korporativna komunikacija, odnosno komunikacija kojom se prenosi poruka i naglašava međusobno poštovanje i razumijevanje. Iako se proces obrazovanja usmjerio na razvoj komunikacijskih vještina, nigdje se ne uči kako slušati druge. Nekoliko istraživača ističe da uspjeh organizacije ovisi o slušanju zaposlenika, ali ne samo o slušanju, već i razumijevanju poruke. Slušanje uključuje i aktivnosti neverbalne komunikacije kao što su položaj tijela, geste, kontakt očima i slično. Dakle važna je usklađenost verbalne i neverbalne komunikacije. Način na koji se nešto kaže važniji je od onog što se kaže. Čitanje između redaka počiva na neverbalnoj komunikaciji budući da se poruka najviše razumije po izrazu lica, intonaciji glasa i slično.

Nakon što pojedinac savlada verbalnu i neverbalnu komunikaciju, ne bi trebao imati većih problema s još jednom važnom stavkom, vještinom prezentacije. Vještina prezentacije i govora je neophodna za uspješnu karijeru. Uspješnu prezentaciju treba pripremiti kao i svaki drugi poslovni zadatak, dakle treba razraditi plan. Prvenstveno treba postaviti svrhu i cilj prezentacije odnosno utvrditi što se njome želi postići. Poruku treba prilagoditi auditoriju tako da se utvrdi što je zajedničko ljudima različitog interesa. Također se treba prilagoditi situaciji i okruženju kao i mogućim novonastalim situacijama kao npr. tehničkim smetnjama. Jedan od najvećih problema vještine prezentiranja jest strah d javnog govora. Procjenjuje se da je strah od javnog govora jedan od najčešćih strahova ljudi općenito (Rue i Byars, 1990). No

govornička nervoza može imati i pozitivan utjecaj na jer mobilizira energiju i djeluje pozitivno.

3.1.4. Grupne vještine

Može se reći da je timski rad jedna od glavnih vještina 21. stoljeća budući da omogućava veću fleksibilnost, kreativnost i inovacije čime se poboljšava konkurentna prednost subjekta. Timovi organizaciji omogućuju da više odgovornosti za uspješno izvršavanje zadataka prenose na one koji obavljaju zadatke, da kapitalizira znanja i motivaciju svojih radnika, da ukine birokraciju i promiče fleksibilnost i odgovornost (Griffin, 2005).

Mnogi miješaju pojmove grupa i tim. Naime, grupa predstavlja ljude koji djeluju zajedno kako bi postigli određeni cilj dok tim predstavlja ljude koji imaju zajedničku svrhu i cilj. Temeljna razlika između grupe i tima jest osjećaj zajedničke misije i kolektivne odgovornosti te rotiranje vođa (Sikavica et al., 2008), što je prisutno kod tima.

Brojne su prednosti timova kao što su povećanje radne uspješnosti, veća motivacija i sinergija članova, proširenje znanja i vještina i slično. No timovi nisu uvijek najbolje rješenje, naime neki članovi ulažu manji napor nego kad rade samostalno budući da nisu individualno odgovorni za svoj rad, a također se javljaju i troškovi koordinacije i organizacije kao i trošak vremena.

Što se tiče sastava grupe ili tima, preferiraju se heterogene grupe koje mogu iznjedriti više kvalitetnijih rješenja. Također globalizacija je pridonijela razvoju globalnih, multikulturalnih timova pa bi prethodno navedene komunikacijske i interpersonalne vještine trebali predstavljati temelj ili preduvjet za članove tima.

U grupama često dolazi do sukoba. Sukobi su situacije u kojima su razmišljanja, htijenja i postupci pojedinca ili grupe nekompatibilni (Antonioni, 1998). Sukobi nisu nužno nešto loše, ako se njima pravilno upravlja, mogu potaknuti samopouzdanje kod pojedinca da stoji iza onoga što kaže čime ga se priprema za moguće situacije. Najčešći uzrok sukoba jest svakako komunikacija i nedostatak vještine slušanja. Jedan od najvećih izazova vođe jest rješavanje sukoba odnosno uspješno upravljanje njima kako bi se postigla veća harmonija u radu i veća produktivnost. Najčešći i najprihvaćeniji način upravljanja sukobima jest suradnja a ujedno prema nekim istraživanjima predstavlja najučinkovitiji način u rješavanju sukoba.

Sve organizacije karakterizira proces promjena (Sikavica i Novak, 1999). Promjene predstavljaju sastavni dio današnjeg poslovanja, bilo da ih pojedinac uzrokuje ili ne, potrebno se njima prilagoditi i njima kvalitetno upravljati. Promjene označavaju prijelaz, većinom iz sadašnjeg u željeno buduće stanje. Kako bi organizacija ostala konkurentna, mora se neprestano mijenjati.

Dok u literaturi postoji brojna klasifikacija promjena, u radu će se predstaviti Daftova (1992):

- tehnološke promjene,
- promjene u proizvodima i uslugama,
- strukturne i sustavne promjene i
- promjene ljudi.

Pojam tehnološke promjene danas podrazumijeva informacijsku tehnologiju koja je u posljednja dva desetljeća promijenila način poslovanja budući da rezultira promjenama u cijeloj organizaciji. Svako radno mjesto u današnje doba podrazumijeva informatičko znanje.

Promjene u proizvodima i uslugama se odnose na usavršavanje postojećih i razvijanje novih proizvoda i usluga kako bi se zadovoljila potražnja i kako bi organizacija pratila korak s konkurencijom.

Promjena strukture predstavlja organizacijske strukturne promjene. Podrazumijeva reorganizaciju (prilagodba organizacije kako bi postala djelotvornija) i transformaciju (radikalne promjene).

Promjena zaposlenika odnosi se prvenstveno na rotaciju radnih mjesta. Na menadžmentu organizacije je da uoči raspolažu li pojedinci vještinama i znanjima potrebnim za određeno radno mjesto ili svojim kvalitetama mogu više pridonijeti nekom drugom radnom mjestu. Također se može odnositi na usavršavanje postojećih ili zapošljavanje novih ljudi.

Što se tiče provođenja promjena, bitno je naglasiti da će menadžment najčešće naići na otpor zaposlenika. Naime, većina ljudi se boji promjena smatrajući kako ih one potencijalno ugrožavaju. Na menadžmentu je da brzo i efikasno smanji otpor zaposlenika.

3.2. Tehničke vještine

Tehničke vještine su specifična znanja koja pojedinca čine kompetentnim za obavljanje određenog posla. Računovodstvene vještine obuhvaćaju termine kao što su aktiva, pasiva, prihod, rashod, zarada po dionici i slično. Svi ti računovodstveni nazivi se široko rabe u poslovanju tvrtki i njihovo razumijevanje je nužno za uspješno poslovanje tvrtke.

Podjela tehničkih vještina odnosno specifičnih znanja kojima računovođe trebaju raspolagati će se vršiti sukladno podijeli računovodstva s gledišta korisnika računovodstvenih informacija: financijsko računovodstvo, računovodstvo troškova te upravljačko računovodstvo.

3.2.1. Financijsko računovodstvo

Financijsko (eksterno) računovodstvo usmjereno je vanjskim korisnicima računovodstvenih informacija te obuhvaća cjelinu poduzeća, odnosno ukupnost ekonomskih transakcija, uključujući i njihove rezultate izražene novčanim pokazateljima (Vinković Kravaica et al., 2007). Financijsko računovodstvo pruža korisnicima informacije o prihodima, rashodima, rezultatu poslovanja, obvezama poduzeća i slično što je prikazano u financijskim izvještajima. Prilikom iskazivanja tih podataka, mora poštovati zakonske obveze, računovodstvena načela kao i računovodstvene standarde.

Ključni ciljevi financijskih izvješća su (Anthony i Reece, 2004):

- Pružanje upotrebljivih informacija sadašnjim i potencijalnim investitorima i kreditorima kako bi donijeli racionalne odluke o ulaganju, kreditiranju i sl.
- Pružanje razumljivih informacija onima koji posjeduju određena znanja o poslovanju i ekonomskim aktivnostima, a žele ih (informacije) proučiti dostatno pomno.
- Pružanje informacija o ekonomskim resursima poduzeća, o izvorima tih resursa, o učincima transakcija i događaja koji mijenjaju resurse i potraživanja prema tim resursima (izvore resursa).

- Pružanje informacija o financijskoj uspješnosti poduzeća tijekom određenog razdoblja.

- Pružanje informacija koje će korisnicima financijskih izvješća pomoći u procjenjivanju svota, vremena i neizvjesnosti budućih novčanih primitaka od dividendi ili kamata te primitaka od prodaje ili naplate vrijednosnih papira ili danih zajmova.

Računovodstvena načela navedena u prethodnom poglavlju zahtijevaju pripremu triju izvješća:

1. Bilanca

   Bilanca prikazuje financijski položaj računovodstvenog subjekta u određenom trenutku (Anthony i Reece, 2004). Još se naziva i izvješće o financijskom položaju. Bilanca predstavlja izvješće stanja budući da iskazuje imovinu, obveze i vlasničku glavnicu u određenom trenutku ili na određeni dan. Najčešće se sastavlja za svaku poslovnu godinu koja odgovara kalendarskoj. Bilanca je uređena prema konceptu dvostranog promatranja prema kojemu su imovina na lijevoj strani i obveze na desnoj strani u ravnoteži.

Tablica 3: Temeljne računovodstvene jednakosti bilance

AKTIVA = PASIVA
IMOVINA = KAPITAL + OBVEZE (ravnoteža bilance)
KAPITAL = IMOVINA – OBVEZE

Izvor: Perkušić, D. (2016): Osnove računovodstva: skripta

Prema Žager et al. (2008) ono o čemu treba voditi računa prilikom sastavljanja bilance jest formalni izgled bilance i struktura aktive i pasive. Pri formalnom izgledu bilance misli se na jednostrani (unose se stavke aktive pa potom pasive) te dvostrani izvještaj (lijevo se prikazuje aktiva, a desno pasiva) dok se pri strukturi aktive vodi računa o funkcionalnosti i likvidnosti, a u pasivi o namjeni i ročnosti.

Tablica 4: Shematski prikaz bilance

AKTIVA	PASIVA
A) POTRAŽIVANJA ZA UPISANI, A NEUPLAĆENI KAPITAL B) DUGOTRAJNA IMOVINA 1. Nematerijalna imovina 2. Materijalna imovina 3. Financijska imovina 4. Dugoročna potraživanja 5. Odgođena porezna imovina C) KRATKOTRAJNA IMOVINA 1. Zalihe 2. Potraživanja 3. Kratkotrajna financijska imovina 4. Novac u banci i blagajni D) AKTIVNA VREMENSKA RAZGRANIČENJA – PLAĆENI TROŠKOVI BUDUĆEG RAZDOBLJA I OBRAČUNANI PRIHODI.	A) KAPITAL I PRIČUVE 1. Temeljni (upisani) kapital 2. Kapitalne pričuve 3. Pričuve iz dobiti (zakonske i dr.) 4. Revalorizacijske pričuve 5. Zadržani dobitak ili preneseni gubitak 6. Dobit ili gubitak poslovne godine B) DUGOROČNA REZERVIRANJA C) DUGOROČNE OBVEZE D) KRATKOROČNE OBVEZE E) PASIVNA VREMENSKA OGRANIČENJA – ODGOĐENO PLAĆANJE TROŠKOVA I PRIHOD BUDUĆEG RAZDOBLJA.

Izvor: Perkušić, D. (2016): Osnove računovodstva: skripta

2. <u>Račun dobiti i gubitka</u>

Račun dobiti i gubitka daje prikaz prihoda, rashoda te financijskog rezultata poslovanja za određeno vremensko razdoblje. Za razliku od bilance koju karakterizira statičnost budući da iskazuje stanje na određeni dan, RDG karakterizira dinamičnost. Naslov RDG-a mora sadržavati naziv subjekta na kojeg se odnosi, naziv izvješća i obuhvaćeno razdoblje (Anthony i Reece, 2004). Glavni elementi RDG-a su prikazani u tablici ispod.

Tablica 5: Shematski prikaz računa dobiti i gubitka

RAČUN DOBITI I GUBITKA	
1.	PRIHODI
2.	RASHODI
3.	DOBIT/GUBITAK PRIJE OPOREZIVANJA (1. – 2.)
4.	POREZ NA DOBIT 20%
5.	DOBIT NAKON OPOREZIVANJA (3. – 4.)

Izvor: Perkušić, D. (2016): Osnove računovodstva: skripta

Prihodi predstavljaju priljev novca ili povećanje imovine u obračunskom razdoblju. Razliku se poslovni i financijski prihodi. Poslovni prihodi čine najznačajniji dio strukture prihoda, a odnose se na prihode od prodaje robe i usluga te ostale poslovne prihode. Financijski prihodi se odnose na prihode od kamata, pozitivne tečajne razlike, prihode od dividendi i sl.

Rashodi predstavljaju odljev novca ili smanjenje imovine u obračunskom razdoblju. Također se razlikuju poslovni i financijski rashodi. Poslovne rashode čine troškovi prodanih proizvoda, nabavna vrijednost i sl. dok se financijski rashodi odnose na zatezne kamate, negativne tečajne razlike i sl.

Sučeljavanjem prihoda i rashoda dobije se financijski rezultat poslovanja. Bruto dobit predstavlja dobit prije oporezivanja. U Hrvatskoj stopa poreza na dobit iznosi 20%. Kada se bruto dobit umanji za iznos poreza na dobit, dobije se neto dobit. Neto dobit se može isplatiti vlasnicima ili reinvestirati u poduzeće.

3. Izvještaj o novčanom toku

Izvještaj o novčanom toku prikazuje novčane tokove tijekom određenog razdoblja. Novčani tokovi predstavljaju primitke i izdatke novca i novčanih ekvivalenata. Razlikuju se novčani tokovi od poslovnih, investicijskih i financijskih aktivnosti.

Poslovne aktivnosti se odnose na glavne aktivnosti poduzetnika kao što su novčani primici od kupaca, provizija, osiguranja i sl. te novčani izdaci dobavljačima, zaposlenima, plaćanje kamata i poreza.

Investicijske aktivnosti se odnose na primitke ili izdatke od dugotrajne imovine i drugih ulaganja. Novčani primici od investicijskih aktivnosti predstavljaju novac od prodaje dugotrajne imovine, od financijskih instrumenata, kamata, dividendi dok novčani izdaci predstavljaju trošak kupnje dugotrajne imovine, stjecanje financijskih instrumenata, dani zajmovi i sl.

Financijske aktivnosti rezultiraju promjenom strukture kapitala. Novčani primici se odnose na novac od povećanja temeljnog kapitala, primici od glavnice kredita, pozajmica i dr. dok se novčani izdaci odnose na isplatu dividendi, otplatu glavnice kredita, smanjenje temeljnog kapitala i dr.

Što se tiče sastavljanja izvještaja o novčanim tokovima, postoje direktna i indirektna metoda. Temeljna razlika je da direktna metoda pruža informacije koje mogu biti korisne u procjenjivanju budućih novčanih tokova za razliku od indirektne metode.

Tablica 6: Shematski prikaz izvještaja o novčanim tokovima

IZVJEŠTAJ O NOVČANIM TOKOVIMA
Novčani tokovi od poslovnih aktivnosti Primici Izdaci
A) Neto novčani tokovi od poslovnih aktivnosti
Novčani tokovi od investicijskih aktivnosti Primici Izdaci
B) Neto novčani tokovi od investicijskih aktivnosti
Novčani tokovi od financijskih aktivnosti Primici Izdaci
C) Neto novčani tokovi od financijskih aktivnosti
D) Neto povećanje (smanjenje) novčanih tokova
E) Novac i novčani ekvivalenti na početku razdoblja
F) Novac i novčani ekvivalenti na kraju razdoblja

Izvor: Perkušić, D. (2016): Osnove računovodstva: skripta

3.2.2. Menadžersko računovodstvo

Pod pojmom menadžersko računovodstvo podrazumijeva se prikupljanje, klasifikacija, obrada i prikazivanje informacija koje pomažu menadžerima u ispunjavanju ustrojstvenih ciljeva. Ukratko rečeno, menadžersko računovodstvo pomaže menadžerima da razumiju što se i zašto dogodilo u prošlosti, da kontroliraju sadašnjost i planiraju budućnost (Belak, 1995). Često se naziva interno računovodstvo budući da po zakonu nije obavezno, a uvelike se naslanja na financijsko računovodstvo. U tablici ispod prikazane su temeljne razlike između menadžerskog i financijskog računovodstva.

Tablica 7: Temeljne razlike između financijskog i menadžerskog računovodstva

Temeljne razlike između financijskog i menadžerskog računovodstva	
Osnovna obilježja financijskog računovodstva	Osnovna obilježja menadžerskog računovodstva
Obavezno po zakonu. Formalizirano. Utemeljeno na dokumentacijskoj osnovici o povijesnim događajima. Ističe preciznost informacija. Ne uključuje buduće događaje. Usmjerenje na prošlost. Jednoobrazno. Usmjereno prema vanjskim strankama i menadžerima. Razdoblja izvješćivanja su propisana (godina, kvartal, mjesec). Objekt izvješća je tvrtka u cjelini.	Nije obavezno. Neformalizirano. Utemeljeno na podacima i izvješćima iz financijskog računovodstva ali i na procjenama i svim ostalim relevantnim informacijama koje ne moraju biti dokumentirane. Ističe brzinu informacija. Uključuje buduće događaje. Usmjerenje na sadašnjost i budućnost. Oblikuje se po slobodnom izboru. Usmjereno prema menadžerima i najčešće dostupno vanjskim strankama pa čak i dioničarima. Bilo koja razdoblja po potrebi. Objekti izvješća su tvrtka i svi njeni ustrojstveni dijelovi, proizvodne linije, smjene, razne vrste aktivnosti itd.

Izvor: Belak, V. (1995): Menadžersko računovodstvo

Na temelju podataka iz financijskih izvješća provodi se nekoliko tipova analize uspješnosti poslovanja od kojih se može izdvojiti Analiza odnosa bilančnih pozicija i pozicija u računu dobitka i gubitka (eng. ratio analysis) te horizontalna i vertikalna analiza.

Analiza odnosa bilančnih pozicija i pozicija u računu dobitka i gubitka (eng. ratio analysis) pomaže u planiranju, kontroliranju i donošenju optimalnih menadžerskih odluka na temelju nekoliko pokazatelja:

1. analiza profitabilnosti,
2. analiza obrtaja aktive (imovine),
3. analiza solventnosti i likvidnosti,
4. analiza investicijskog potencijala,
5. izračunavanje ukupnog izraza uspješnosti (Zeta Score) i
6. analiza dodane vrijednosti (Value Added Analysis).

Horizontalna analiza daje usporedni prikaz najvažnijih pozicija bilance u RDG-a i promjene tih pozicija tijekom vremena u apsolutnom iznosu.

Vertikalna analiza prikazuje postotni udjel svake stavke financijskog izvješća u odnosu na odgovarajući zbroj. Npr. tekuća aktiva je prikazana u odnosu na ukupnu aktivu. Vertikalna analiza daje prikaz kretanja bilančnih pozicija tijekom vremena.

Menadžersko računovodstvo posebnu pozornost posvećuje upravljanju troškovima i upravljanju prihodima. Osnovni cilj upravljanja troškovima jest postići određeni menadžerski cilj uz što niže troškove bez dugoročnih negativnih posljedica na rezultat poslovanja i konkurentnu poziciju (Belak, 1995).

Svi modeli upravljanja troškovima mogu uvjetno svrstati u pet glavnih grupa kako slijedi:

1. Model tradicionalnog upravljanja proizvodnim troškovima (Traditional Product Costing-TPC)
2. Modeli upravljanja troškovima utemeljeni na procesu (Process Based Costing -PBC)
3. Modeli upravljanja troškovima utemeljeni na aktivnostima (Activity Based Costing - ABC)

4. Modeli utemeljeni na integraciji upravljanja troškovima proces/aktivnosti (PBC/ABC) i modeli upravljanja ukupnim troškovima
5. Modeli koji pored kvantitativnih uključuju kvalitativne elemente kontrole troškova.

Od navedenih modela treba izdvojiti model tradicionalnog upravljanja proizvodnim troškovima i model upravljanja troškovima utemeljen na aktivnostima.

Model tradicionalnog upravljanja proizvodnim troškovima se temelji na podjeli proizvodnih troškova u tri glavne grupe i to:

a) troškovi izravnog materijala,
b) troškovi izravnog rada i
c) troškovi proizvodne režije.

Prema Belaku (1995), glavno obilježje modela tradicionalnog upravljanja troškovima jest da se troškovi izravnog materijala i rada prate i kontroliraju po svakoj vrsti proizvoda odnosno po jedinici proizvoda (usluge), a troškovi proizvodne režije se pridružuju izravnim troškovima proizvoda na temelju udjela troškova izravnog rada.

Modeli upravljanja troškovima utemeljeni na aktivnostima funkcioniraju na način da se resursi priključuju aktivnostima, dok se aktivnosti priključuju troškovnim objektima na temelju opsega korištenja pri realizaciji troškovnih objekata. U oblikovanju ABC modela može se uočiti sljedećih pet koraka (Lawson, 1994):

1. Skupljanje akcija u aktivnosti,
2. Definiranje troškova aktivnosti,
3. Identificiranje centara aktivnosti,
4. Selektiranje prve razine troškovnih indikatora,
5. Selektiranje druge razine troškovnih indikatora.

Kao temelj druge važne stavke menadžerskog računovodstva postavlja se budžetiranje. Budžetiranje je proces planiranja i kontrole performansi budućeg poslovanja izraženog pretežno u financijskim terminima (Belak, 1995). Budžet zapravo predstavlja procjenu godišnjih prihoda i troškova za planirane aktivnosti. Tri su osnovne funkcije budžeta u okviru godišnjeg procesa planiranja i kontrole a to su: prevođenje elemenata dugoročnog plana u formu godišnjeg budžeta (Annual Budget), kontrola ostvarenih rezultata i odgovor na

odstupanja od plana (u smislu donošenja odluka o poduzimanju akcija da se postignu budžetirane svote ili izvrši korekcija budžeta) (Belak, 1995).

Postoji više budžeta, međutim valja istaknuti glavni budžet koji se sastoji od nekoliko manjih budžeta a njegov sadržaj dan je u tablici ispod.

Tablica 8: Elementi glavnog budžeta

OPERATIVNI BUDŽETI 1. Prognoza prodaje 2. Raspored proizvodnje 3. Proračun troškova proizvodnje 4. Proračun operativnih troškova 5. Račun dobiti i gubitka predviđen budžetom
FINANCIJSKI BUDŽETI 1. Budžet gotovine 2. Bilanca predviđena budžetom
KAPITALNI PRORAČUN 1. Investicijski projekt „A“ 2. Investicijski projekt „B“ 3. Investicijski projekt „C“

Izvor: Belak, V. (1995): Menadžersko računovodstvo

3.2.3. Računovodstvo troškova

Računovodstvo troškova je tehnika ili metoda utvrđivanja troška projekta, procesa ili proizvoda. Taj trošak određuje se direktnim mjerenjem, arbitrarnim raspoređivanjem ili sustavnom racionalnom alokacijom (Gulin et al., 2003). Računovodstvo troškova podrazumijeva mnoge tehnike za donošenje upravljačkih odluka. Upravo zato, može se reći da je računovodstvo troškova integrirano u ostala dva dijela računovodstva, financijsko i menadžersko.

Kod računovodstva troškova je prvenstveno bitno odrediti vrste troškova i definirati troškovne kategorije. Troškovi se klasificiraju na sljedeći način:

1. troškovi prema vremenu nastanka:
    a) povijesni,
    b) sadašnji troškovi ili troškovi zamijene i
    c) budući troškovi i standardni troškovi

2. troškovi prema mogućnosti obuhvata po nositeljima troškova:
    a) direktni
    b) indirektni

3. troškovi prema rangiranju ili ponašanju na promjenu aktivnosti (opsega proizvodnje ili stupnja iskorištenja kapaciteta):
    a) varijabilni,
    b) fiksni i
    c) mješoviti

4. troškovi prema položaju u financijskim izvještajima:
    a) nedospjeli i dospjeli troškovi,
    b) troškovi proizvoda i troškovi razdoblja,
    c) primarni i konverzijski

5. troškovi prema utjecaju na donošenje poslovnih odluka:
    a) relevantni i irelevantni,
    b) nastali,
    c) oportunitetni,
    d) direktni i indirektni,
    e) kontrolirani i nekontrolirani i
    f) diferencijalni troškovi

Od navedenih troškovnih kategorija izdvojit će se samo one koje se smatraju značajne za računovodstvo troškova. Dakle, podjela troškova na troškove proizvoda i troškove razdoblja važna je zbog sastavljanja financijskih izvještaja. Troškove proizvoda čine trošak direktnog materijala, trošak direktnog rada te opći troškovi proizvodnje koji zauzimaju sve značajnije mjesto budući u posljednje vrijeme rastu troškovi kontrole kvalitete, održavanja strojeva i sl. troškovi razdoblja dijele se na troškove uprave i troškove prodaje. Oni postaju rashodi u razdoblju kada su nastali. Nadalje, primarni troškovi obuhvaćaju troškove direktnog rada i materijala, relevantni troškovi su oni koji su povezani s problemom donošenja odluka, kontrolirani su oni troškovi koji utječu na visinu i ponašanje menadžmenta itd.

Nakon što je prikazana klasifikacija troškova i definirane pojedine kategorije troškova, ti troškovi se trebaju obračunati kao i proizvodnja. Dvije su osnovne metode obračuna troškova: metoda obračuna troškova po radnom nalogu i procesni obračun.

Metoda obračuna troškova po radnom nalogu primjenjuje se u proizvodnji brodova, zrakoplova, građevinskih objekata, namještaja itd. U ovom obračunu, nosilac troška je pojedini predmet ili količina proizvoda, točnije određeni radni nalog ili posao.

Procesni sustav primjenjuje se u proizvodnji brašna, plastike, stakla, šećera, gume, odnosno u tzv. procesnoj proizvodnji. Nosilac troška je trošak proizvodnje određenog proizvoda.

Nakon utvrđivanja troškova, potrebno je odrediti cijene proizvoda. Cijena proizvoda se određuje različitim kalkulacijama. Po cijenama koje se izračunavaju dijele se na (Gulin et al., 2003):

a) kalkulaciju nabavne cijene ili troška nabave kojoj je cilj utvrditi trošak nabave,
b) kalkulaciju cijene proizvoda ili usluge kojoj je cilj utvrditi cijenu koštanja proizvoda ili usluge te
c) kalkulaciju prodajne cijene kojoj je cilj izračunati prodajnu cijenu.

Te kalkulacije mogu biti planske, prethodne, među kalkulacije i naknadne.

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE - VAŽNOST I RAZVIJENOST OSOBNIH I TEHNIČKIH VJEŠTINA U RAČUNOVODSTVENOJ PROFESIJI

4.1. Metodologija istraživanja

U empirijskom dijelu ovog rada upotrebom kvantitativnih metoda u ekonomiji testiraju se postavljene hipoteze istraživanja.

Za potrebe ovog istraživanja korišten je anketni upitnik kao instrument istraživanja. Ukupno je distribuirano 88 anketnih upitnika od čega je popunjeno 32 što daje stopu povrata od 36,36%. Anketa je sadržavala 11 pitanja, od kojih se dio pitanja odnosio na ocjenjivanje važnosti pojedinih vještina te dio na razvijenost i usklađenost profesije sa obrazovanjem. Istraživanje je provedeno anonimno.

U radu su se koristile metode grafičkog i tabelarnog prikazivanja kojima je prezentirana struktura odgovora na anketna pitanja, dok su se brojčane vrijednosti prezentirale upotrebom metoda deskriptivne statistike, i to aritmetičke sredine, moda i medijana kao srednjih vrijednosti, te standardne devijacije, minimuma i maksimuma kao pokazatelja disperzije.

Hipoteze su se testirale upotrebom Hi kvadrat testa kojim se testiralo postojanje razlika u zastupljenosti odgovora na ponuđene tvrdnje o vještinama, kao i zavisnost među modalitetima ponuđenih tvrdnji. U slučaju da nisu zadovoljeni preduvjeti za provođenje Hi kvadrat testa testiranje se radi upotrebom Fisherovog egzaktnog testa.

Analiza je rađena u statističkom softwareu SPSS 25.

4.2. Uzorak istraživanja

Empirijsko istraživanje o važnosti i razvijenosti osobnih i tehničkih vještina u računovodstvenoj profesiji na području Republike Hrvatske provedeno je putem anketnog upitnika koji se sastoji od 2 skupine pitanja (ocjenjivanje važnosti pojedinih vještina i razvijenost i usklađenost profesije sa obrazovanjem). Anketa je poslana na e-mail adrese računovodstvenih servisa na području Republike Hrvatske.

Istraživanje je provedeno tijekom lipnja i srpnja 2019. godine. Ukupan broj ispitanika N=32.

Anketni upitnik priložen je na kraju rada.

4.3. Analiza rezultata istraživanja

U nastavku rada prikazane su vrijednosti deskriptivne statistike. Izračunate su prosječne vrijednosti, mod, medijan, standardna devijacija te minimalna i maksimalna vrijednost.

Poslodavci su najprije iskazivali važnost svake od navedenih osobnih vještina računovođa za efikasno obavljanje posla vrijednostima od 1 do 5 gdje je 1 označavala najmanju važnost a 5 najvišu važnost.

Tablica 9: Deskriptivna statistika važnosti osobnih vještina za efikasno obavljanje posla

	N	Prosjek	Std.Dev.	Medijan	Mode	Min	Max
[Sposobnost razumijevanja važnosti i vrijednost uvođenja promjena i sposobnost prihvaćanja promjena koje se provode.]	32	4,66	0,60	5,00	5,00	3,00	5,00
[Sposobnost planiranja i vođenja projekata.]	32	4,22	0,66	4,00	4,00	3,00	5,00
[Poduzimanje inicijative.]	32	4,34	0,79	5,00	5,00	3,00	5,00
[Sposobnost stvaranja novih ideja (kreativnost).]	31	4,16	0,64	4,00	4,00	3,00	5,00
[Sposobnost uklapanja vlastitih vrijednosti i ciljeva u vrijednosti i ciljeve poduzeća.]	32	4,44	0,67	5,00	5,00	3,00	5,00
[Sposobnost motiviranja ljudi i djelovanja na ostvarivanju zajedničkih ciljeva.]	32	4,44	0,84	5,00	5,00	1,00	5,00
[Sposobnost učenja i ostajanja u tijeku s novim spoznajama.]	32	4,91	0,30	5,00	5,00	4,00	5,00
[Sposobnost odlučivanja.]	31	4,32	0,70	4,00	5,00	3,00	5,00
[Sposobnost samostalnog rada.]	32	4,72	0,52	5,00	5,00	3,00	5,00
[Odlučnost i ustrajnost u preuzetim zadacima i odgovornostima.]	32	4,63	0,61	5,00	5,00	3,00	5,00
[Interpersonalne i interakcijske vještine.]	32	4,38	0,71	5,00	5,00	3,00	5,00
[Sposobnost rada u timu.]	32	4,41	0,80	5,00	5,00	3,00	5,00
[Sposobnost prepoznavanja, postavljanja i rješavanja problema.]	32	4,81	0,47	5,00	5,00	3,00	5,00
[Sposobnost rješavanja novonastalih konfliktnih situacija.]	32	4,56	0,62	5,00	5,00	3,00	5,00
[Vještina upotrebe informacijskih i komunikacijskih tehnologija.]	32	4,56	0,67	5,00	5,00	3,00	5,00

Izvor: Izračun autora

Prema ocjenama poslodavaca najvažnija osobna vještina računovođa za efikasno obavljanje posla je sposobnost učenja i ostajanja u tijeku s novim spoznajama koja je ocijenjena prosječnom ocjenom 4,91 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 0,30, dok je najmanje važna vještina je sposobnost stvaranja novih ideja (kreativnost) koja je ocijenjena prosječnom ocjenom 4,16 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 0,64.

Nadalje, poslodavci su iskazivali važnost svake od navedenih tehničkih vještina računovođa za efikasno obavljanje posla vrijednostima od 1 do 5 gdje je 1 označavala najmanju važnost a 5 najvišu važnost.

Tablica 10: Deskriptivna statistika važnosti tehničkih vještina za efikasno obavljanje posla

	N	Prosjek	Std.Dev.	Medijan	Mode	Min	Max
[Sposobnost knjiženja svih poslovnih promjena i pripreme sastavljanja financijskih izvještaja.]	32	4,75	0,62	5,00	5,00	2,00	5,00
[Sposobnost primjene računovodstvenih standarda i načela za potrebe financijskog izvještavanja.]	31	4,77	0,50	5,00	5,00	3,00	5,00
[Mogućnost interpretacije i procjene financijskih performansi poduzeća.]	32	4,34	0,65	4,00	4,00	3,00	5,00
[Mogućnost sastavljanja izvještaja i analiza iz područja računovodstva troškova.]	31	4,55	0,62	5,00	5,00	3,00	5,00
[Sposobnost budžetiranja i primjene ostalih tehnika menadžerskog računovodstva.]	32	3,97	0,82	4,00	4,00	2,00	5,00
[Poznavanje svih poreznih propisa relevantnih za poslovanje poduzeća.]	31	4,90	0,30	5,00	5,00	4,00	5,00
[Sposobnost izračunavanja poreza na dobit, poreza na dohodak, PDV i ostalih poreza.]	32	4,88	0,34	5,00	5,00	4,00	5,00
[Sposobnost korištenja računovodstvenog informacijskog sustava poduzeća.]	32	4,72	0,58	5,00	5,00	3,00	5,00

Izvor: Izračun autora

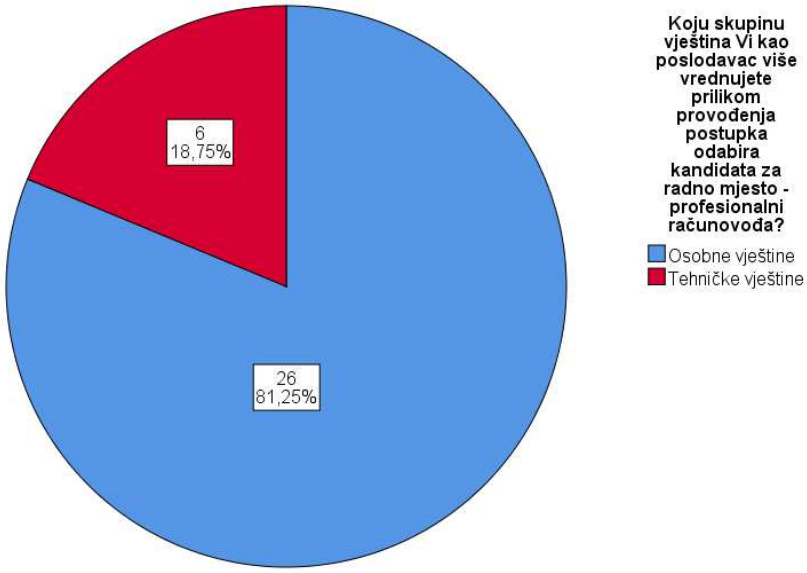
Prema ocjenama poslodavaca najvažnija tehnička vještina za efikasno obavljanje posla je poznavanje svih poreznih propisa relevantnih za poslovanje poduzeća koja je ocijenjena prosječnom ocjenom 4,90 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 0,30, dok je najmanje važna vještina prema ocjenama poslodavaca sposobnost budžetiranja i primjene ostalih tehnika menadžerskog računovodstva koja je ocijenjena prosječnom ocjenom 3,97 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 0,82.

Tablica 11: Više vrednovana vještina prilikom provođenja postupka odabira kandidata za radno mjesto profesionalni računovođa

	N	%
Osobne vještine	26	81,25
Tehničke vještine	6	18,75
Total	32	100,0

Izvor: Izračun autora

Prilikom odabira kandidata za radno mjesto profesionalni računovođa veći broj poslodavaca više vrednuje osobne vještine kandidata (26 poslodavaca; 81,25%) dok 6 poslodavaca (18,75%) smatra da su važnije tehničke osobine kandidata. Upravo osobne vještine predodređuju uspjeh kandidata dok se tehničke vještine lako steknu. Struktura odgovora je prikazana i grafički (slika 2).



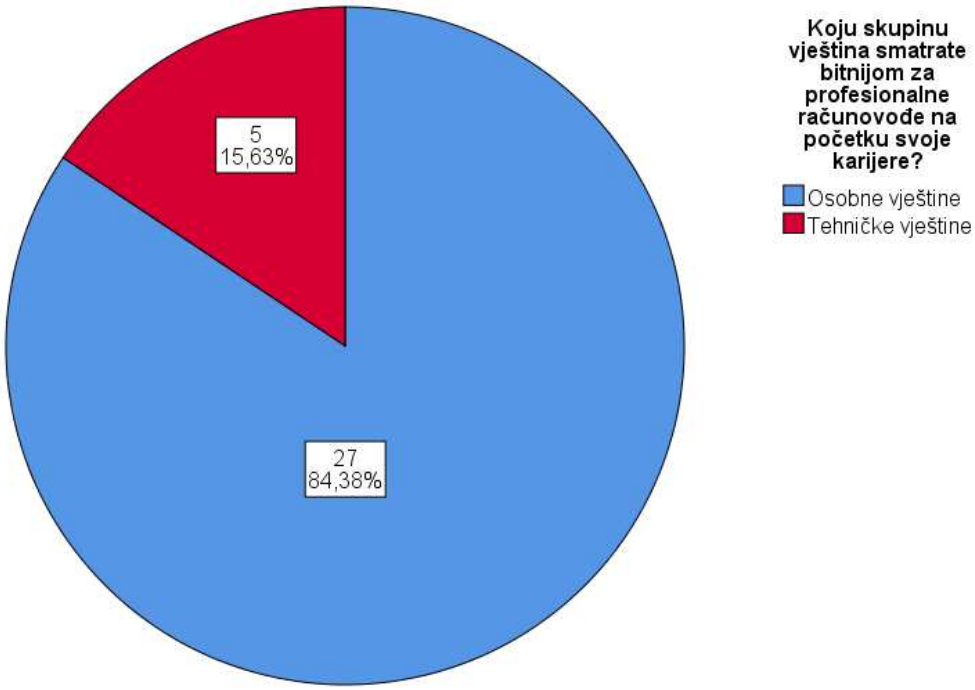
Slika 2: Skupina vještina koju poslodavci više vrednuju
Izvor: Prikaz autora

Tablica 12: Skupina vještina koju poslodavci smatraju bitnijom za početak karijere profesionalnog računovođe

	N	%
Osobne vještine	27	84,38
Tehničke vještine	5	15,63
Total	32	100,0

Izvor: Izračun autora

Veći broj poslodavaca smatra da su za početak karijere profesionalnog računovođe važnije osobne vještine (27 poslodavaca; 84,38%) dok 5 poslodavaca (15,64%) smatra da su važnije tehničke osobine, što je logično s obzirom da su poslodavci na prethodno pitanje istakli da prilikom zapošljavanja računovođa početnika više vrednuju osobne vještine. Struktura odgovora je prikazana na slici 3.



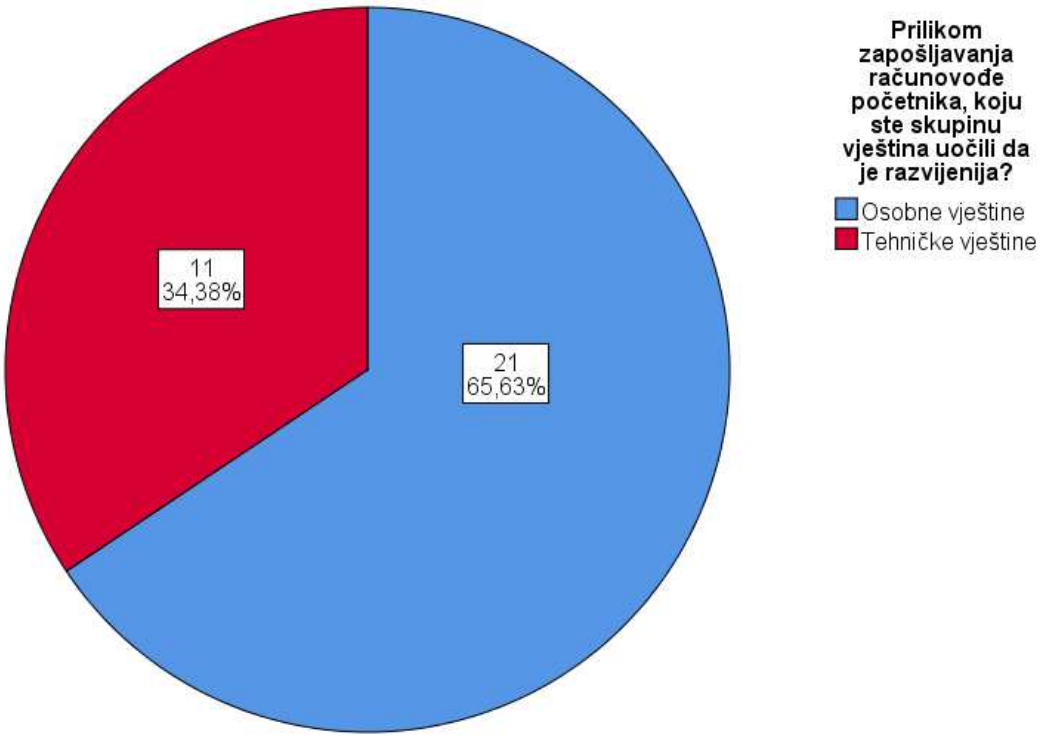
Slika 3: Skupina vještina koju poslodavci smatraju bitnijom za početak karijere profesionalnog računovođe
Izvor: Prikaz autora

Tablica 13: Razvijenije vještine kod računovođe početnika

	N	%
Osobne vještine	21	65,63
Tehničke vještine	11	34,38
Total	32	100,0

Izvor: Izračun autora

Veći broj poslodavaca je uočio da su kod računovođa početnika razvijenije osobne vještine (21 poslodavac; 65,63%) dok je 11 poslodavaca (34,38%) uočilo da su razvijenije tehničke vještine što upućuje na mogući jaz između poslodavaca i sveučilišta. Struktura odgovora je prikazana na slici 4.



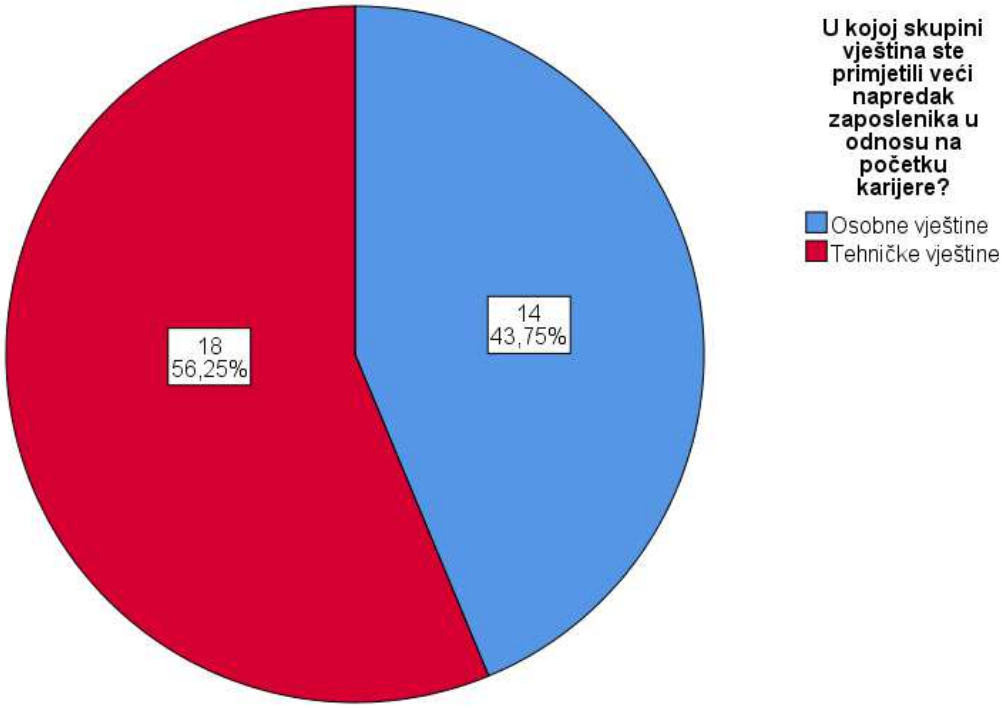
Slika 4: Razvijenija vještine kod računovođe početnika
Izvor: Prikaz autora

Tablica 14: Skupina vještina s većim napretkom zaposlenika u odnosu na početak karijere

	N	%
Osobne vještine	14	43,75
Tehničke vještine	18	56,25
Total	32	100,00

Izvor: Izračun autora

Više od polovice poslodavaca (18 poslodavaca; 56,25%) je veći napredak kod zaposlenika u odnosu na početak karijere primijetilo u skupini tehničkih vještina iz razloga što su prema odgovorima poslodavaca tehničke vještine slabije razvijene u odnosu na skupinu osobnih vještina (14 poslodavaca; 43,75%). Struktura odgovora je prikazana grafički (slika 5).



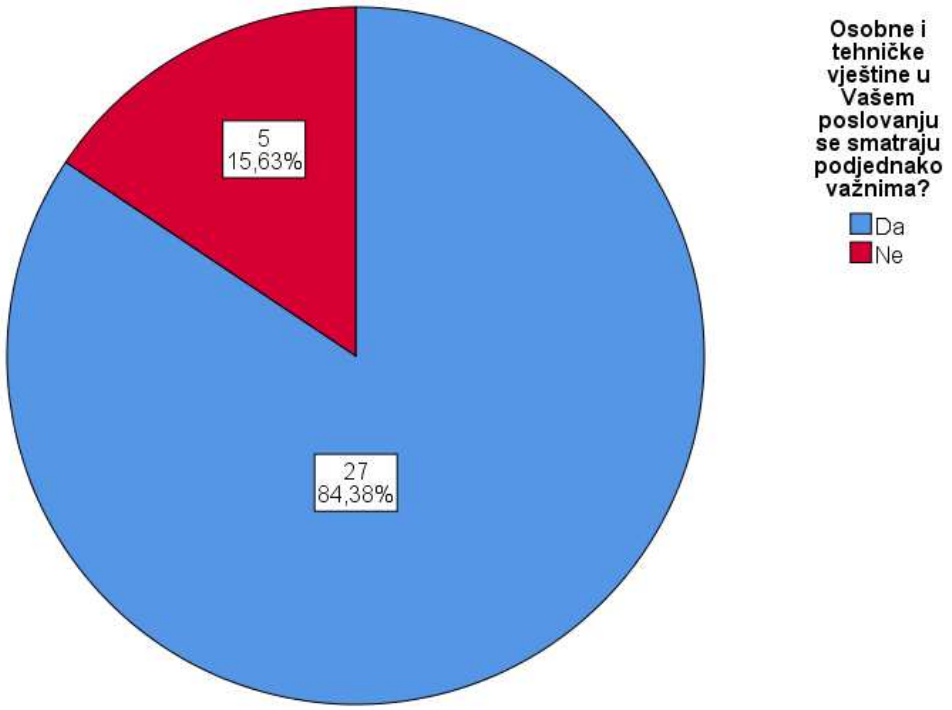
Slika 5: Skupina vještina s većim napretkom zaposlenika u odnosu na početak karijere
Izvor: Prikaz autora

Tablica 15: Podjednaka važnost osobnih i tehničkih vještina u poslovanju

	N	%
Da	27	84,38
Ne	5	15,63
Total	32	100,0

Izvor: Izračun autora

Veći broj ispitanih poslodavaca smatra da se u njihovom poslovanju pridaje podjednaka važnost osobnim i tehničkim vještinama (27 poslodavaca; 84,38%) dok je 5 poslodavaca (15,63%) odgovorilo da se u njihovu poslovanju ne pridaje podjednaka važnost osobnim i tehničkim vještinama (slika 6). Osobne vještine daju komparativne prednosti poslodavcu, dok su tehničke vještine nužne za svakodnevno poslovanje.



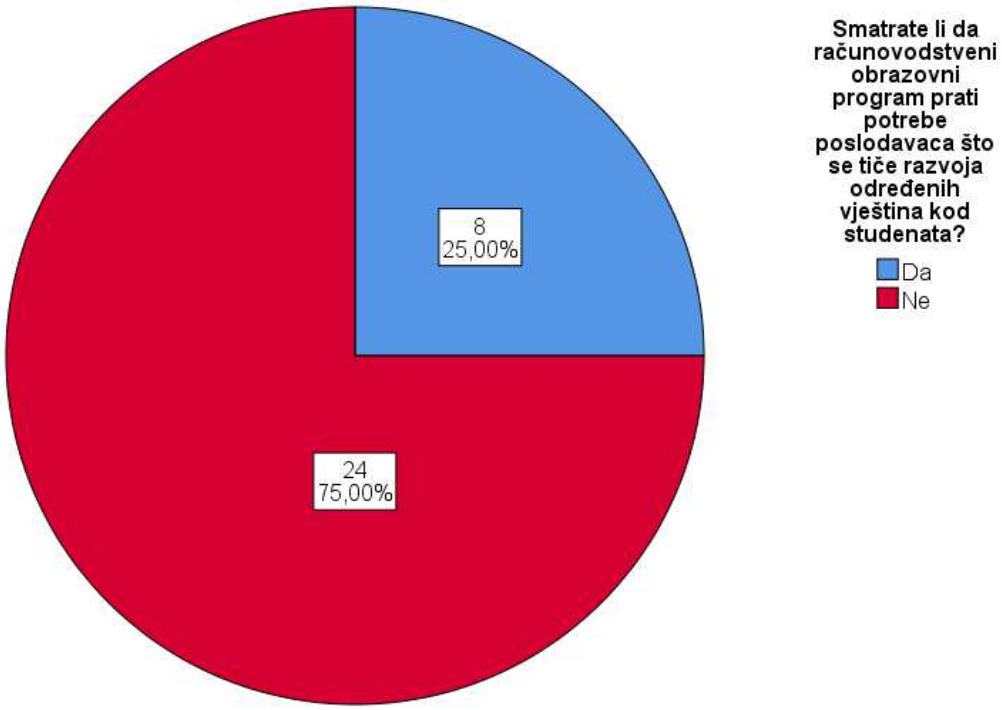
Slika 6: Podjednaka važnost osobnih i tehničkih vještina u poslovanju
Izvor: Prikaz autora

Tablica 16: Praćenje računovodstvenog obrazovnog programa i potreba poslodavaca

	N	%
Da	8	25,00
Ne	24	75,00
Total	32	100,0

Izvor: Izračun autora

Tri četvrtine poslodavaca (24 poslodavca; 75,00%) smatra da računovodstveni obrazovni sustav ne prati njihove potrebe što se tiče razvoja određenih vještina kod studenata na što je i upućivao odgovor na pitanje *„ Prilikom zapošljavanja računovođe početnika, koju ste skupinu vještina uočili da je razvijenija?“*. Struktura odgovora je prikazana na slici 7.



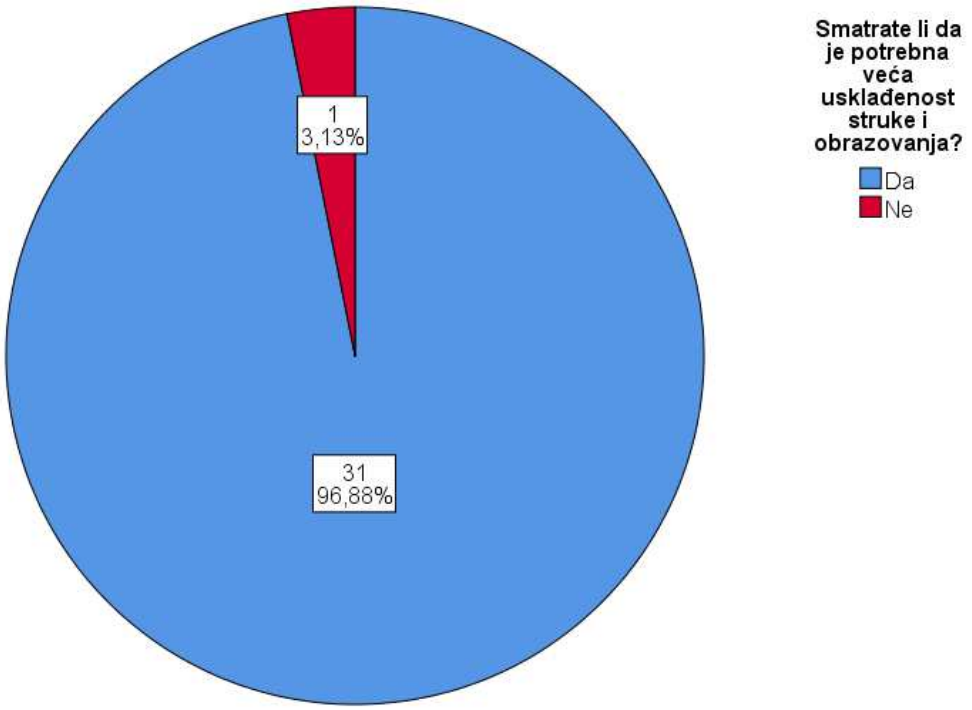
Slika 7: Praćenje računovodstvenog obrazovnog programa i potreba poslodavaca
Izvor: Prikaz autora

Tablica 17: Potreba za većom usklađenosti struke i obrazovanja

	N	%
Da	31	96,88
Ne	1	3,13
Total	32	100,0

Izvor: Izračun autora

Gotovo svi poslodavci (31 poslodavac; 96,88%) smatraju da je potrebna veća usklađenost struke i obrazovanja iz razloga što obrazovni sustav, kao što je prethodno navedeno, ne prati potrebe poslodavaca. Struktura odgovora je prikazana na slici 8.



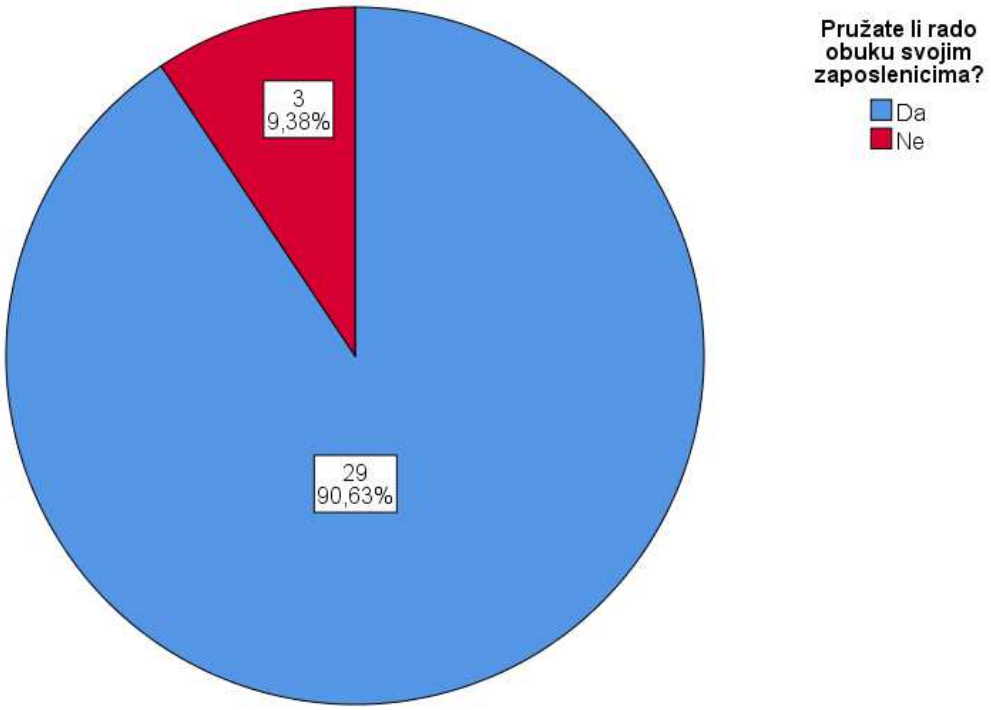
Slika 8: Potreba za većom usklađenosti struke i obrazovanja
Izvor: Prikaz autora

Tablica 18: Pružanje obuke zaposlenicima

	N	%
Da	29	90,63
Ne	3	9,38
Total	32	100,0

Izvor: Izračun autora

Preko 90% poslodavaca (29 poslodavaca; 90,63%) rado pruža obuku svojim zaposlenicima dok 3 poslodavca (9,38%) nisu. Poslodavci su na neki način primorani pružati obuku svojim zaposlenicima ukoliko žele kvalitetnog radnika budući smatraju da struka i obrazovanje nisu usklađeni. Struktura odgovora se vidi na slici 9.



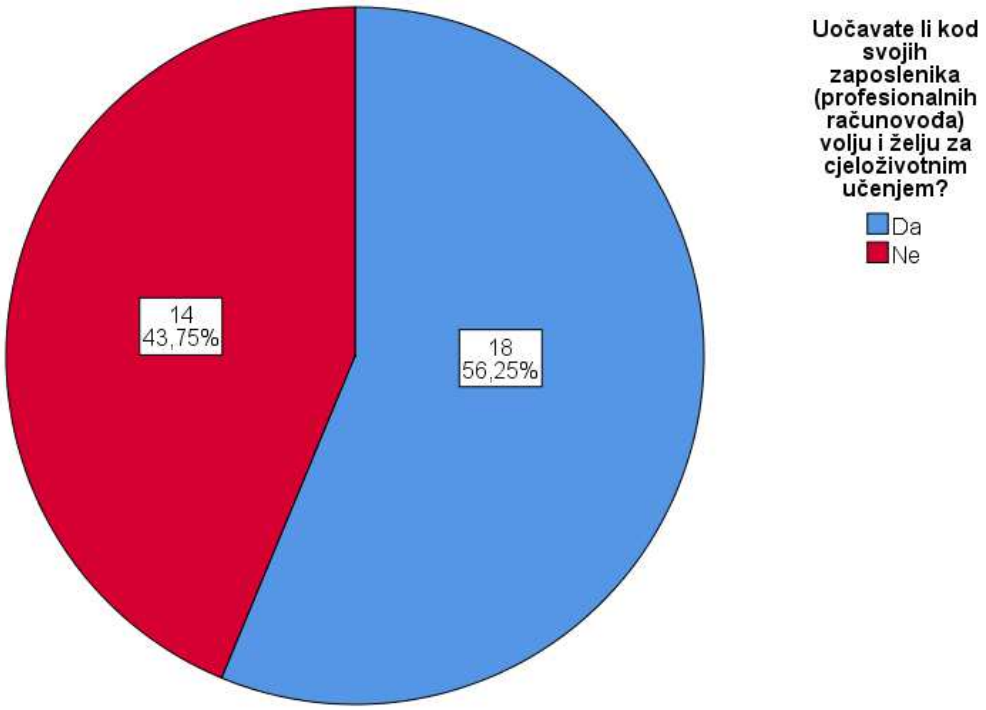
Slika 9: Rado pružanje obuke zaposlenicima
Izvor: Prikaz autora

Tablica 19: Uočavanje volje i želje za cjeloživotnim učenjem kod zaposlenika

	N	%
Da	18	56,25
Ne	14	43,75
Total	32	100,0

Izvor: Izračun autora

Osamnaest poslodavaca (56,25%) kod svojih zaposlenika uočava volju i želju za cjeloživotnim učenjem, dok 14 poslodavaca (43,75%) ne uočava (slika 10).



Slika 10: Uočavanje volje i želje za cjeloživotnim učenjem kod zaposlenika
Izvor: Prikaz autora

4.4. Testiranje hipoteza

H1: Postoji razlika u razvijenosti osobnih i tehničkih vještina kod računovođa početnika.

Cilj hipoteze je utvrditi postojanje razlika u razvijenosti osobnih i tehničkih vještina kod računovođa početnika. Nekoliko je znanstvenika provelo istraživanje o tome koja su to znanja i vještine koje treba uvrstiti u računovodstvene obrazovne programe kako bi se zadovoljili zahtjevi tržišta i poslodavaca u suvremenom poslovanju. Naime, poslodavci traže različite vještine i atribute kod novih diplomanata kako bi zadržali konkurentsku prednost (Birrell, 2006).

Tablica 20: Ispitanici prema percepciji razvijenijih vještina kod zapošljavanja računovođe početnika

Razvijenija vještina kod zapošljavanja računovođe početnika	Broj ispitanika	%
Osobne vještine	21	65,63
Tehničke vještine	11	34,38
Ukupno	32	100,00

Izvor: Izračun autora

Iz tablice se može utvrditi da je za 10 ispitanih poslodavaca veći broj onih koji smatraju da su prilikom zapošljavanja računovođa početnika razvijenije osobne vještine u odnosu na tehničke. Razlika u zastupljenosti vještina se testira Hi kvadrat testom.

Tablica 21: Rezultati Hi kvadrat testa

Test Statistics

	Razvijenije vještine
Chi-Square	3,125[a]
Df	1
Asymp. Sig.	,077

a. 0 cells (0,0%) haveexpectedfrequencieslessthan 5. The minimum expectedcellfrequencyis 16,0.

Izvor: Prikaz autora

Na temelju empirijske Hi kvadrat vrijednosti 3,125 se može donijeti zaključak da veći broj poslodavaca dijeli stav da su kod računovođa početnika osobne vještine razvijenije u odnosu na tehničke vještine iako je riječ o jednako važnim vještinama. Zaključak je donesen pri razini pouzdanosti od 90% uz empirijsku p vrijednost 0,077.

Hipoteza H1 kojom se pretpostavlja da postoji razlika u razvijenosti osobnih i tehničkih vještina kod računovođa početnika se može prihvatiti kao istinita.

H2: Postoji razlika u stupnju razvijenosti osobnih i tehničkih vještina između računovođa početnika i računovođa s radnim iskustvom.

Cilj ove hipoteze jest staviti u odnos stupanj razvijenosti vještina između računovođa početnika i računovođa s radnim iskustvom. Ovom hipotezom će se utvrditi stječu li profesionalni računovođe potrebne vještine obrazovanjem na sveučilištu ili na poslu, odnosno obukom poslodavaca. Krajem 1990-ih godina, istraživači su zaključili da vještine koje su stekli diplomanti na visokom učilištu nisu odgovarale zahtjevima industrijske karijere u SAD-u (Peddle, 2000). Industrija je zahtijevala diplomante koji su spremni za posao i s tehničkim znanjem i vještinama kako bi odmah dodali vrijednost mjestu rada i time spasili vitalne financijske resurse organizacije (Jackson i Hancock, 2010).

Ova hipoteza se može testirati Hi kvadrat testom i Fisherovim egzaktnim testom. U nastavku će biti prikazane obe varijante.

1. Testiranje hipoteze Hi kvadrat testom

Tablica 22: Napredak u računovodstvenim vještinama (1)

U kojoj skupini vještina ste primijetili veći napredak zaposlenika u odnosu na početku karijere?

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Osobne vještine	14	43,8	43,8	43,8
	Tehničke vještine	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Izvor: Izračun autora

Iz tablice se može utvrditi da je za 4 ispitanih poslodavaca veći broj onih koji smatraju da je ostvaren veći napredak kod tehničkih vještina u odnosu na osobne. Razlika u zastupljenosti se testira Hi kvadrat testom.

Tablica 23: Rezultati Hi kvadrat testa za napredak u računovodstvenim vještinama

Test Statistics

	U kojoj skupini vještina ste primijetili veći napredak zaposlenika u odnosu na početku karijere?
Chi-Square	,500[a]
Df	1
Asymp. Sig.	,480

a. 0 cells (0,0%) haveexpectedfrequencieslessthan 5. The minimum expectedcellfrequencyis 16,0.
Izvor: Izračun autora

Na temelju empirijske Hi kvadrat vrijednosti 0,500 se može donijeti zaključak da jednak broj poslodavaca dijeli stav da je ostvaren jednak napredak kod osobnih i tehničkih vještina u odnosu na početak karijere. Zaključak je donesen pri empirijskoj razini signifikantnosti od 48%.

Slijedom rezultata provedenog testiranja se može donijeti zaključak da se hipoteza H2 kojom se pretpostavlja da postoji razlika u stupnju razvijenosti osobnih i tehničkih vještina između računovođa početnika i računovođa s radnim iskustvom odbacuje kao neistinita.

2. Testiranje hipoteze Fisherovim egzaktnim testom

Hipoteza se testira Fisherovim egzaktnim testom koji je opravdan za korištenje kada nisu zadovoljeni preduvjeti za provođenje Hi kvadrat testa (nužan uvjet da kod tablica 2x2 sve vrijednosti prelaze vrijednost 5).

Tablica 24: Napredak u računovodstvenim vještinama (2)

			U kojoj skupini vještina ste primijetili veći napredak zaposlenika u odnosu na početku karijere?		
			Osobne vještine	Tehničke vještine	Total
Koju skupinu vještina smatrate bitnijom za profesionalne računovođe na početku svoje karijere?	Osobne vještine	Count	12	15	27
		%	44,4%	55,6%	84,4%
	Tehničke vještine	Count	2	3	5
		%	40,0%	60,0%	15,6%
Total		Count	14	18	32
		%	43,75%	56,25%	100,0%

Izvor: Izračun autor

Iz tablice se može utvrditi da je među ispitanicima kojima su bitnije osobne vještine kod profesionalnih računovođa 44,4% primijetilo veći napredak osobnih vještina kod zaposlenika u odnosu na početku karijere, dok je među ispitanicima kojima su bitnije tehničke vještine kod profesionalnih računovođa veći napredak kod tehničkih vještina utvrđen kod 40,04% ispitanih.

Zavisnost se testira Fisherovim egzaktnim testom.

Tablica 25: Rezultati Fisherovog egzaktnog testa za napredak u računovodstvenim vještinama

Chi-Square Tests

	Value	Exact Sig. (1-sided)
Fisher's Exact Test		,624
N of Valid Cases	32	

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,19.

b. Computed only for a 2x2 table

Izvor: Izračun autora

Na temelju p vrijednosti 0,624 se može donijeti zaključak da zavisnost između vještina koje su važnije za profesionalne računovođe i napretka vještina nije utvrđena.

Slijedom rezultata provedenog testiranja se može donijeti zaključak da se hipoteza H2 kojom se pretpostavlja da postoji razlika u stupnju razvijenosti osobnih i tehničkih vještina između računovođa početnika i računovođa s radnim iskustvom odbacuje kao neistinita.

H3: Postoji razlika između trenutnog i očekivanog stupnja razvoja računovodstvenih vještina.

Hipoteza se testira Fisherovim egzaktnim testom koji je opravdan za korištenje kada nisu zadovoljeni preduvjeti za provođenje Hi kvadrat testa (nužan uvjet da kod tablica 2x2 sve vrijednosti prelaze vrijednost 5).

Tablica 26: Rezultati Hi kvadrat testa za trenutne i očekivane računovodstvene vještine

			Prilikom zapošljavanja računovođe početnika, koju ste skupinu vještina uočili da je razvijenija?		
			Osobne vještine	Tehničke vještine	Total
4. Koju skupinu vještina smatrate bitnijom za profesionalne računovođe na početku svoje karijere?	Osobne vještine	Count	21	6	27
		%	77,8%	22,2%	100,0%
	Tehničke vještine	Count	0	5	5
		%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Count	21	11	32
		%	65,6%	34,4%	100,0%

Izvor: Izračun autora

Iz tablice se može utvrditi da od 27 ispitanika koji smatraju osobne vještine važnijim za profesionalne računovođe na početku karijere njih 21 (77,8%) je uočilo da su navedene vještina razvijenija u odnosu na tehničke vještine, dok je od 5 ispitanika koji smatraju tehničke vještine važnijim za profesionalne računovođe na početku karijere svi su potvrdili postojanje razvijenijih tehničkih vještina kod računovođa početnika.

Povezanost se testira Fisherovim egzaktnim testom.

Tablica 27: Rezultati Fisherovog egzaktnog testa

Fisherov egzaktni test

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Likelihood Ratio	12,579	1	,000		
Fisher's Exact Test				,002	,002
N of Valid Cases	32				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,72.

b. Computed only for a 2x2 table

Izvor: Izračun autora

Na temelju empirijske p vrijednosti 0,002 provedenog Fisherovog egzaktnog testa se može donijeti zaključak da postoji povezanost između trenutne i preferirane razine razvijenosti osobnih i tehničkih vještina gdje dio poslodavaca koji preferiraju razvijene osobne karakteristike mladih računovođa dobivaju razvijenije tehničke karakteristike.

Slijedom rezultata provedenog testiranja donosi se zaključak da se hipoteza H2 kojom se pretpostavlja da postoji razlika između trenutnog i očekivanog stupnja razvoja računovodstvenih vještina prihvaća kao istinita.

5. ZAKLJUČAK

Kontekst i dinamika globalnog poslovnog okruženja rezultirala je promjenama u vještinama koje zahtijevaju poslodavci. Takvo poslovno okruženje vidi računovođe kao stručnjake koji pomažu tvrtkama da napreduju. Prije više od 20 godina mnogi diplomirani računovođe tvrdili su da je uspjeh na poslu uglavnom pripisan razini stručnog znanja odnosno razvijenosti tehničkih vještina (Rebele, 1985). Prema novijim istraživanjima, mnogi sada tvrde da su tehničke vještine temelj, ali da su kritičke vještine povezane s uspjehom u karijeri (Mathews et al., 1990).

Proučavajući stranu literaturu, utvrđeno je da u mnogim zemljama svijeta postoji jaz između struke i obrazovanja. Cilj ovog rada bio je utvrditi kakvo je stanje u Hrvatskoj, koju skupinu vještina poslodavci smatraju važnijom te koja skupina vještina je razvijenija kod računovođa početnika. Istraživanje je provedeno na uzorku od 32 poslodavca kako bi se utvrdila važnost i razvijenost osobnih i tehničkih vještina u računovodstvenoj profesiji. U istraživanju su postavljene tri hipoteze na temelju kojih su doneseni zaključci.

Hipoteza H1 koja kaže da *Postoji razlika u razvijenosti osobnih i tehničkih računovodstvenih vještina kod računovođa početnika* se prihvaća odnosno veći broj poslodavaca smatra da su osobne vještine razvijenije kod računovođa početnika. Dakle, sveučilišta nedovoljno razvijaju tehničke vještine kod studenata, a ovim istraživanjem nije utvrđeno razvijaju li studenti osobne vještine obrazovanjem na fakultetu ili nekim drugim putem.

Hipoteza H2 se odbacuje kao neistinita što znači da ne postoji razlika u razvijenosti osobnih i tehničkih vještina između računovođa početnika i računovođa s radnim iskustvom. Ova hipoteza potkrepljuje činjenicu da struka i obrazovanje nisu usklađeni te da su poslodavci primorani pružati obuku svojim zaposlenicima.

Hipoteza H3 se prihvaća te se donosi zaključak da postoji razlika između trenutnog i očekivanog stupnja razvoja računovodstvenih vještina. Ova tvrdnja se može potkrijepiti činjenicom da dio poslodavaca koji preferiraju razvijene osobne karakteristike mladih računovođa dobivaju razvijenije tehničke karakteristike.

Slijedom navedenog može se zaključiti da postoji nedovoljna usklađenost između struke i obrazovanja. Ukoliko se nešto ne promijeni, studenti kao i poslodavci su primorani sami nadomjestiti taj jaz. Nakon završenog fakultetskog obrazovanja ili tijekom istog, studenti

mogu pohađati razne tečajeve kako bi se dodatno specijalizirali ili usavršili određena znanja kako bi lakše došli do zaposlenja. Poslodavci s druge strane, moraju pružiti svojim zaposlenicima obuku i dodatno usavršavanje kako bi dobili što kompletnijeg radnika temeljem kojeg će ostvariti konkurentske prednosti.

Ovo istraživanje se može i proširiti. Naime, ostavljeno je prostora da se ispita studente viših godina studija o vještinama stečenim na fakultetu te onima za koje oni smatraju da su poslodavcima važne. Također se mogu analizirati i stavovi sveučilišta o tome da li njihov obrazovni program prati potrebe tržišta rada i poslodavaca. Time će se bolje utvrditi u čemu (ili kome od tri navedena aktera) je zapravo problem i što se može učiniti kako bi se popravila trenutna situacija.

SAŽETAK

Kako bi profesionalni računovođe bili što uspješniji u svom poslu, potrebne su im određene vještine. Naime, u promjenjivom globalnom okruženju, uz postojanje tehničkih vještina, poslodavci sve više naglašavaju važnost osobnih vještina koje omogućavaju pojedincu da se istakne te prilagodi novonastalim situacijama. Poslodavci su također svjesni potrebe za cjeloživotnim učenjem kako bi računovođe ostali relevantni na određenom području. Ovo istraživanje je provedeno na uzorku od 32 poslodavca kako bi se utvrdilo što točno poslodavci traže od profesionalaca računovodstva te kakvo je trenutno stanje što se tiče razvijenosti njihovih vještina čime se može utjecati na sveučilišta u slučaju potrebe za mijenjanjem obrazovnog programa. Ovim istraživanjem se nastoji približiti potrebe poslodavaca studentima i sveučilištima kako bi se ostvarila što bolja sinergija između njih, što će u konačnici pružiti nemjerljivu korist za sva tri navedena aktera.

Ključne riječi: osobne vještine, tehničke vještine, računovodstvena profesija, računovodstveni obrazovni program

SUMMARY

In order for professional accountants to be as successful as possible in their business, they need certain skills. Specifically, in a changing global environment, with the existence of hard skills, employers are increasingly emphasizing the importance of soft skills that enable an individual to stand out and adapt to new situations. Employers are also aware of the need for lifelong learning to keep accountants relevant in a particular area. This research was conducted on a sample of 32 employers to determine what exactly they require from accounting professionals and their current situation regarding the development of their skills, which may affect universities when needed to change their educational program. This research seeks to approximate the needs of employers to students and universities in order to maximize synergy between them, which will ultimately provide immeasurable benefits for all three of these actors.

Key words: soft skills, hard skills, accounting profession, accounting education program

LITERATURA

1. Anthony, R.N.; Reece, J.S. (2004): Računovodstvo: Financijsko i upravljačko računovodstvo.
2. Bhagra, A.; Sharma, D.K. (2018): Changing Paradigm of Employability Skills in the Global Business World: A Review. The IUP Journal of Soft Skills, Vol. 7, No. 2.
3. Belak, V. (1995): Menadžersko računovodstvo.
4. Belak, V. i Vudrić, N. (2012): Osnove suvremenog računovodstva.
5. De Villiers, R. (2010): The incorporation of soft skills into accounting curricula: preparing accounting graduates for their unpredictable futures. Meditari Accountancy Research, Vol. 18, No. 2, str. 1-22.
6. Gulin, D.; Spajić, F. et al. (2003): Računovodstvo.
7. 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, Vol. 18, No. 5, str. 369-385.
8. Jackson, D.; Chapman, E. (2012): Non-technical competencies in undergraduate business degree programs: Australian and UK perspectives. Studies in Higher Education, Vol. 37, No. 5, str. 541-567.
9. Kavanagh, M.H.; Drenall, L. (2008): What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. Accounting and Finance, Vol. 48, No. 2, str. 279-300.
10. Kavčić, S.; Mihelčić, E. (2006): Accounting skills hotel enterprises need today. Tourism and Hospitality Management, Vol. 12, No. 1, str. 19-34.
11. 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, Vol. 8, No. 8.
12. Lin, Z.J.; Xiong, X.; Liu, M. (2005): Knowledge base and skill development in accounting education: Evidence from China. Journal of accounting education, Vol. 23, str. 149-169
13. Low, M.; Samkin, G.; Liu, C. (2013): Accounting Education and the Provision of Soft Skills: Implications of the recent NZICA CA Academic requirement changes. e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching, Vol. 7, No. 1, str. 1-33.

14. Osmani, M.; Hindi, N.; Al-Esmail, R. (2017): Examining graduate skills in accounting and finance: The perception of Middle Eastern students. Industry and Higher Education, Vol. 31, No. 5, str. 318–327.
15. Perkušić, D. (2016): Osnove računovodstva: skripta, online, dostupno na: https://www.oss.unist.hr/sites/default/files/file_attach/Osnove%20ra%C4%8Dunovodstva%20RIF%20-%20Dijana%20Perku%C5%A1i%C4%87.pdf (pristupljeno 10.08.2019.).
16. Ramljak, B.; Pavić, M. (2016): Izazovi računovodstvene profesije u budućem razdoblju, online, dostupno na: https://www.bib.irb.hr/841158 (pristupljeno 02.05.2019.).
17. Sikavica P. et al. (2008): Suvremeni menadžment: Vještine, sustavi i izazovi, Školska knjiga.
18. Vinković Kravaica, A.; Ribarić Aidone, E.; Krivačić, D. (2007): Abeceda računovodstva – u teoriji i praksi.
19. Zelenika, R. (2000): Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, IQ Plus d.o.o.
20. Žager, K. et al. (2008): Analiza financijskih izvještaja, online, dostupno na: http://www.rif.hr/Uploads/sadrzaj%20AFI.pdf (pristupljeno 10.08.2019.).

POPIS SLIKA

Slika 1: Model savjetovanja i obučavanja (coaching) 19
Slika 2: Skupina vještina koju poslodavci više vrednuju 39
Slika 3: Skupina vještina koju poslodavci smatraju bitnijom za početak karijere profesionalnog računovođe 40
Slika 4: Razvijenija vještine kod računovođe početnika 41
Slika 5: Skupina vještina s većim napretkom zaposlenika u odnosu na početak karijere 42
Slika 6: Podjednaka važnost osobnih i tehničkih vještina u poslovanju 43
Slika 7: Praćenje računovodstvenog obrazovnog programa i potreba poslodavaca 44
Slika 8: Potreba za većom usklađenosti struke i obrazovanja 45
Slika 9: Rado pružanje obuke zaposlenicima 46
Slika 10: Uočavanje volje i želje za cjeloživotnim učenjem kod zaposlenika 47

POPIS TABLICA

Tablica 1: Usporedni prikaz različitih računovodstvenih pretpostavki i načela 11
Tablica 2: Koncept povjerenja 17
Tablica 3: Temeljne računovodstvene jednakosti bilance..... 24
Tablica 4: Shematski prikaz bilance..... 25
Tablica 5: Shematski prikaz računa dobiti i gubitka 26
Tablica 6: Shematski prikaz izvještaja o novčanim tokovima 27
Tablica 7: Temeljne razlike između financijskog i menadžerskog računovodstva..... 28
Tablica 8: Elementi glavnog budžeta 31
Tablica 9: Deskriptivna statistika važnosti osobnih vještina za efikasno obavljanje posla 36
Tablica 10: Deskriptivna statistika važnosti tehničkih vještina za efikasno obavljanje posla . 37
Tablica 11: Više vrednovana vještina prilikom provođenja postupka odabira kandidata za radno mjesto profesionalni računovođa 38
Tablica 12: Skupina vještina koju poslodavci smatraju bitnijom za početak karijere profesionalnog računovođe 39
Tablica 13: Razvijenije vještine kod računovođe početnika..... 40
Tablica 14: Skupina vještina s većim napretkom zaposlenika u odnosu na početak karijere .. 41
Tablica 15: Podjednaka važnost osobnih i tehničkih vještina u poslovanju 42
Tablica 16: Praćenje računovodstvenog obrazovnog programa i potreba poslodavaca..... 43
Tablica 17: Potreba za većom usklađenosti struke i obrazovanja 44
Tablica 18: Pružanje obuke zaposlenicima 45
Tablica 19: Uočavanje volje i želje za cjeloživotnim učenjem kod zaposlenika 46
Tablica 20: Ispitanici prema percepciji razvijenijih vještina kod zapošljavanja računovođe početnika 48
Tablica 21: Rezultati Hi kvadrat testa 48
Tablica 22: Napredak u računovodstvenim vještinama (1)..... 49
Tablica 23: Rezultati Hi kvadrat testa za napredak u računovodstvenim vještinama 50
Tablica 24: Napredak u računovodstvenim vještinama (2)..... 51
Tablica 25: Rezultati Fisherovog egzaktnog testa za napredak u računovodstvenim vještinama 51
Tablica 26: Rezultati Hi kvadrat testa za trenutne i očekivane računovodstvene vještine 52
Tablica 27: Rezultati Fisherovog egzaktnog testa..... 53

ANKETNI UPITNIK

Poštovani,

studentica sam Ekonomskog fakulteta u Splitu, te za potrebe izrade diplomskog rada na temu „Važnost i razvijenost osobnih i tehničkih vještina u računovodstvenoj profesiji“ provodim anketu čiji je osnovni cilj istražiti razvijenost osobnih (soft) i tehničkih (hard) vještina kod profesionalnih računovođa. Molim Vas da odvojite nekoliko minuta svoga vremena i odgovorite na pitanja. Svi odgovori u potpunosti su anonimni i koristit će se isključivo u navedenu svrhu.

Hvala Vam na sudjelovanju.

OSOBNE VJEŠTINE

Koje od navedenih osobnih vještina smatrate važnim za Vaš poslovni subjekt? Ocijenite od 1 (najmanje važne) do 5 (najviše važne).

OSOBNE VJEŠTINE	1	2	3	4	5
Sposobnost razumijevanja važnosti i vrijednost uvođenja promjena i sposobnost prihvaćanja promjena koje se provode.					
Sposobnost planiranja i vođenja projekata					
Poduzimanje inicijative.					
Sposobnost stvaranja novih ideja (kreativnost).					
Sposobnost uklapanja vlastitih vrijednosti i ciljeva u vrijednosti i ciljeve poduzeća.					
Sposobnost motiviranja ljudi i djelovanja na ostvarivanju zajedničkih ciljeva.					
Sposobnost učenja i ostajanja u tijeku s novim spoznajama.					
Sposobnost odlučivanja.					
Sposobnost samostalnog rada.					
Odlučnost i ustrajnost u preuzetim zadacima i odgovornostima.					

Interpersonalne i interakcijske vještine.					
Sposobnost rada u timu.					
Sposobnost prepoznavanja, postavljanja i rješavanja problema.					
Sposobnost rješavanja novonastalih konfliktnih situacija.					
Vještina upotrebe informacijskih i komunikacijskih tehnologija.					

TEHNIČKE VJEŠTINE

Koje od navedenih tehničkih vještina smatrate važnim za Vaš poslovni subjekt? Ocijenite od 1 (najmanje važne) do 5 (najviše važne).

TEHNIČKE VJEŠTINE	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sposobnost knjiženja svih poslovnih promjena i pripreme sastavljanja financijskih izvještaja.					
Sposobnost primjene računovodstvenih standarda i načela za potrebe financijskog izvještavanja.					
Mogućnost interpretacije i procjene financijskih performansi poduzeća.					
Mogućnost sastavljanja izvještaja i analiza iz područja računovodstva troškova.					
Sposobnost budžetiranja i primjene ostalih tehnika menadžerskog računovodstva.					
Sposobnost primjene različitih metoda strateškog menadžerskog računovodstva.					
Poznavanje svih poreznih propisa relevantnih za poslovanje poduzeća.					
Sposobnost izračunavanja poreza na dobit, poreza na dohodak, PDV i ostalih poreza.					
Sposobnost korištenja računovodstvenog informacijskog sustava poduzeća.					

KOD SLJEDEĆIH PITANJA ODABERITE OSOBNE/TEHIČKE

1. Koju skupinu vještina Vi kao poslodavac više vrednujete prilikom provođenja postupka odabira kandidata za radno mjesto - profesionalni računovođa?

OSOBNE	TEHNIČKE

2. Koju skupinu vještina smatrate bitnijom za profesionalne računovođe na početku svoje karijere?

OSOBNE	TEHNIČKE

3. Prilikom zapošljavanja računovođe početnika, koju ste skupinu vještina uočili da je razvijenija?

OSOBNE	TEHNIČKE

4. U kojoj skupini vještina ste primijetili veći napredak zaposlenika u odnosu na početku karijere?

OSOBNE	TEHNIČKE

KOD SLJEDEĆIH PITANJA ODABERITE DA/NE

1. Osobne i tehničke vještine u Vašem subjektu se smatraju podjednako važnima.

DA	NE

2. Smatrate li da računovodstveni obrazovni program prati potrebe poslodavaca što se tiče razvoja određenih vještina kod studenata?

DA	NE

3. Smatrate li da je potrebna veća usklađenost struke i obrazovanja?

DA	NE

4. Pružate li rado obuku svojim zaposlenicima?

DA	NE

5. Uočavate li kod svojih zaposlenika (profesionalnih računovođa) volju i želju za cjeloživotnim učenjem?

DA	NE