

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Majandusarvestuse instituut

Finantsarvestuse õppetool

Katrin Ving

**MAJANDUSARVESTUSALASTE SPETSIALISTIDE
KÕRGHARIDUSTASEMEL KOOLITAMISE VÕIMALUSED
EESTIS NING NENDE KOMPETENTSUSE VASTAVUS
TÖÖTURU VAJADUSTELE**

Magistritöö

Juhendaja: Lektor Monika Nikitina-Kalamäe

Tallinn 2014

SISUKORD

TÖÖS KASUTATAVATE LÜHENDITE LOETELU	4
ABSTRAKT	5
SISSEJUHATUS	6
1. MAJANDUSARVESTUSALASE SPETSIALISTI KÕRGHARIDUSTASEMEL KOOLITAMISE VÕIMALUSED EESTIS	9
1.1 Eesti kõrgharidussüsteem ja selle seos kutsekvalifikatsiooniraamistikuga	9
1.2 Raamatupidaja roll ettevõttes ning tema vastutuse ulatus	14
1.3 Raamatupidaja kutse reguleerimisest Eestis	17
1.4 Raamatupidaja kutsestandardite vastavus majandusarvestusalastele kõrgharidusõppekavadele	21
1.4.1 Vanemraamatupidaja kutsestandard ning selles nõutud kõrgharidustaseme omandamise võimalused	24
1.4.2 Juhtivraamatupidaja kutsestandard ning selles nõutud kõrgharidustaseme omandamise võimalused	33
2. TÖÖANDJATE HINNANG MAJANDUSARVESTUSALASE SPETSIALISTI KOMPETENTSUSELE	41
2.1 Metoodika ja intervjuueeritavate valik	41
2.2 Uuring – raamatupidajate värbamisprotsess ettevõttes.....	43
2.3 Uuring – raamatupidajate tase	51
KOKKUVÕTE	59
SUMMARY	64
VIIDATUD ALLIKAD	67
LISAD	71
Lisa 1. Konkurss majandusarvestusalase kõrghariduse I ja II astme tasuta õppesse 2013/2014 õppeaastal	71
Lisa 2. Õppeasutused, kus saab Eestis õppida kõrghariduse õppekavadel	72

Lisa 3. Kaheksatasemelise kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldused	73
Lisa 4. Viietasemelise kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldused	75
Lisa 5. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse õppeasutuste lõikes.....	76
Lisa 6. Keelte oskustasemete kirjeldused	86
Lisa 7. Kõrghariduse II astme õppeainete liigitus ainegruppidesse õppeasutuste lõikes	87
Lisa 8. Intervjuude küsimused	91
Lisa 9. Intervjuueeritavate andmed.....	93
Lisa 10. Kasutatavad värbamiskanalid ettevõttes	94
Lisa 11. Töökuulutuse koostamine ettevõttes.....	95
Lisa 12. Probleemid värbamisprotsessis.....	96
Lisa 13. Tööandja osa värbamisprotsessi efektiivsemaks muutmisel.....	101
Lisa 14. Tööotsija osa värbamisprotsessi efektiivsemaks muutmisel.....	103
Lisa 15. Raamatupidaja kutsestandard kui abivahend värbamisprotsessis.....	105
Lisa 16. Raamatupidaja kutse reguleerimisest Eestis	107
Lisa 17. Kutsetunnistus kui tööotsija eelis värbamisprotsessis	109
Lisa 18. Raamatupidajalt oodatavad teadmised ja oskused.....	112
Lisa 19. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ning võimalused nende kompenseerimiseks	115
Lisa 20. Kõrghariduse ja töökogemuse vajalikkusest raamatupidajatel	125

TÖÖS KASUTATAVATE LÜHENDITE LOETELU

A	Audit
ASA	Avaliku sektori asutus
B	Bakalaureuseõpe
EA	Euroakadeemia
EAP	Euroopa ainepunktisüsteemi ainepunkt
EEK	Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor
EKR	Eesti kvalifikatsiooniraamistik
EMÜ	Eesti Maaülikool
EQF	Euroopa Kvalifikatsiooniraamistik
ERK	Eesti Raamatupidajate Kogu
ERPEL	Eesti Raamatupidamisettevõtete Liit
FA	Finantsarvestus
JA	Juhtimisarvestus
KLK	Kutset läbivad kompetentsid
L	Lõputöö
LVRKK	Lääne-Viru Rakenduskõrgkool
M	Magistriõpe
MA	Maksuarvestus
P	Praktika
R	Rakenduskõrgharidusõpe
RSE	Rahvusvaheline suurettevõte
TMK	Tallinna Majanduskool
TTÜ	Tallinna Tehnikaülikool
TTÜTK	Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledž
TÜ	Tartu Ülikool
VKE	Väikse- ja keskmise suurusega ettevõte

ABSTRAKT

Magistritöö pealkiri on „Majandusarvestusalaste spetsialistide kõrgharidustasemel koolitamise võimalused Eestis ning nende kompetentsuse vastavus tööturu vajadustele”. Töö eesmärk oli välja selgitada, milliste teadmiste ja oskustega majandusarvestusspetsialiste Eestis kõrgharidustasemel koolitatakse ning hinnata, kas nende kompetents on tööandjate arvates vastavuses tööturu vajadustega. Töös anti ülevaate Eesti kõrgharidussüsteemi ülesehitusest ja seosest kvalifikatsioonisüsteemiga, raamatupidaja rollist ning vastutuse ulatusest ettevõttes. Kirjeldati majandusarvestusalase spetsialisti kõrgharidustasemel koolitamise võimalusi Eestis ning kontrolliti õppekavade vastavust raamatupidaja kutsestandardis nõutud teadmistele ja oskustele. Seejärel uuriti, kuidas hindavad tööandjad raamatupidajate tegelikke kompetentse ja nende vastavust tööturu vajadustele kinnitamaks või ümber lükkamaks hüpoteesi, et häid raamatupidajaid on raske leida.

Uurimisviisiks valiti kvalitatiivne lähenemine, kus andmekogumismeetodina kasutati süvaintervjuusid raamatupidamisvaldkonna tööandjatega. Leiti, et esimese astme õppekavad üldiselt vastavad kutsestandardis nõutud teadmistele ja oskustele, kuigi esines mõningaid puudujääke nagu maksuarvestuse ja auditi õppeainete vähesus õppekavades. Magistritaseme õppekavad on vastavuses kutsestandarditele juhul, kui kõrghariduse I ja II astme spetsialiseerumised on samad. Järeldati, et majandusarvestusalase kõrghariduse omandanud inimeste teadmiste ja oskuste tase võib kõikuda, kuna õppeasutuste lõikes on erialaainete osatähtsused ja praktika maht õppekavades erinevad ja õppeasutuse lõpetamistingimused suhteliselt leebed. Tööandjate uuringu tulemused näitasid, et tööandjatel on raskusi heade raamatupidajate leidmisega, mis kinnitab töös püstitatud hüpoteesi. Probleemkohtadeks peeti nii haridust, värbamisprotsessi, kui ka sobivate oskuste, motivatsiooni, isikuomadustega ja töökogemusega kandidaatide puudumist. Toodi välja soovitusi olukorra parandamiseks nii hariduse, tööandja kui töötaja seisukohast lähtudes.

Võtmesõnad: majandusarvestusalane kõrgharidus, kompetents, tööturu vajadused, kvalifikatsioonisüsteem, raamatupidaja kutsestandard.

SISSEJUHATUS

Ühiskond, sealhulgas tööturg, vajab efektiivseks ja jätkusuutlikuks toimimiseks kompetentseid inimesi. Kompetentsust defineeritakse kui asjatundlikkust ja pädevust. Laiemas tähenduses on see suutlikkus teatavas valdkonnas tulemuslikult tegutseda koos seda tulemuslikkust kirjeldavate mõõdetavate tunnustega, milleks on oodatavad või tegelikud õpiväljundid ehk kompetentsid.

Oodatav kompetents kirjeldab, mida inimene õpiperioodi lõpuks peaks teadma, mõistma ja oskama. Kõrgharidusstandard ja kutsesharidusstandard sätestavad üldnõuded õppekavadele ja sealhulgas oodatavatele õpiväljunditele. Kutsestandard sätestab oodatavad õpiväljundid ehk kompetentsusnõuded teatava kutseala mingil tasemel.

Tegelik õpiväljund ehk kompetents on inimese reaalsed omandatud teadmised, oskused ja hoiakud, mille alusel hinnatakse tema tegelikku positsiooni tööturul ning selle vastavust tööturu vajadustele. Inimese tegelik kompetents ei pruugi alati olla kooskõlas tööturu vajadustega. Raamatupidajate tegeliku kompetentsi hindamiseks on Alveri ja Lumi poolt Eestis läbi viidud uuring, mille eesmärk oli hinnata majandusarvestusalase kõrghariduse kvaliteeti ja selle vastavust ettevõtete vajadustele. Hariduse kvaliteedi hindamisel lähtuti majandusarvestusalase hariduse omandanud inimeste hinnagust, kas ja millisel määral nad õppe käigus omandatud teadmisi ja oskusi on saanud oma töös rakendada.

Käesoleva magistritöö autor soovib uurida, kuidas hindavad tööandjad oma ettevõttes töötavate raamatupidajate tegelikke kompetentse ja millised on võimalikud probleemid, millele tähelepanu peaks pöörama. Probleemi olemasolule Eestis majandusarvestusvaldkonnas viitab ka see, et tööandjad on raamatupidamiskonverentsidel avalikult maininud, et finantsprotsesse valdavaid töötajaid otsitakse Eestis tikutulega, kuna ei leidu piisaval hulgal häid raamatupidajaid. Eestis on võimalik mitmetes õppeasutustes bakalaureuse-, rakendus- kõrghariduse- ja magistritasemel majandusarvestust õppida. Lisa 1 kohaselt on konkurss erialale suur, mis viitab selle populaarsusele. Tekib küsimus, kuidas on kujunenud olukord, et Eesti tööturult ei ole võimalik leida piisavalt palju kvalifitseeritud majandusarvestuslasi – kas

ülikoolis omandatud majandusarvestusalaste teadmiste tase pole tööandjatele piisav või on probleem kusagil mujal?

Magistritöö eesmärk on välja selgitada, milliste teadmiste ja oskustega majandusarvestusspetsialiste Eestis kõrgharidustasemel koolitatakse ning hinnata, kas nende kompetents on tööandjate arvates vastavuses tööturu vajadustega. Tegelik kompetents kujuneb teadmiste ja oskuste põhjal, mida inimene oodatavatest kompetentsusnõuetest omandada on suutnud. Kuna käesolevas magistritöös on vaatluse alla võetud kõrgharidustaseme kompetentsid, siis eesmärgi täitmiseks on esimese sammuna vajalik mõista kõrgharidussüsteemi ülesehituse põhimõtteid ning selle seost kvalifikatsioonisüsteemiga.

Mõistmaks paremini majandusarvestuse valdkonna tööturul aset leidva probleemi olemust ja selgitamiseks selle põhjuseid, on töö eesmärgi täitmiseks vajalik teise sammuna uurida, kuidas kujuneb eriala oodatav kompetents ja võrrelda seda tegeliku kompetentsiga. Majandusarvestusspetsialistide oodatavad kompetentsid on välja toodud nii majandusarvestusalaste õppekavade õpiväljundites kui ka raamatupidaja kutsestandardites.

Majandusarvestusõppekavade õpiväljundid kirjeldavad, millised teadmised ja oskused inimene õpiperioodi lõpuks eeldatavalt omandanud on. Kõrgharidusõppekavasid koostades tuleb õppeasutusel lähtuda kõrgharidusstandardis sätestatud nõuetest õppekavale, mille kohaselt peab õppekava koostamisel arvesse võtma küll tööturu ja sihtgrupi vajadusi, kuid ei seata täpseid nõudeid erialaainete sisule ja mahtudele. Seega on ülikoolidel suurem vabadus otsustada, milliseid õppeaineid lülitatakse erialamoodulitesse – selle tulemusel on ka kõrgharidusõppekavad õppeasutuste lõikes erinevad. Sellest tulenevalt kontrollib autor, kas kõrgharidusõppekavad on koostatud tööturu nõuetest lähtuvalt. Kutsestandard loob raami töötaja pädevuse hindamisele ning sätestab kompetentsusnõuded raamatupidamiserialal tegutsemiseks. Kutsestandardite koostamisel on koostööd tehtud ka tööandjatega, seega saab järeldada, et kutsestandard peegeldab mõnevõrra ka tööandjate ootusi eriala kompetentsidele. Seega nii raamatupidaja kutsestandard kui ka majandusarvestusõppekavade õpiväljundid kirjeldavad majandusarvestuse eriala oodatavaid kompetentse. Sellest tulenevalt soovib autor kontrollida, kas need on omavahel kooskõlas ehk kas nende koostamisel on arvesse võetud sarnaseid sihtgruppide vajadusi. Vastavuse kontrollimiseks võrdleb autor rakendus- kõrghariduse- ja bakalaureuseõppe majandusarvestusalaste õppekavade vastavust 6. taseme vanemraamatupidaja kutsestandardis nõutud teadmistele ja oskustele ning magistriõppe-

kavade vastavust 7. taseme juhtivraamatupidaja kutsestandardis nõutud teadmiste ja oskustega.

Tööturu tegelikke vajadusi peegeldab lisaks kutsestandardile ka tööandja hinnang. Töö eesmärgi täitmiseks uurib autor kolmanda sammuna, kuidas on tööandjad rahul Eesti kõrgharidussüsteemis koolitatud majandusarvestusspetsialistidega ning kas tööandjate ootus raamatupidajate kompetentsidele on kooskõlas kõrgharidusõppekavades ja kutsestandardites kirjeldatud kompetentsidega. Kõrvutades tööandjate poolt antud hinnangud majandusarvestusalaste spetsialistide pädevusele ning võttes arvesse kõrgharidusõppekavade ja kutsestandardite omavahelist võrdlust, on võimalik välja tuua olulisemad probleemkohad ning ka nende võimalikud põhjused.

Magistritöös püüab autor leida kinnitust või ümber lükata hüpoteesi, et häid raamatupidajaid on raske leida. Hüpoteesi kontrollimiseks on uurimisviisiks valitud kvalitatiivne lähenemine, mis võimaldab tööandjate hinnagut majandusarvestusalaste spetsialistide tasemele süvitsi analüüsida ja mõista nende hinnangute kujunemise tagamaid. Andmekogumismeetodina kasutatakse süvaintervjuusid raamatupidamisvaldkonna tööandjatega.

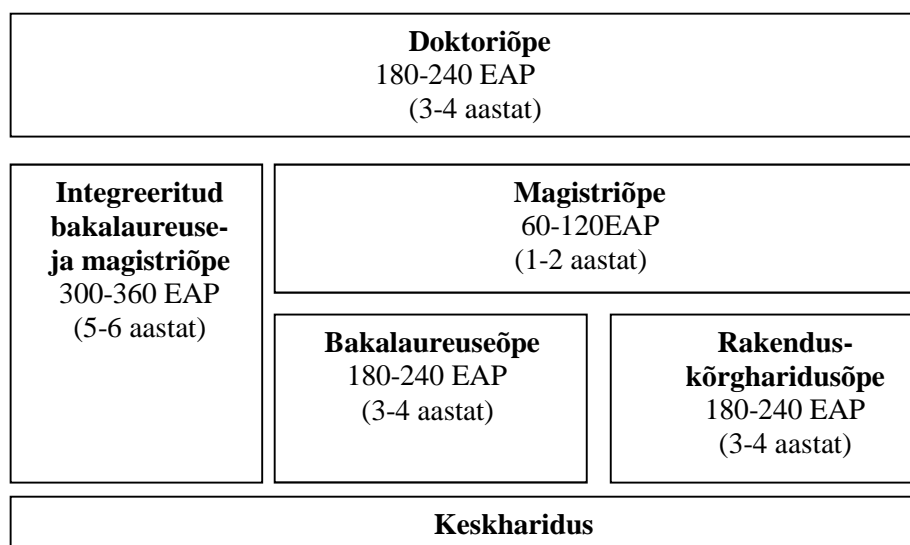
Töö on üles ehitatud kahes peatükis. Esimese peatüki esimeses pooles selgitatakse, millised on oodatava kompetentsi kujunemise alused – antakse ülevaade Eesti kõrgharidussüsteemi ülesehitusest. Selgitatakse, kuidas on kõrgharidussüsteem seotud kvalifikatsioonisüsteemiga ning kirjeldatakse kvalifikatsiooniraamistikuga ülesehituse põhimõtteid. Tuuakse välja, millised on kõrgharidustaseme õpped, seal omandatavad kvalifikatsioonid ning nende seos kvalifikatsiooniraamistikuga. Esimese peatüki teises pooles näidatakse, kuidas kujuneb majandusarvestuse eriala oodatav kompetents. Antakse ülevaade raamatupidaja rollist ettevõttes ning tema vastutuse ulatusest. Kirjeldatakse majandusarvestusalase spetsialisti kõrgharidustasemel koolitamise võimalusi Eestis ning kontrollitakse õppekavade vastavust raamatupidaja kutsestandardis nõutud teadmistele ja oskustele.

Magistritöö teises peatükis tuuakse välja intervjuude analüüsist koosneva uuringu tulemused. Tööandjate poolt antakse hinnang raamatupidajate tegelikele teadmistele ja oskustele, tuuakse välja probleemkohad raamatupidajate kompetentsides ning selgitatakse, milliste teadmiste ja oskustega majandusarvestusspetsialiste Eesti tööturg tegelikult vajab.

1. MAJANDUSARVESTUSALASE SPETSIALISTI KÕRGHARIDUSTASEMEL KOOLITAMISE VÕIMALUSED EESTIS

1.1 Eesti kõrgharidussüsteem ja selle seos kutsekvalifikatsiooniraamistikuga

Eestis on kõrgharidussüsteem kolmeastmeline, järgides Euroopa kõrgharidusruumi bachelor-master-PhD mudelit (joonis 1). Esimese astme alla kuulub rakenduskõrgharidus- ja bakalaureuseõpe, teise astme moodustab magistriõpe ning kolmandal astmel on doktoriõpe. Õppetöö mahtu mõõdetakse ainepunktides. Alates 2009/2010. õppeaastast on riiklikuks ainepunktisüsteemiks Euroopa ainepunktisüsteem. Üks Euroopa ainepunktisüsteemi ainepunkt (edaspidi EAP) vastab 26-le tunnile, mida üliõpilane on õppetöoks kulutanud. Õppetöö maht õppeaastas on 1560 tundi ehk 60 EAP-d. (Eesti kõrgharidussüsteemi kirjeldus)



Joonis 1. Eesti kõrgharidussüsteem

Allikas: (Eesti kõrgharidussüsteemi kirjeldus, autori parandustega)

Kõrgharidust on Eestis võimalik omandada ülikoolis, rakenduskõrgkoolis ja mõningates kutseõppeasutuses. Õppeasutuste nimekiri, kus on võimalik Eestis kõrghariduse õppekavadel õppida, on välja toodud lisas 2. Omandivormilt jagunevad õppeasutused riiklikeks, avalik-õiguslikeks ja eraõiguslikeks. (Eesti kõrgharidussüsteemi kirjeldus)

Eestis on kõrgharidusstandardiga kehtestatud ühtsed nõuded kõrgharidustasemete õpetele. Õppekavale kehtestatud nõuete kohaselt peab see koosnema moodulitest, mille ülesehitus võimaldab kõrghariduse esimese ja teise astme õppes spetsialiseeruda peaerialale ja võimaldab valida oma õppekavasse kõrvaleriala või spetsialiseeruda peaerialaga sarnases mahus mitmele erialale. Peaerialale spetsialiseerudes omandatakse õppeastmele vastavad teadmised, oskused ja hoiakud, mis on eelduseks õppekavas kirjeldatud erialadel tööle asumiseks ja õpingute jätkamiseks järgmisel õppeaastal. Peaeriala koos lõputööga peab moodustama vähemalt 50% õppekavaga määratud õppe mahust. (Kõrgharidusstandard, § 4 lg 1-2) Õppekava peab olema koosõlas õppeasutuse tegevussuundadega ning arvestama tööturu ja sihtgrupi vajadusi (Kõrgharidusstandard, § 6 lg 1). Õppekava eesmärgid ja õpiväljundid on võrdväärset kõrgharidusstandardis kirjeldatud kõrgharidustaseme astmete õpiväljunditega, vastavad kutseala reguleerivate õigusaktide nõuetele ning kutsestandardi olemasolul arvestavad selles kirjeldatud teadmiste ja oskuste omandamist ja rakendamist. Õppekava eesmärgid ja õpiväljundid peavad olema sõnastatud nii, et nende alusel on võimalik hinnata õppekava lõpetanu teadmisi ja oskusi. (Kõrgharidusstandard, § 6 lg 3-4)

Rakenduskõrgharidus- ja bakalaureuseõpe on kõrghariduse esimese astme õpped. Rakenduskõrgharidusõppe eesmärgiks on kindlal kutsealal töötamiseks või magistriõppes edasiõppimiseks vajalike pädevuste omandamine (Kõrgharidusstandard § 8). Bakalaureuseõppe eesmärk on üldhariduslike teadmiste süvendamine, eriala alusteadmiste ja -oskuste omandamine õpingute jätkamiseks magistriastmes ja tööle asumiseks (Kõrgharidusstandard § 7). Kõrghariduse esimese astme õpped erinevad üksteisest mitmeti. Bakalaureuseõppe lõpetanu omab oma teadmusvaldkonnas alusteadmisi, mis ei ole seotud ühegi konkreetse kutsevaldkonnaga. Ta on võimeline edasi õppima, aga ka tööle asumiseks. Kuivõrd „töö“ mõistet ei ole täpsustatud, võib eeldada, et bakalaureuseõppe lõpetanu puhul ei eeldata erialaspetsialisti tasemel tööle asumist. Seevastu rakenduskõrgharidusõppe lõpetanu on saanud mingi kutsealasuunitlusega hariduse, ent ei oma veel kutsetunnistust. Lõpetanu võib siiski kõnealusel kutsealal tööle asuda juhul, kui selleks ei ole seadusega ette nähtud kutsetunnistuse olemasolu. Samuti võib ta jätkata õpinguid magistriõppes. (Rutiku *et al* 2009, 11) Seega

rakenduskõrgharidusõppe suund on tööturule, omades suuremat praktika mahtu, bakalaureuseõpe aga on orienteeritud pigem jätkuõppele. Rakenduskõrgharidus- ja bakalaureuseõppe õppekava lõpetamisel saavutatavad õpiväljundid on kooskõlas kvalifikatsiooniraamistiku 6. tasemel kirjeldatud üldnõuetega (Kõrgharidusstandard Lisa 1). Eesti kvalifikatsiooniraamistikku tutvustatakse lähemalt käesoleva peatüki teises pooles.

Magistriõpe on kõrghariduse teise astme õpe, mille kestel süvendatakse eelnevalt kõrghariduse esimeses astmes omandatud erialateadmisi ja -oskusi. Magistriõppe eesmärk on anda valitud erialal süvendatud teadmised ja oskused, mis võimaldavad tegutseda kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistina. Arendatakse süsteemset mõtlemist, analüüsi- ja diskuteerimisoskust ning omandatakse iseseisvaks tööks ja doktoriõppes õpingute jätkamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi. Õppele juurdepääsu tingimus on kõrghariduse esimese astme kvalifikatsioon. (Kõrgharidusstandard § 9) Magistriõppe õppekava lõpetamisel saavutatavad õpiväljundid on kooskõlas kvalifikatsiooniraamistiku 7. tasemel kirjeldatud üldnõuetega (Kõrgharidusstandard Lisa 1).

Doktoriõpe on kõrghariduse kolmanda astme õpe, mille eesmärgiks on iseseisvaks teadus-, arendus- või kutsealaseks loometööks kui ka tipptasemel professionaalina töötamiseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamine. Omatakse laiapõhjalisi teadmisi oma uurimisvaldkonnas ja sügavaid teadmisi uurimisvaldkonna kitsamas osas. Lisaks omab doktoriõppe läbinu õpetamiskogemust ning oskust oma eriala teadmisi struktureeritult esitada. Doktoriõppe õppekava lõpetamisel saavutatavad õpiväljundid on kooskõlas kvalifikatsiooniraamistiku 8. tasemel kirjeldatud üldnõuetega. (Kõrgharidusstandard Lisa 1)

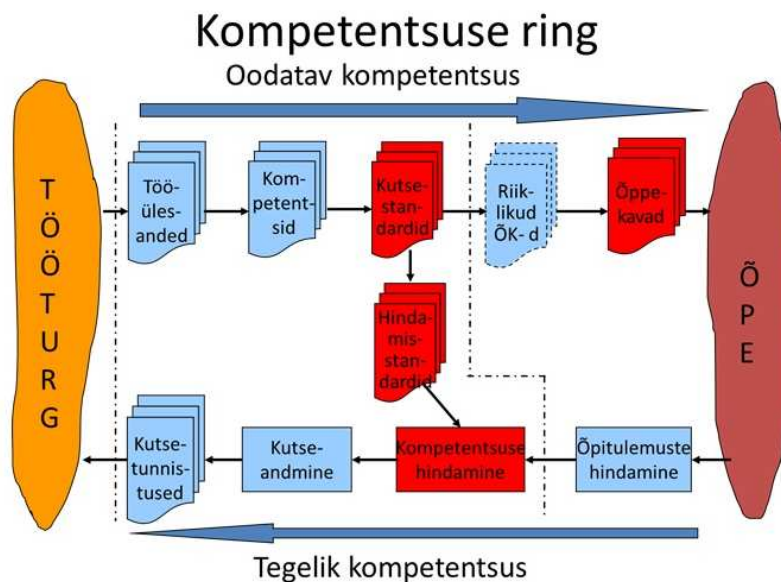
Kvalifikatsioonisüsteem on liides ühiskonna ja haridussüsteemi vahel, kus toimub inimese haridusliku seisundi vastavushindamine ja kutsealane tunnustamine (Aarna). Kutsesüsteem on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvale õppele ning tööalase kompetentsi arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele (Kutsesüsteem).

Ühiskond, sealhulgas tööturg vajab efektiivseks ja jätkusuutlikuks toimimiseks kompetentseid inimesi, sellest lähtuvalt on kutsesüsteemi eesmärkideks (Kutsesüsteem):

- toetada Eesti töötajate konkurentsivõimet – töötajad on kompetentsed, neil on edukaks tegevuseks vajalikud teadmised, oskused, vilumused ja hoiakud;
- olla tugistruktuuriks haridussüsteemile – kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteet vastab tööturul nõutavale;

- aidata kaasa inimeste kompetentsuse hindamisele ja tunnustamisele olenemata, kus ja kuidas õppimine on toimunud;
- muuta kutsed riigisiselt ja rahvusvaheliselt võrreldavaks.

Koolilõpetajate ja töötajate kompetentsuse vastavusse viimiseks tööturul nõutavaga selgitab kutsesüsteem välja kutsealal erinevates rollides edukaks töötamiseks vajaliku kompetentsuse ja igale neist koostatakse vastav kutsestandard. Viimaste abil luuakse võimalused kompetentsuse hindamiseks, mida nimetatakse kutse andmiseks ning vastav välja-, täiend- ja ümberõppe süsteem. Kutse- ja haridussüsteemi oluline ühisosa on haridusstandardite süsteem, mille väljundiks on õppekavad. (Kutsesüsteemi arendamine) Joonisel 2 on välja toodud kompetentsuse ring, mis näitab, kuidas kutsesüsteem seob tööturuga haridussüsteemiga.



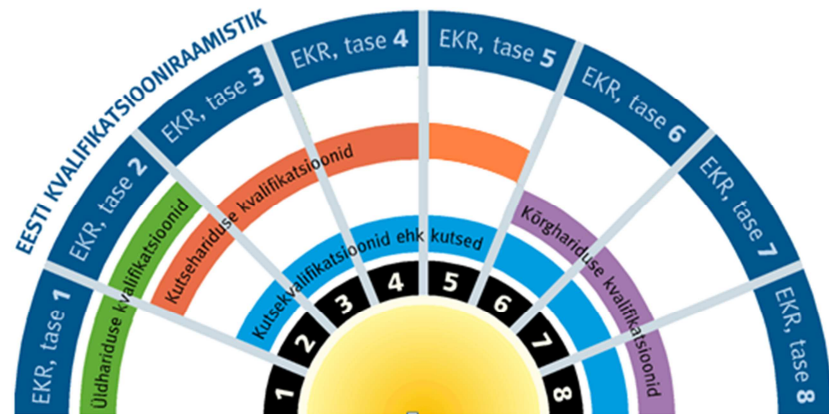
Joonis 2. Kompetentsuse ring

Allikas: (Kutsesüsteem)

Kutsesüsteemi seob Eesti kvalifikatsioonisüsteemiga 8-tasemeline kvalifikatsioonide raamistik, mis on sätestatud kutseadusega. Eesti kvalifikatsiooniraamistik (edaspidi EKR) on välja toodud joonisel 3. Eestis kehtib kõikehõlmav kvalifikatsiooniraamistik, mis koosneb neljast alaraamistikust, millel on eraldi tasemekirjeldused (Eesti kvalifikatsiooniraamistik):

- formaal- ehk üldhariduse kvalifikatsioonid;
- kutsehariduse kvalifikatsioonid;

- kõrghariduse kvalifikatsioonid;
- kutsequalifikatsioonid ehk kutsed.



Joonis 3. Eesti kvalifikatsiooniraamistik

Allikas: (Eesti kvalifikatsiooniraamistik, autori parandustega)

Kõik kvalifikatsioonid on kirjeldatud õpiväljundites, mis kirjeldavad, mida kvalifikatsioonitunnistuse omanik teab, mõistab ja teha oskab. Eesti kutsed paigutuvad ERK-i tasemele 2-8 ning kutsequalifikatsioone saab omandada nii läbi formaalhariduse kui ka läbi töökogemuse, täiskasvanuõppe ning täiendkoolituse. (Ibid) Kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldused on välja toodud lisa 3.

Eesti kvalifikatsiooniraamistik on võrreldav Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga (edaspidi EQF). EQF on ühtne Euroopa võrdlusraamistik, mis seostab omavahel riiklikud kvalifikatsioonisüsteemid ja -raamistikud ning seeläbi aitab eri maade kvalifikatsioone vastastikku arusaadavamaks ja võrreldavaks muuta. EQF-i põhieesmärgiks on stimuleerida kodanike liikuvust ühest riigist teise ning soodustada nende elukestvat õpet. (Harris 2012, 425) Euroopa Liidus mõistetakse elukestva õppe all kõiki elu jooksul ette võetud õppetegevusi, eesmärgiga parandada oma teadmisi, oskusi ja kompetentsi vastavuses iseenda, kodanikkonna, ühiskonna ja tööturu vajadustega (Maroševik, Bratik 2012, 407). Eestis on EKR-i taseme number leitav kõrghariduse kvalifikatsiooni puhul akadeemiliselt õiendilt ja kutsequalifikatsiooni puhul kutsetunnistusel.

1.2 Raamatupidaja roll ettevõttes ning tema vastutuse ulatus

Kutsestandardi kohaselt hõlmab raamatupidamine sama majandusüksuse majandusanalüüsi, tegevuse planeerimist, kavandamist ja eelarvestamist ja sisekontrolli. Raamatupidaja tegeleb järgmiste majandusarvestuse valdkondadega:

- finantsarvestus,
- juhtimisarvestus,
- kuluarvestus,
- finantsaruannete analüüs,
- maksuarvestus,
- eelarvestus,
- audiitorkontroll.

Raamatupidamise seaduse § 4 kohaselt on raamatupidamise korraldamise põhinõuded järgnevad:

- raamatupidamise korraldamine nii, et oleks tagatud aktuaalse, olulise, objektiivse ja võrreldava informatsiooni saamine raamatupidamiskohustuslase finantsseisundist, majandustulemusest ja rahavoogudest;
- majandustehingute dokumenteerimine;
- majandustehingute kirjendamine raamatupidamisregistrites;
- majandusaasta aruande ning muude finantsaruannete koostamine raamatupidamise seaduses ja teistes õigusaktides sätestatud korras;
- raamatupidamise dokumentide säilitamine.

Kutsestandardi kohaselt juhindub raamatupidaja Eesti heast raamatupidamistavast ja/või Euroopa Liidus tunnustatud standarditest, arvestuse ja aruandluse põhimõtetest ning järgib kutse-eetika nõudeid.

Äriseadustiku kohaselt on äriühingu raamatupidamise ja finantsaruandluse korraldamine juhatuse esmane kohustus. Praktikas peab juhatus äriühingu raamatupidamist ise, võtab tööle raamatupidaja või ostab vastava teenuse sisse. Raamatupidaja teostab oma ülesandeid vastava lepingu alusel. Juhatus on kohustatud tagama, et äriühingu raamatupidamine ja finantsaruandlus oleks vastavuses riigi kehtestatud nõuetega – seega ei piisa vaid sellest, et võetakse tööle raamatupidaja ning tema hooleks jäetakse kogu raamatupidamisega

seonduv. Juhatus vastutab raamatupidamise õigsuse, aruannete tähtaegse esitamise ning andmete säilitamise eest. (Aavik *et al* 2012, 18)

Raamatupidamise korraldamise nõuete rikkumise, andmete esitamata jätmise või ebaõigete andmete esitamise korral saab vastutusele võtta juhatuse. Viimane vastutab nõuete järgimise eest väljapoole ühingut ning riigile esitatud raamatupidamisdokumentides sisalduvate andmete õigsuse eest. Ka kohtupraktikas on kokkuleppemenetluses jäänud süüdi just äriühingu juhataja, mitte raamatupidaja, kui on tegemist raamatupidamise korraldamise nõuete rikkumisega ja ebaõigete andmete esitamisega, mille tulemusena esitati majandusaasta aruandes väärad finantsnäitajad. Sisesuhetes võib aruandes sisalduvate vigade eest vastutada raamatupidaja võlaõiguslikul või tööõiguslikul alusel vastavalt poolte vahelisele õigussuhtele. (Ibid)

Tööõigusliku suhte aluseks on tööleping, kus on sätestatud raamatupidaja vastutus äriühingu ees. Sellest tulenevalt vastutab raamatupidaja oma töölepingust tulenevate kohustuste rikkumise eest ainult süü olemasolul ehk kui ta on kahju tekitamises süüdi. Süü vormideks peetakse hooletust, rasket hooletust ja tahtlust. Tahtluse korral näeb seadus ette vastutuse kogu kahju eest ning hooletuse puhul vastutab raamatupidaja kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse raamatupidaja süü astet, talle antud juhiseid ning äriühingu võimalusi kahju vältimiseks. Raamatupidaja kohustuste rikkumise korral võib äriühing lisaks kahju hüvitamisele ka alandada töötasu või öelda tööleping raamatupidajaga eraldkorras üles. Raamatupidaja ei vastuta tekitatud kahju eest juhul, kui kahju tekitati äriühingut esindava juhatuse korralduse tulemusena. (Aavik *et al* 2012, 18)

Võlaõiguslik õigussuhe tekib äriühingul raamatupidamisteenust sisse ostes. Kui ei ole kokku lepitud teisiti, siis peab teenuse osutaja pidama äriühingu raamatupidamist vajaliku hoolsusega vastavalt oma teadmistele ja võimetele ning hoidma ära kahju tekkimise äriühingu varale. Kuna raamatupidaja tegutseb oma kutsetegevuses, peab ta lisaks toimima üldiselt tunnustatud kutseoskuste tasemel. Teenuse osutaja on vastutavaks, kui on ilmnunud hoolsuskohustuse rikkumine, aga ka juhul, kui ta ei ole toiminud üldiste kutseoskuste tasemel. Kohus on praktikas asunud seisukohale, et üldiselt tunnustatud kutseoskuste tasemel tegutsemine ei seisne ainult äriühingu juhiste järgimises, vaid raamatupidamisteenuse osutajal on kohustus vajadusel täpsustada juhiste sisu ning vajakajäämisel teha omapoolseid ettepanekuid. Juhul kui raamatupidamisteenuse sisseostmisel tekitab teenust osutava äriühingu töölepinguline raamatupidaja tööülesannete täitmisel äriühingule kahju ning

raamatupidaja on selles vastutav, siis sellisel juhul vastutab kahju hüvitamise eest raamatupidamisteenust pakkuv äriühing, mitte raamatupidaja. Samas on raamatupidamisteenust pakkuval äriühingul õigus raamatupidajalt välja nõuda kolmandale isikule hüvitatud kahju juhul, kui raamatupidaja oli kahju tekitamises süüdi. (Aavik *et al* 2012, 20-21)

Raamatupidaja vastutus võib üles kerkida ka maksuõiguse aspektist, kuna raamatupidaja töö eeldab muuhulgas ka maksudeklaratsioonide esitamist. Väga sageli on deklaratsioonide koostamine ja allkirjastamine volitatud raamatupidajale. Allakirjutamise näol ei ole tegemist ainult formaalsusega, vaid allakirjutaja pädevuses on langetada lõplik otsus, milliseid andmeid deklaratsiooni kanda. Üldjuhul on valeandmetega deklaratsioonide esitamises vastutav juhatuse, kuid kohtupraktikas on ette tulnud juhtumeid, kus maksuameti hinnagul on äriühingu juhatuse liige esitanud valeandmeid raamatupidaja kaasabil. Siinkohal võib näiteks tuua olukorra, kus deklaratsioonid allkirjastas küll juhataja, kuid raamatupidaja tegevus seisnes deklaratsioonide täitmisel vastavalt juhataja juhistele. (Ibid)

Eelnevast saab järeldada, et ettevõtte raamatupidamine on kui ettevõtte visiitkaart ning raamatupidaja töö on vastutusrikas. Vigade ilmnemisel ja seaduse rikkumise puhul, olgu need siis põhjustatud tahtmatult, tahtlikult või raskest hooletusest, tuleb keegi vastutusele võtta. Väljapoole äriühingut vastutab raamatupidaja töövigade eest äriühingu juhatuse, kuid äriühingu siseselt vastutab oma töövigade eest raamatupidaja, mis võib päädida töökoha kaotusega.

Raamatupidaja vastutab lisaks tehingute dokumenteerimisele ka õigete rahandusalaste otsuste langetamise, ettevõttesisese finantstegevuse planeerimise ja suunamise ning ettevõtte finantsolukorra hindamise eest. Seega otsides raamatupidajat, on äriühingu eesmärk leida tööturul professionaalne, kohusetundlik ning usaldusväärne spetsialist. Sirvides raamatupidamisalaseid töökuulutusi, jääb silma erinevaid ametipositsioone. Otsitakse raamatupidaja assistente, finantsiste, sekretär-raamatupidajat, vanemraamatupidajat, nooremraamatupidajat, juhtivraamatupidajat ning raamatupidamisspetsialiste. Üldiselt on küll selge, mida oodatakse pearaamatupidajalt ning mida raamatupidaja assistendilt, kuid palju on ka selliseid ametipositsioone, mis katavad halli ala, kus nõudmised kandidaatidele on pigem üldsõnalised ning jääb selgusetuks, mis on töö sisu ning millisel tasemel spetsialiste kandideerima oodatakse. On võimalik, et ettevõtte koostab töökuulutuse teadlikult üldsõnaliselt, et saaks oma valiku teha võimalikult paljude kandidaatide seast, kuid siiski on

selline lähenemine nii tööandjale kui töötajale ajakulukas ning ei pruugi soovitud tulemuseni viia. (Sepp)

Avaliku konkursi läbiviimine on ettevõttele kulukas ning tööandjate eesmärgiks on leida võimalikult täpse kvalifikatsiooniga inimene kiiresti ning väheste kulutustega. Tavapraktikas võtavad värbamisprotsessid tihitpeale planeeritust rohkem aega. Keeruliseks võib osutuda kandideerinute hulgast sobivate kandidaatide välja selgitamine, eriti kui esmase valiku teeb personalispetsialist. Tema lähtub oma valikul CV-de vaatlusest, järgides etteantud kriteeriume, kuid tavaliselt puudub tal endal reaalne arusaam raamatupidaja töö sisust. Sellist meetodikat kasutades võivad aga tegelikult sobivad kandidaadid konkursist välja langeda. Samuti peaksid ettevõtted töökuulutustes tööülesanded ning vastutuse suuruse võimalikult täpselt määratlema, et töötajal oleks võimalik seda sobitada oma teadmiste ja oskustega. Selline teguviis hoiab kokku nii töötaja kui tööandja ajakulu, sest tööülesannete täpne määratlemine hoiab ära sobimatud kandidaadid.

1.3 Raamatupidaja kutse reguleerimisest Eestis

Kuidas oleks võimalik raamatupidamisvaldkonna töötajad ja tööpakkujad tööturul võimalikult väikese raha- ja ajakuluga kokku viia? Siinkohal võivad abistavaks osutada raamatupidaja kutsestandardid.

Kutsestandardite olemasolu hõlbustab nii tööandja kui töövõtja jaoks tööturul orienteerumist. Kutsestandard on tööandjale abiks töötajate värbamisel, koostades selle põhjal töökuulutusi, kus otsitava raamatupidaja teadmiste ja oskuste tase on võimalikult täpselt määratletud. Samuti saab kutsestandarditest abi ettevõttesiseste ametijuhendite koostamisel. Töötajale võib kutsestandard abi pakkuda enda olemasolevate või puuduvate oskuste väljaselgitamisel ning annab võimaluse planeerida oma arengut ja karjääri. Samuti annavad kutsestandardid suuniseid tööturu nõudmistele vastavate koolitusprogrammide koostamiseks, valmistamaks ette just õige kvalifikatsiooni ja kompetentsiga töötajaid. Uue, 2013. aastal rakendunud standardiga tagatakse ka parem võrreldavus Euroopa kvalifikatsiooni- raamistikuga, andes kutse omandanutele suurema usaldusväarsuse väljaspool Eestit töötamiseks. Kutsestandardist võib olla abi ka õppurile, nõustajale ja teistele info hankimisel sellest, millist töötajat tööturul vajatakse.

Eestis ei ole veel reguleeritud nõudeid raamatupidajale, tähendades, et kutsetunnistuse omamine ei ole ettevõtte raamatupidajatele ega ka raamatupidamisteenust pakkuvatele ettevõtete raamatupidajatele kohustuslik. See jätab aga raamatupidamise korraldamise eest vastutava juhatuse kaitseta ja juhtkond peab iseseisvalt suutma otsustada raamatupidaja või raamatupidamisteenuse osutaja pädevuse üle. Olukord, kus puuduvad nõuded raamatupidajatele ja raamatupidamisteenuse osutajatele, ei ole ettevõtlust toetav ja on viinud olukorrani, kus paljudel ettevõtetel tuleb kanda lisakulusid raamatupidamise ebaefektiivse või ebaõige teostuse tõttu, rääkimata saamata jäänud lisandväärtusest juhtimisotsuste langetamiseks.

Seniks, kuni raamatupidajate atesteerimine pole kohustuslik, nõustab ettevõtjaid Eesti Raamatupidamistevõtete Liit (edaspidi ERPEL), kelle põhisihtrühmiks on ettevõtted, kes ostavad raamatupidamisteenust sisse. Võttes arvesse seda, et valdav osa Eesti majandusruumis tegutsevatest ettevõtetest on mikroettevõtted (1-9 töötajat), on alust arvata, et raamatupidamisteenust sisseostvaid ettevõtteid on Eestis palju.

ERPEL on seisukohal, et raamatupidaja kutse vajab kohustuslikku atesteerimist ja raamatupidamistevõtetele tuleb kehtestada kvaliteeti tagavad nõuded ning vastutus. Tänapäevane olukord, kus ettevõtte juht vastutab raamatupidamise eest ja raamatupidaja valikul puuduvad kriteeriumid, mille alusel professionaalsust ebaprofessionaalsusest eristada, ei ole see juhi suhtes aus ega õiglane. ERPEL tegutseb selle nimel, et raamatupidamistevõtete poolt osutatav teenus oleks kvaliteetne, tähtaegselt teostatud ning annaks kliendile vajalikku finantstuge. (Raamatupidamisteenuse ostjale)

Kutsetunnistus ei anna raamatupidaja tööle ega ka raamatupidamisteenust pakkuva ettevõtte tööle automaatset garantiid. Kutsestandardite eesmärk on luua raamistik raamatupidaja pädevuse hindamiseks, väljendudes kas eelisena tööturul või laiemalt võttes teenusepakkuja usaldusväarsuse ja kvaliteedi ühe komponendina. Kuna ettevõtja peab suutma päevast päeva hinnata oma positsiooni turul, seda läbi pideva arengu, muutuste ja paindlikkuse, ei ole ka vähem oluline ettevõtja seisukohast omada atesteeritud töötajaid. Kutsetunnistuste kehtivusaja jooksul peab tunnistuse omanik end pidevalt täiendama, et säilitada tunnistus ka järgneva perioodiks, mistõttu on atesteeritud raamatupidaja üldjuhul motiveeritud end koolitama ja kompetentsi tõstma, luues seeläbi lisandväärtust ka ettevõttele. Seega, teenust pakkuva ettevõtte seisukohast, oma usaldusväarsuse ja kindla kvaliteedi

hoidmiseks või selle tõstmiseks, on atesteeritud raamatupidaja poolt loodud lisandväärtus oluline komponent turul positsiooni saavutamiseks. (Sepp)

Eestis on raamatupidamise valdkonna kutse andmist korraldava organi õigus antud Eesti Raamatupidajate Kogule (edaspidi ERK). Töö toimub ERK juures asuvas 15-liikmelises kutsekomisjonis, kuhu kuuluvad tööandjate, nende esindusorganisatsioonide, Audiitorkogu, Rahandusministeeriumi, koolitusasutuste, raamatupidamise kutseala ühenduste, kutsekogu ja ERK esindajad. (Blank, 5) Esimesed raamatupidaja kutsestandardid (Raamatupidaja assistent I, Raamatupidaja II, III) kinnitati 2002. aastal, standardid kehtisid kuni 31.12.2013 ning need tuginesid viietasemelisele kutsekvalifikatsiooniraamistikule, kusjuures esimene tase oli madalaim ja viies tase kõrgeim. Tasemete kirjeldused on välja toodud lisas 4. Esimene kutseksam toimus 2004. aasta detsembris (Tinits).

Raamatupidaja assistent I andis oma tööga sisendi raamatupidamisarvestusse ja aruannete koostamisse, täites talle antud ülesandeid raamatupidaja juhendamisel. Tavaliselt oli raamatupidaja assistendi töö sisuks üks lõik ettevõtte raamatupidamisest. Põhilised tööülesanded olid vajalike dokumentide koostamine ja täitmine, inventuuride läbiviimisel osalemine, andmete sisestamine vastavatesse programmidesse ja raamatupidamise tehnilise töö tegemine. Raamatupidaja assistent I kutsekvalifikatsiooni taotlemisel oli soovitatav haridustase keskkharidus. Eeldatav oli kutsealase koolituse läbimine või töökogemus raamatupidaja assistendina. (Raamatupidaja assistent I) Raamatupidaja assistent I kutsetunnistusi on 2013. aasta lõpu seisuga välja antud 2080, millest kehtivaid on 2068. (Kutseregister)

Raamatupidaja II taseme põhilised tööülesanded olid dokumentide kontroll, majandustehingute klassifitseerimine ja registreerimine, finantsaruannete koostamine, eelarvete ettevalmistamine ja dokumenteerimine, inventuuride läbiviimine, maksude arvestamine ja deklareerimine ja sisekontrolli süsteemi ülesehitamises osalemine. Raamatupidaja II kutsekvalifikatsiooni taotlemisel oli soovitatav haridustase kutsekeskharidus ning nõutav kaheaastane töökogemus raamatupidajana. (Raamatupidaja II) Kutsetunnistusi nimetatud tasemel on 2012. aasta lõpu seisuga välja antud 139, millest kehtivaid on 75. 2013. aastal II taseme tunnistusi enam ei väljastatud (Kutseregister). Seoses üleminekuga uuele, kogu Euroopas ühtsele kutseraamistikule, toimus kutsetasemete suhestamine, mille tulemusena senine II tase võrdsustati 6. tasemega ning nimetatud taseme tunnistusi hakati väljastama alates 2013. aastast (Blank, Ridal).

Raamatupidaja III tase eeldas igapäevase raamatupidamise planeerimist ja juhtimist. Tuli tagada ülesannete õigeaegne, efektiivne ja eelarvele vastav täitmine. Raamatupidaja esindas struktuuriüksust suhetes organisatsiooni siseste ja väliste osapooltega, juhendas teisi töötajaid ning teostas järelvalvet. Kolmas tase eeldas eelarvete ja finantsaruannete ettevalmistusoskust, kulutuste kontrolli ja ressursside efektiivse kasutamise tagamist. Vajadusel pidi raamatupidaja olema võimeline vastu võtma õigeid rahandusalaseid otsuseid ja oskama maandada finantsriske; kavandama, suunama ja koordineerima ettevõttesisest finantstegevust ning hindama ettevõtte finantsolukorda. Tööga toimetuleku eelduseks oli iseseisvus, distsiplineeritus, vastutus- ja otsustusvõime, hea suhtlemisoskus, arenenud suuline ja kirjalik väljendusoskus ning planeerimisoskus. Vajalik oli inimeste ja ressursside juhtimise oskus, orienteeritus tulemusele ning paindlikkus. Raamatupidaja III kutsekvalifikatsiooni taotlemisel oli soovitatav haridustase rakenduskõrgharidus ja nõutav viieaastane töökogemus raamatupidajana. (Raamatupidaja III) Raamatupidaja III taseme kutseeksameid korraldatud ei ole (Kutseregister).

Praegu seob kutsesüsteemi Eesti kvalifikatsioonisüsteemiga 8-tasemeline kvalifikatsioonide raamistik, mis omakorda jaguneb neljaks alaraamistikuks: üld-, kutse-, kõrghariduse kvalifikatsioonid ning kutsesüsteemi kaudu antavad kutsed. Vastavalt praegu kehtivale 8-tasemelisele standardite süsteemile on raamatupidamise valdkonnas kolm taset: 5., 6., ja 7. tase. Kutsenimetused on vastavalt raamatupidaja, vanemraamatupidaja ja juhtivraamatupidaja.

Praegu kehtivat 5. taseme raamatupidajat võib oskuse nõuete kohaselt võrrelda kehtetu raamatupidaja I tasemega, 6. taseme vanemraamatupidajat kehtetu raamatupidaja II tasemega ning 7. taseme juhtivraamatupidaja oskused vastavad sisuliselt endisele raamatupidaja III tasemele. Võrreldes praegu kehtivaid standardeid kehtetutega, on teadmiste ja oskuste nõuetes toimunud mõningad muudatused, mis peamiselt puudutavad raamatupidaja assistent I ja raamatupidaja tase 5 kutseoskuse nõudeid. Nimelt raamatupidaja assistent I tasemelt ei nõutud teadmisi:

- maksundusest ja seda reguleerivatest õigusaktidest,
- kuluarvestusest,
- juhtimisarvestusest (oskus polnud nõutud ka raamatupidaja II tasemel),
- eelarvestamisest,
- majandusanalüüsist,

- raamatupidamistarkvara kasutamisest,
- võõrkeeltest (oskus polnud nõutud ka raamatupidaja II tasemel).

Ülaltoodud kutseoskused on nõutud praegu kehtivalt viienda taseme raamatupidajalt. Lisaks eelmainitule on märkimisväärseks erinevuseks kehtetute ja praegu kehtivate standardite vahel nõudmised kutsealasele ettevalmistusele. Raamatupidaja I tasemel oli soovituslik haridustase keskharidus, 5. taseme raamatupidajal on soovitatav kutseharidus keskhariduse baasil. Raamatupidaja II tasemel oli soovitatav haridustase kutsekeskharidus, 6. tasemel on nüüd nõutav kõrghariduse I astme haridus ning vajalik on pidev enesetäiendamine, et olla kursis regulatsioonide muutustega. Raamatupidaja III kutsequalifikatsiooni taotlemisel oli soovitatav haridustase rakenduskõrgharidus, 7. tasemel on nõutav kõrgharidus, üldjuhul magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ning pidev enesetäiendamine. Seega on muudetud nõuded nii kutseoskustele kui ka kutsealasele ettevalmistusele.

Selline muudatus on märk sellest, et raamatupidaja elukutse tähtsust ja vastutuse suurust on aja möödudes hakatud aina rohkem hindama. Lisaks on hakatud väärtustama haridust – kui varem oli pädevuse omandamise eelduseks töökogemus, siis nüüd on lisandunud sellele vastava haridustaseme omamise nõue. Kõrghariduse olemasolu näitab inimese intelligentsi taset ning annab parema võimaluse hinnata tema võimeid. On aru saadud, et raamatupidaja on ettevõtte juhi parem käsi ning tema üheks olulisemaks ülesandeks on kajastada korrektselt ettevõtte finantsseisu ettevõtte sisestele infotarbijatele juhtimisotsuste tegemiseks kui ka välistele infotarbijatele ettevõtte kohta teabe hankimiseks (koostööpartnerid, krediidiastutused, riik).

Järgnevalt käsitletakse äsja jõustunud raamatupidaja kutsestandardeid lähemalt ning tutvustatakse standardites nõutud kõrghariduse omandamise võimalusi.

1.4 Raamatupidaja kutsestandardite vastavus majandusarvestusalastele kõrgharidusõppekavadele

Praegu kehtivad standardid koosnevad kolmest osast, milleks on kutsekirjeldus, kompetentsusnõuded ning kutsestandardi kohta käiv üldine teave. Kutsekirjelduse osas sätestatakse tööosad ja -ülesanded, töökeskkonna eripära, töövahendid, töötaja vastutuse ulatus, töötajalt eeldatavad isikuomadused ning kutsealane ettevalmistus (nõuded

haridustasemele). Kompetentsusnõuetes on välja toodud igale tööosale vastavad kohustuslikud kompetentsid, mis on omakorda aluseks õppe- ja koolituskavadele ning inimeste kompetentsuse hindamisele. Kutsestandardi kohta käiva üldise teabe all tuuakse välja teave standardi koostajate, kinnitajate ja muu sarnase info kohta.

Viienda, kuuenda ja seitsmenda taseme tööosad ning tööülesanded on välja toodud tabelis 1.

Tabel 1. Raamatupidaja, vanemraamatupida ja juhtivraamatupidaja tööosad ja ülesanded

	Tase 5	Tase 6	Tase 7
Finantsarvestus			
Majandussündmuste kirjendamine ja dokumenteerimine	x	x	x
Aruannete koostamine	x	x	x
Aruannete analüüsimine hinnagute andmiseks	x	x	x
Raamatupidamise korraldamine ja juhtimine	x	x	x
Maksuarvestus			
Deklaratsioonide koostamine	x	x	x
Maksude planeerimine, analüüsimine ja optimeerimine	x	x	x
Juhtimisarvestus			
Majandusüksuse tegevuse analüüsimine	x	x	x
Kuluarvestus	x	x	x
Eelarvestamine	x	x	x
Kutset läbivad kompetentsid	x	x	x

Allikas: (Kutsestandardite Lisa 1)

Tabelist on näha, et tööosad on jaotatud finants-, maksu-, ja juhtimisarvestuseks ning kutset läbivateks kompetentsideks (edaspidi KKK). Nimetatud tööosad on kõikidel tasemetel samad, erinevus tasemete vahel tuleneb tööülesannetega kaasnevast vastutuse ulatusest ning selleks nõutud teadmiste mahust.

Alapeatükkides 1.4.1 ja 1.4.2 vaadeldakse tööosadega kaasnevaid ülesandeid tasemete lõikes eraldi, et oleks võimalik hinnata eri tasemete vastutuse ulatust ning välja selgitada tööks vajalikud teadmised ja oskused. Seejärel tutvustatakse kutsestandardis nõutud kõrgharidustasemete omandamise võimalusi. Autor võrdleb rakenduskõrgharidus- ja bakalaureuseõppe majandusarvestusalaste õppekavade vastavust 6. taseme vanemraamatupidaja kutsestandardis nõutud teadmistele ja oskustele ning magistriõppekavade vastavust 7. taseme juhtivraamatupidaja kutsestandardis nõutud teadmiste ja oskustega. Viienda taseme

raamatupidaja puhul on nõutud kutseharidus keskhariduse baasil, sellest lähtuvalt eeldab autor, et majandusarvestusalase kõrghariduse omandanul on 5. taseme standardis nõutud teadmised ja oskused juba omandatud ning jätab standardi võrdlusest välja.

Õppekavade analüüsi eesmärk on välja selgitada, milliste oskuste ja teadmistega on kõrghariduse omandanud raamatupidamise spetsialistid ning kas õpetatavad ained on kooskõlas raamatupidaja kutsestandardis nõutud teadmistega. Samuti püüab autor anda omapoolse hinnangu, kas pakutavad õppeained valmistavad üliõpilasi piisavalt ette sisenemaks tööturule ja sooritamiseks kutseeksamit, kui nõutud mahus töökogemus on omandatud.

Õppekavade analüüsi on kaasatud kõik õppekavas pakutavad kohustuslikud ja valikulised õppeained, kuigi valikaineid tuleb läbida kohustuslikus korras teatud maht ning ülejäänute läbimine on vabatahtlik. Autor põhjendab kõikide valikainete kaasamist analüüsi sellega, et valikainete sisu on koolide lõikes erinev ning ei ole võimalik prognoosida, milliste ainete kasuks üliõpilane otsustab. Autor on jaotanud õppeained sarnaselt kutsestandardile nelja tööosa vahel (tabel 1 lk 22), jaotamisel on aluseks võetud õppeainete sisu ning need on koondatud ainegruppidesse, mis on välja toodud tabelis 2.

Tabel 2. Ainegruppide jaotus vastavalt tööosadele

Tööosa	Ainegrupp
Finantsarvestus	Audit Raamatupidamisarvestus
Juhtimisarvestus	Kulu- ja juhtimisarvestus Majandusanalüüs Siseaudit
Maksuarvestus	Maksundus ja seda reguleerivad õigusaktid
Kutset läbivad kompetentsid (edaspidi KKK)	Ettevõtlus Ettevõtte rahandus Informaatika Keeleõpe Majandusmatemaatika ja -statistika Majandusteooria Organisatsioonikäitumine ja -juhtimine Raamatupidamistarkvara Tööks vajalike isikuomaduste arendamine Ärietika

Allikas: (Autori koostatud)

Üheks erinevuseks autori poolt välja pakutud (tabel 2) ning kutsestandardis olevale jaotusele on see, et kutsestandardis on nõutud teadmiste juures märgitud, kas need peaksid olema süvatasandil või piisab ka vastava õppeaine alusteadmistest. Autori poolt välja pakutud jaotus on üldisem ning ei erista õppeaineid teadmiste mahu järgi. Hindamaks seda, millise taseme teadmised omandatakse ning kas õppekava on vastavuses kutsestandardis nõutud teadmiste mahule, lähtub autor õppegruppi kuuluvate ainete mahust, sisust ning mitmekesisusest.

Teiseks erinevuseks on see, et autor on kutset läbivates kompetentsides ainegruppide juurde loonud (keeleõpe, ärietika, tööks vajalike isikuomaduste arendamine), et joonistuks selgemini välja õpetatavate ainete suund. Vältimaks ainegruppide kordusi tööosades, on kutset läbivate kompetentside alla koondatud juhtimise ained, mis standardis on välja toodud nii kutset läbivate kompetentside kui ka finantsarvestuse tööosana ning majandusmatemaatika- ja statistika, mis standardis on esindatud nii kutset läbivate kompetentside kui ka juhtimisarvestuse tööosana. Lisas 5 on kõrghariduse I astme ning lisas 7 kõrghariduse II astme õppeainete liigitus ainegruppidesse õppeasutuste lõikes. Õppeained, mis ei liigitu ühtegi ainegruppi, on koondatud gruppi „Muu“. Valdavalt on seal õigusõpetuse ained, vabaõpe, uurimistöö koostamist õpetavad teoreetilised ained ning turundus- ja muu eriala suunitlusega ained. Samuti on eraldi välja toodud praktika (edaspidi P) ja lõputöö (edaspidi L) mahud.

1.4.1 Vanemraamatupidaja kutsestandard ning selles nõutud kõrgharidustaseme omandamise võimalused

Vanemraamatupidaja tegeleb igapäevatoos finantsarvestusega, juhtimisarvestusega, kuluarvestusega, finantsaruannete analüüsiga, maksuarvestusega ja eelarvestusega. Vanemraamatupidaja juhindub Eesti heast raamatupidamistavast ja/või Euroopa Liidus tunnustatud standarditest, arvestuse ja aruandluse põhimõtetest ning järgib kutse-eetika nõudeid. Vanemraamatupidaja põhilised tööülesanded on seotud igapäevase raamatupidamise tööga, eelarvete ning finantsaruannete ettevalmistamise ja/või koostamisega, vajadusel planeerimise ja juhtimisega, finantstegevuse analüüsimisega, tagades ülesannete õigeaegse ja efektiivse täitmise.

Vanemraamatupidaja töö eeldab märkimisväärset vastutust ja iseseisvust ning vajadusel teiste meeskonnaliikmete kontrollimist ja juhendamist. Vanemraamatupidaja peab

oskama planeerida oma tööd ja aega, olema täpne ja kohusetundlik ning hea suhtleja. Tööga toimetuleku eelduseks on iseseisvus, distsiplineeritus, vastutus- ja otsustusvõime, juhtimisoskus, hea suhtlemisoskus, arenenud suuline ja kirjalik väljendusoskus ning planeerimisoskus. (Vanemraamatupidaja, tase 6)

Kuuenda taseme vanemraamatupidajal on nõutav kõrghariduse I astme kvalifikatsioon ning seda saab omandada bakalaureusetasemel järgmistes õppeasutustes:

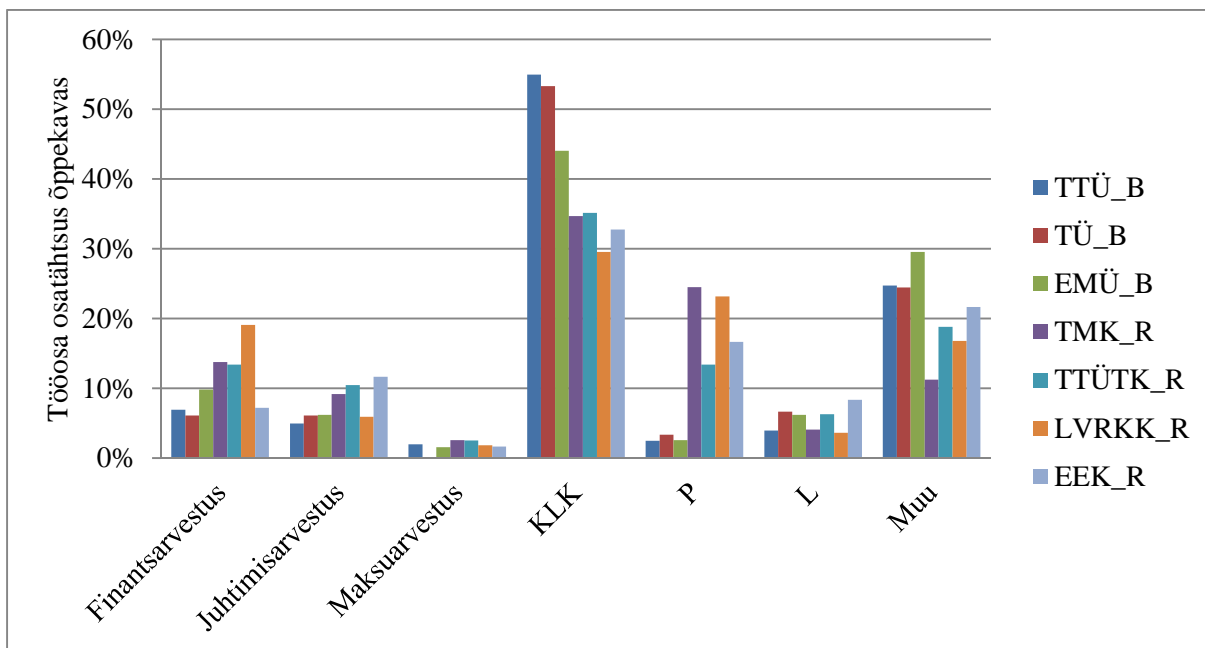
- Tallinna Tehnikaülikool (edaspidi TTÜ) – peeriala majandusarvestus;
- Tartu Ülikoolis (edaspidi TÜ) – peeriala ettevõtetmajandus kõrvalerialaga rahandus ja arvestus;
- Eesti Maaülikool (edaspidi EMÜ) – peeriala majandusarvestus ja finantsjuhtimine.

Rakenduskõrgharidustasemel majandusarvestuse eriala on võimalik omandada järgmistes õppeasutustes:

- Tallinna Majanduskoolis (edaspidi TMK) – peeriala raamatupidamine;
- Lääne-Viru Rakenduskõrgkool (edaspidi LVRKK) – peeriala raamatupidamine;
- Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledž (edaspidi TTÜTK) – peeriala majandusarvestus;
- Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor (edaspidi EEK) – peeriala ettevõtte juhtimine kõrvalerialaga finantsjuhtimine ja majandusarvestus.

Õppekavade maht on valdavalt 180 EAP ning õppe nominaalkestus on 6 semestrit, erandina võib välja tuua TTÜTK, kus õppe maht on 210 EAP ja kestus 7 semestrit. Tartu Ülikoolis on õpe ingliskeelne. Õppekavade analüüsi on kaasatud kõik õppekavas pakutavad kohustuslikud ja valikulised õppeained.

Joonisel 4 on välja toodud ainepunktide maht ja jaotus vastavalt tööosadele, võttes aluseks tabeli 2 (lk 23). Õppeained, millest ainegrupid koosnevad, on õppeasutuste lõikes esitatud lisas 5.



Joonis 4. Kõrghariduse I astme õppekavade jaotus tööosade vahel (%)

Allikas: (Lisa 5)

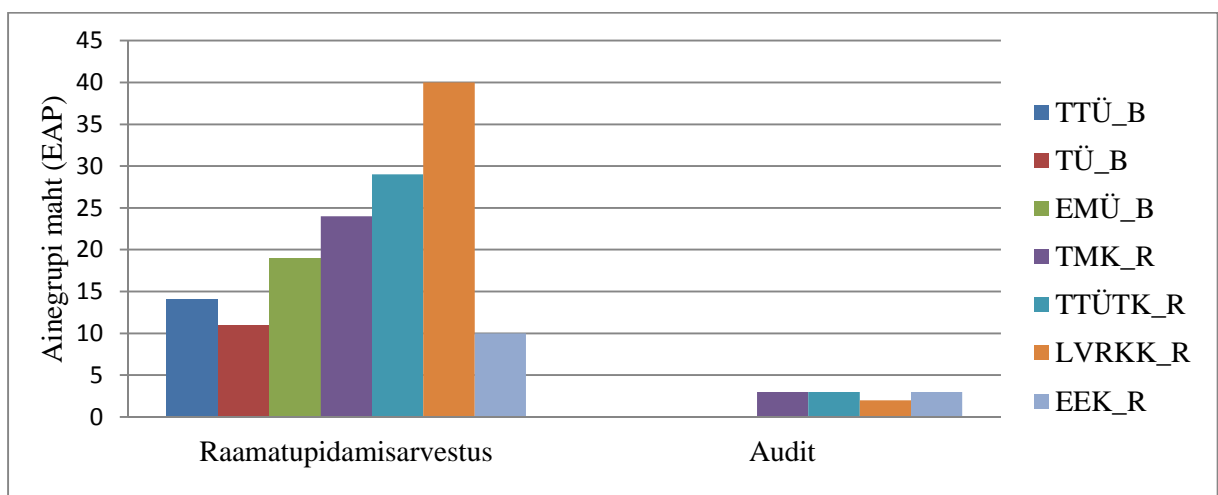
Jooniselt 4 nähtub, et kõikides õppeasutustes on suurima osaga õppekavast kutset läbivad kompetentsid, hõlmates bakalaureuseõppes pool ning rakenduskõrgharidusõppes kolmandiku õppekavast. Väikseima rõhuga on maksuarvestuse õppeained, kus maht küündib maksimaalselt kuue EAP-ni. Bakalaureuseõppes on praktika osatähtsus keskmiselt 3% kogu õppes, mis on võrreldes rakenduskõrgharidusõppega vähene, kus praktika osatähtsus on vahemikus 13-24%. Kõrge praktika osatähtsus võib anda rakenduskõrgkooli lõpetanutele tööturule sisenemisel eelise, omades rohkem erialaseid praktilisi kogemusi. „Muu“ kategooria õppeainete maht on bakalaureuseõppes suurim, võttes enda alla neljandiku õppeainetest, mis viitab sellele, et bakalaureuseõppes avardatakse üliõpilaste silmaringi erialavälistes õppeainetes pisut enam kui rakenduskõrgharidusõppes, kus õppekava keskmes on pigem erialast kompetentsi arendavad ained.

Järgnevalt tutvustatakse vanemraamatupidaja kutsestandardis kirjeldatud tööülesandeid ja nende täitmiseks nõutud teadmisi tööosade kaupa ning vaadeldakse, kas vastavasisulised õppeained on õppekavades esindatud. Raamatupidaja kutsestandardi kohaselt on vanemraamatupidaja finantsarvestuse tööosa tööülesanded järgmised:

- järgib raamatupidamisseaduses ja muudes normatiivaktides väike- ja keskettevõttele sätestatut;

- koostab iseseisvalt väike- ja keskettevõttele majandusüksuse raamatupidamise sise-eeskirja, arvestades ettevõtte eripära;
- kirjeldab finantsarvestussüsteemi valikuks, kasutamiseks ja arendamiseks vajalikku funktsionaalsust;
- koostab iseseisvalt raamatupidamise aruandeid väike- ja keskettevõttele, võttes aluseks kirjendatud ja dokumenteeritud majandussündmused;
- koostab iseseisvalt mitmesuguseid statistilisi aruandeid vastavalt etteantud nõuetele;
- analüüsib koostatud põhiaruandeid, tuginedes raamatupidamise sise-eeskirjas toodud informatsioonile;
- korraldab dokumendikäivet vastavalt juhendmaterjalidele.

Tööülesannete täitmiseks on vajalikud süvateadmised raamatupidamisest ja seda reguleerivatest õigusaktidest (Vanemraamatupidaja, tase 6). Joonisel 5 on välja toodud finantsarvestuse tööosa ainegruppide jaotus õppeasutuste kaupa.



Joonis 5. Kõrghariduse I astme finantsarvestuse tööosa ainegruppide jaotus

Allikas: (Lisa 5)

Selgub, et raamatupidamisarvestuse õppeained on kõikidel õppeasutustel küll õppekavas olemas, kuid nende maht on küllaltki erinev. Kõige rohkem minnakse süvitsi rakenduskõrgharidusõppes, kus LVRKK-s on raamatupidamisarvestust käsitlevate ainete maht suurim, moodustades 18% kogu õppekavast. Erandina joonistub rakenduskõrgharidus-õppeasutustest välja EEK, kus raamatupidamisarvestuse ainete maht on bakalaureuseõppega sarnasel tasemel, võttes enda alla keskmiselt 6% õppeainetest. See võib olla seletatav sellega,

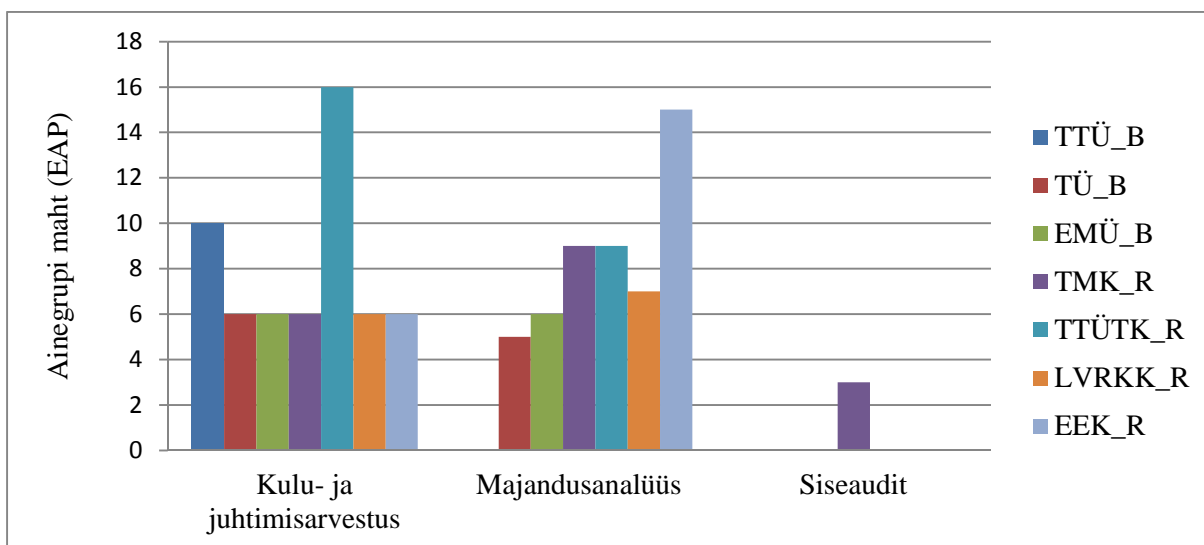
et majandusarvestus on antud õppekavas kõrvaleriala. Samaga võib põhjendada ka TÜ-i raamatupidamisarvestuse ainete vähesust. TTÜTK on õppekavasse võtnud sellised õppeained nagu rahvusvahelise finantsaruandluse standardid, kontserniarvestus ning aastaaruande koostamine ja analüüs, mille sarnaseid eraldiseisvaid õppeaineid teistes õppekavades ei ole. Kui võrrelda seda standardis nõutud teadmistega, siis on raamatupidamisaruannete koostamise oskus vajalik ning seetõttu võiks vastavasisuline eraldi aine kõikides õppekavades olemas olla, et oleks võimalus nimetatud vallas põhjalikumaid teadmisi omandada. Rahvusvahelised finantsaruandluse standardid ja kontserniarvestus kuuluvad standardi järgi 7. taseme juhtivraamatupidaja pädevuste hulka ja seetõttu ei pea autor nende õpetamist kõrghariduse I taseme õppes kohustuslikuks. Auditi ained on õppekavasse võetud ainult rakendus- kõrgharidustaseme õppes. Kui lähtuda kutsestandardis nõutust, siis ei ole ka auditi teadmised vanemraamatupidajale kohustuslikud. Võttes aga arvesse seda, et paljudes Eesti väiksemates ettevõtetes on tööl üks raamatupidaja, kes on vastutav kõikide raamatupidamise toimingute eest ning osaleb ka auditeerimisprotsessis, siis võiks autori arvates olla auditi ained kaasatud ka bakalaureuseõppes.

Raamatupidaja kutsestandardi kohaselt on vanemraamatupidaja juhtimisarvestuse tööosa tööülesanded järgmised:

- teostab analüüsi, kasutades majandusanalüüsi põhimeetodeid ja presenteerib analüüsi tulemusi;
- kasutab kuluarvestuse meetodeid, mis lähtuvad majandusüksuse eripärast ja sobivad juhtimisotsuste langetamiseks;
- koostab eelarveid, jälgib ja analüüsib nende täitmist, tuginedes eelarve koostamise juhendile ja lähtudes majandusüksuse eripärast.

Tööülesannete täitmiseks on vajalikud teadmised kulu- ja juhtimisarvestusest, majandusanalüüsist ning siseauditi alustest. Lisaks on standardi kohaselt juhtimisarvestuse tööosas nõutud ka statistika õppeaine, kuid käesolevas töös on aine liigitatud kutset läbivate kompetentside alla lähtuvalt tabelist 2 (lk 23).

Joonisel 6 on välja toodud juhtimisarvestuse tööosa ainegruppide jaotus õppeasutuste kaupa.



Joonis 6. Kõrghariduse I astme juhtimisarvestuse tööosa ainegruppide jaotus

Allikas: (Lisa 5)

Kulu- ja juhtimisarvestuse õppeained on kõikides õppekavades esindatud ning sarnaste mahtudega. Rohkem rõhku on pandud nimetatud ainegrupile TTÜ-s ja TTÜTK-s. Majandusanalüüsi õppeainetele keskendutakse enim EEK-s, sest õppeasutuse vastav õppesuund keskendub lisaks majandusarvestusele ka finantsjuhtimisele ning seetõttu on vajalik arendada üliõpilastes finantsanalüüsi oskusi. TTÜ-s majandusanalüüsi grupis eraldi aineid ei ole, kuid majandusanalüüsi käsitletakse nii raamatupidamis- kui ka kulu- ja juhtimisarvestuse ainegruppides sisalduvate kursuste raames. Kutsestandardis on siseauditi teadmised nõutud, kuid õppeaine on õppekavasse võetud ainult TMK-s. Arvestades seda, kui palju on Eestis mikroettevõtteid, võib eeldada, et paljudes ettevõtetes ei ole eraldi siseaudiitori ametipositsiooni ning raamatupidamisvaldkonnas esinevate riskide (maksustamis- ja valuutarisk) analüüsimise ja sisekontrolli efektiivsuse eest vastutab raamatupidaja. Seetõttu on oluline, et siseauditi ained oleksid õppekavas olemas, et raamatupidaja oskaks määrata majandusüksuses valitsevaid olulisi riske.

Autori arvates peaks maksundust puudutavate õppeainete maht olema suurem. Jooniselt 4 (lk 26) nähtub, et maksunduse õppeained hõlmavad keskmiselt 2% õppekavade kogumahust. Võttes arvesse, et vanemraamatupidaja tööülesannete hulka kuulub nii deklaratsioonide täitmine kui ka majandusüksuse maksude analüüs ja planeerimine, siis nõuab see põhjalikku maksuseaduste ja maksusüsteemi tundmist. Maksuarvestuse õppeainete maht jääb õppeasutustel 3-6 EAP piiresse ning TÜ-l vastavaid aineid õppekavas ei ole. Sellise mahu

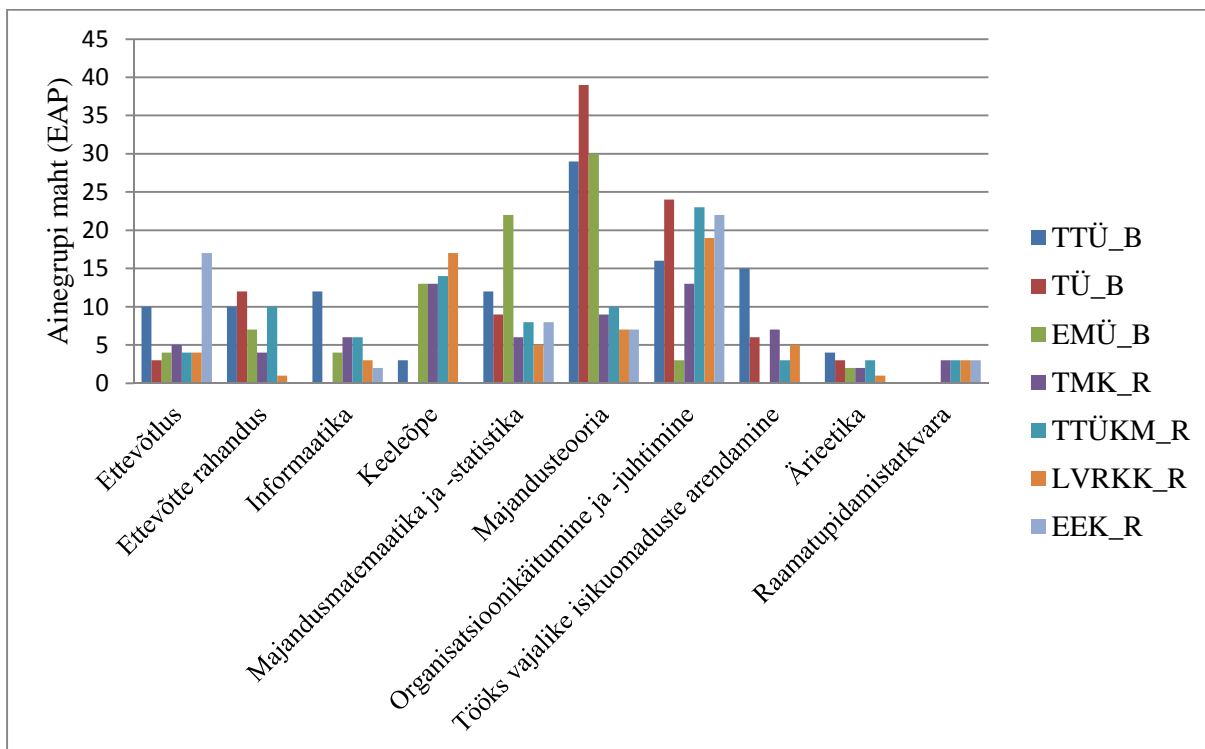
piires on võimalik saada alusteadmised maksundusest, kuid süvitsi minemiseks ning ka praktilise poole omandamiseks jääb sellisest mahust autori hinnagul väheks.

Raamatupidaja kutsestandardi kohaselt on vanemraamatupidaja kutset läbiva kompetentsi tööosa tööülesanded järgmised:

- vajadusel moodustab meeskondi, korraldab ülesannete täitmist ja delegerimist, tegutseb parima ühise tulemuse nimel, jagab teistega vajalikku ja kasulikku informatsiooni;
- mõistab kultuurilisi ja keelelisi erinevusi ja suhtleb erinevate inimestega, esitab ja kaitseb oma seisukohti suuliselt ja kirjalikult, töötab efektiivselt multikultuurses keskkonnas;
- kasutab oma töös korrektselt riigikeelt tasemel C1 ja ühte võõrkeelt tasemel B1 (keelte oskustasemete kirjeldused on välja toodud lisas 6);
- kasutab oma töös arvutit tasemel: AO1- AO7 (arvuti kasutamise oskustunnistusi „AO“ väljastab organisatsioon ECDL Eesti ja tunnistus tõendab selle omaja praktilisi põhioskusi laiatarbe tarkvara kasutamisel. AO tunnistuse omamine ei ole kutsevalifikatsiooni taotlemisel kohustuslik);
- täiendab end sihipäraselt oma erialal, tutvub erialase kirjandusega, analüüsib regulatsioonides toimunud muudatuste mõju lähtuvalt ettevõtte spetsiifikast, omab ülevaadet üldistest suundadest finantsarvestuse standardite arengutes.

Jooniselt 7 nähtub, et vanemraamatupidajalt nõutava organisatsioonikäitumise ja juhtimisoskuse arendamisele keskendutakse kõikides õppeasutustes, enim ainepunkte koondatakse nimetatud õppegruppi õppeasutustes, kus majandusarvestus on kõrvalerialana (13%). Tehnoloogia areng on raamatupidamisvaldkonnas olnud väga kiire ning seetõttu oodatakse tänapäeva raamatupidajalt ka head arvuti kasutamise oskust. Raamatupidamistarkvara käsitlevad õppeained on rakenduskõrgkoolide õppekavadesse kaasatud, bakalaureuseõppes aga mitte. Raamatupidamistarkvara ainete olemasolu annab üliõpilasele ettekujutuse, millised on tänapäeva majandustarkvara poolt pakutavad võimalused ning kuidas nendes majandustehingute arvestust peetakse, seega vastavasisulised õppeained võiksid kõikides majandusarvestuse õppekavades esindatud olla. Informaatika õppeainete osatähtsus on suurim TTÜ-s (12 EAP), teistes õppeasutustes on maht vähene, jäädes 2-6 EAP raamesse ning TÜ-s puudub see sootuks. Samuti peab autor vajalikuks majandusmatemaatika ja -statistika õpet, vastavasisulised ained on ka

kõikides õppekavades sarnases mahus esindatud. Kombineerides majandusmatemaatika ja -statistika alaseid teadmisi informaatika oskustega, võimaldab see raamatupidajal oma tööprotsessi tunduvalt efektiivsemaks muuta.



Joonis 7. Kõrghariduse I astme kutset läbivate kompetentside tööosa ainegruppide kaupa
Allikas: (Lisa 5)

Majandusvaldkonna põhiteadmisi andvad ainegrupid nagu ettevõtlus, ettevõtte rahandus, ärireeetika ja majandusteooria on valdavalt kõikides õppeasutustes esindatud. Majandusteooriale keskendutakse tunduvalt rohkem bakalaureuseõppes, kus see moodustab kuni 22% õppemahust. Selle tulemusena laieneb üliõpilase silmaring majandusvaldkonnas ning omandatakse teoreetiline ülevaade äritegevuse põhimõistetest ning enamlevinud teooriatest. Majandusteooria süvateadmised loovad tugeva alusbaasi, mille najal praktilisi oskusi omandada. Rakenduskõrgkoolide tugevuseks on suurem praktika maht, mis võimaldab omandatud teooriat juba õppe kestel praktikas kinnistada.

Tööks vajalike isikuomaduste, nagu suhtlemis- ja eneseväljendusoskust arendavad õppeaineid on õppekavades valdavalt esindatud, kuid nimetatud oskusi omandatakse pigem praktikas ning vastava sisuga õppeainete maht võib olla ka väiksem, EMÜ-s puuduvad need

sootuks. Võõrkeele õppele on rakenduskõrgkoolides suuremat rõhku pandud, erand on EEK, kus eraldi keeleõpe puudub. TÜ-i õppekavas on kogu õpe ingliskeelne ning TTÜ-s loetakse mõningaid aineid inglise keeles. Erialase võõrkeele eraldi õppeained võiksid esindatud olla, et omandada erialase sõnavara alusteadmised lisaks emakeelele ka võõrkeeles, mille najale oleks võimalik multikultuurses töökeskkonnas tööle asudes toetuda. Autori arvates arendab erialast keeleoskust kõige paremini erialaste ainete lugemine võõrkeeles. See kombineerib keeleõppe erialaste teadmiste omandamisega ja harjutab üliõpilast erialaseid probleeme võõrkeeles sõnastama ning lahendama.

Bakalaureuse ja rakenduskõrghariduse õppekavade analüüsist selgub, et finantsarvestuse teadmisi on võimalik omandada kõikides õppeasutustes, kuid põhjalikumad teadmised omandakse pigem rakenduskõrgharidusõppes. Bakalaureusetaseme finantsarvestuse ainete sisu kohaselt on küll kutsestandardi nõuded valdavalt kaetud, kuid niivõrd vähese praktika osatähtsusega võib ainete mahust jääda väheks selleks, et täita edukalt kutsestandardis kirjeldatud tööülesandeid. Lisaks leiab autor, et auditi ained, mis standardi järgi ei ole vanemraamatupidaja kohustuslike kompetentside all, võiksid siiski olla bakalaureuseõppes õppekavasse valikainete näol kaasatud, kuna on reaalne, et auditi protsessis osalevad ettevõtetes ka vanemraamatupidajad.

Autori arvates on kulu- ja juhtimisarvestuse ainete maht nii bakalaureuse- kui ka rakenduskõrgharidusõppes piisav omandamiseks valdkonna põhiteadmised ja oskused. Lähtudes kursuste õpiväljunditest, peaks nende läbinu olema võimeline täitma kutsestandardis nõutud teadmisi – teostama finantsanalüüsi ning tundma kulu- ja eelarvestamise meetodeid. Puudujääke juhtimisarvestuse töösas esineb siseauditi ainegrupis, kus vastava sisuga õppeaine on õppekavasse võetud ainult ühes õppeasutuses. Siseauditi õppeaine võiks olla kaasatud kõikides õppekavades valikainena. Samuti leiab autor, et maksuarvestuse ainete mahtu võiks valikainete näol suurendada, et oleks võimalik omandada põhjalikumaid teadmisi antud valdkonnas.

Kutset läbivate kompetentside analüüsist selgub, et bakalaureuseõpe paneb suurt rõhku majandusteooria ainetele, andes üliõpilasele tugevad teoreetilised teadmised. Rakenduskõrgharidusõppe teoreetiline baas pole nii mahukas, rõhk pannakse praktiliste kogemuste omandamisele. Võib väita, et nii rakenduskõrghariduse- kui ka bakalaureuseõppes on juhtimisoskust arendavate ainete valik lai ning sellealased baasteadmised on võimalik

omandada kõikides vaatluse all olevates õppeasutustes. Samuti on valdavalt õppekavades olemas ka keeleõpe, kus tasemeõpe vastab kutsestandardis nõutuga.

Kuna vanemraamatupidaja kutse tase 6 taotlemisel on nõutav 2-aastane töökogemus raamatupidajana, siis ei saa koolipingis omandatud teadmisi üks ühele võrrelda kutsestandardis nõutud kompetentsidega. Õppeasutustest kaasa antud teoreetiline pagas kinnistub töö käigus ning osa erialastest teadmistest ja oskustest omandatakse alles siis, kui tööle asutakse. Erialaste põhiteadmiste andmise kohustus jääb autori arvates siiski õppeasutusele, sest konkurents tööturul on tihe ning otse koolipingist tööle asujatelt oodatakse tänapäeval lisaks õppimisvõimele ja pealehakkamisele ka erialast laia silmaringi ja kompetentsi. Kui võrrelda bakalaureuse- ja rakenduskõrgharidusõppe õppekavasid, siis erinevus on märgatav. Rakenduskõrgharidusõppes keskendutakse erialaainetele ja -praktikale tunduvalt enam kui bakalaureuseõppes, mille suund on anda üliõpilasele teoreetiliste teadmiste baas ning on pigem orienteeritud jätkuõppele. Seega bakalaureuseõppe lõpetanutel on keerulisem tööturule siseneda, kuigi bakalaureuseõppe läbinute edukas sisenemine tööturule oli üks 3+2 süsteemile ülemineku peamistest eesmärkidest.

1.4.2 Juhtivraamatupidaja kutsestandard ning selles nõutud kõrgharidustaseme omandamise võimalused

Juhtivraamatupidaja tegeleb majandusarvestuse valdkondadest finantsarvestusega, juhtimisarvestusega, kuluarvestusega, finantsaruannete analüüsiga, maksuarvestusega, eelarvestusega ja audiitorkontrolliga.

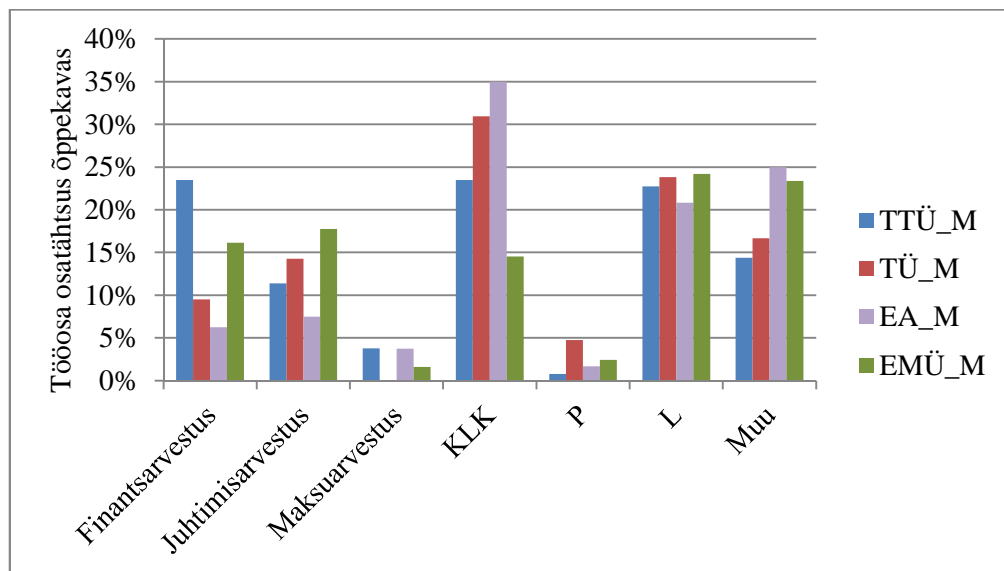
Juhtivraamatupidaja põhilised tööülesanded on igapäevase raamatupidamise töö planeerimine ja juhtimine, tagades ülesannete õigeaegse, efektiivse ja eelarvele vastava täitmise. Juhtivraamatupidaja esindab struktuuriüksust suhetes organisatsioonisiseste ja -väliste osapooltega, juhendab teisi töötajaid ning teostab järelevalvet eelarvete ning finantsaruannete ettevalmistamisel. Samuti kuulub tema vastutusalasse kulutuste kontroll, finantstegevuse analüüs ning ressursside efektiivse kasutamise tagamine. Vajadusel peab juhtivraamatupidaja olema võimeline vastu võtma õigeid rahandusalaseid otsuseid ja oskama maandada finantsriske. Ta teostab erinevaid tehnilisi või erialaseid keerulisi operatsioone, seega töö eeldab märkimisväärset isiklikku vastutust ja iseseisvust ning nõuab koostööd meeskonna teiste liikmetega vastutades alluvate töö eest. Juhtivraamatupidaja peab oskama planeerida oma tööd ja aega, olema täpne ja kohusetundlik ning hea suhtleja. Tööga

toimetuleku eelduseks on iseseisvus, distsiplineeritus, vastutus- ja otsustusvõime, hea suhtlemisoskus, arenenud suuline ja kirjalik väljendusoskus ning planeerimisoskus. Vajalik on inimeste ja ressursside juhtimise oskus, orienteeritus tulemusele ning paindlikkus. (Juhtivraamatupidaja, tase 7)

Juhtivraamatupidajal on nõutav kõrghariduse II astme haridus ning seda saab omandada magistritasemel järgmistes õppeasutustes:

- Tallinna Tehnikaülikool – peeriala majandusarvestus,
- Tartu Ülikool – peeriala majandusteadus kõrvalerialaga rahandus ja majandusarvestus,
- Euroakadeemia (edaspidi EA) – peeriala ärijuhtimine kõrvalerialaga majandusarvestus,
- Eesti Maaülikool – peeriala majandusarvestus ja finantsjuhtimine.

Õppekavade maht on kõikides õppeasutustes 120 EAP ning õppe nominaalkestus 4 semestrit. Joonisel 8 on välja toodud ainepunktide maht ja jaotus vastavalt tööosadele, võttes aluseks tabeli 2 (lk 23). Õppeained, millest ainegrupid koosnevad, on õppeasutuste lõikes välja toodud lisa 7.



Joonis 8. Magistritaseme õppekavade jaotus tööosade vahel (%)

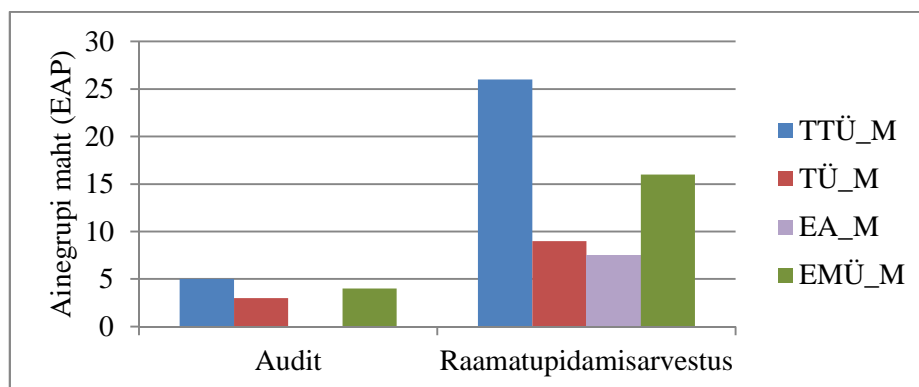
Allikas: (Lisa 7)

Sarnaselt kõrghariduse I tasemele, on ka magistritaseme õppekavadel kõige rohkem rõhku pandud kutset läbivatele kompetentsidele, moodustades keskmiselt kolmandiku kogu õppekavast. Väikseima osa, keskmiselt 2% õppekavast, moodustab praktika. Praktika vähest osatähtsust võib selgitada eeldusega, et magistritaset omandatakse valdavalt töö kõrvalt ning praktika olemasolu õppekavas pole hädavajalik.

Järgnevalt tutvustatakse juhtivraamatupidaja kutsestandardis kirjeldatud tööülesandeid ja nende täitmiseks nõutud teadmisi tööosade kaupa ning vaadatakse, kas vastavasisulised õppeained on õppekavades esindatud. Kutsestandardi kohaselt on juhtivraamatupidaja finantsarvestuse tööosa tööülesanded järgmised:

- järgib raamatupidamisseaduses ja muudes normatiivaktides väike-, kesk- ja suurettevõttele sätestatud ning rahvusvahelisi finantsaruandluse standardeid;
- koostab iseseisvalt suurettevõttele majandusüksuse raamatupidamise sise-eeskirja, arvestades ettevõtte eripära;
- kirjeldab finantsarvestussüsteemi valikuks, kasutamiseks ja arendamiseks vajalikku funktsionaalsust;
- koostab iseseisvalt raamatupidamise aruandeid (sealhulgas konsolideeritud) suurettevõttele, võttes aluseks kirjendatud ja dokumenteeritud majandussündmused, vajadusel juhendab ja koordineerib aruannete koostamist;
- koostab iseseisvalt mitmesuguseid statistilisi aruandeid vastavalt etteantud nõuetele, juhendab ja koordineerib aruannete koostamist;
- analüüsi põhjal annab hinnangu aruannetele ja vajadusel teeb korrigeerimisettepanekuid;
- korraldab ja juhib raamatupidamisüksuse tööd, valides sobivaid juhtimismeetodeid.

Tööülesannete täitmiseks on vajalikud süvateadmised raamatupidamisest ja seda reguleerivatest õigusaktidest ning juhtimise ja auditi baastadmised. Käesolevas töös on juhtimise ained liigitatud kutset läbivate kompetentside alla lähtuvalt tabelist 2 (lk 23). Joonisel 9 on välja toodud finantsarvestuse tööosa ainegruppide jaotus õppeasutuste kaupa.



Joonis 9. Magistritaseme finantsarvestuse tööosa ainegruppide jaotus

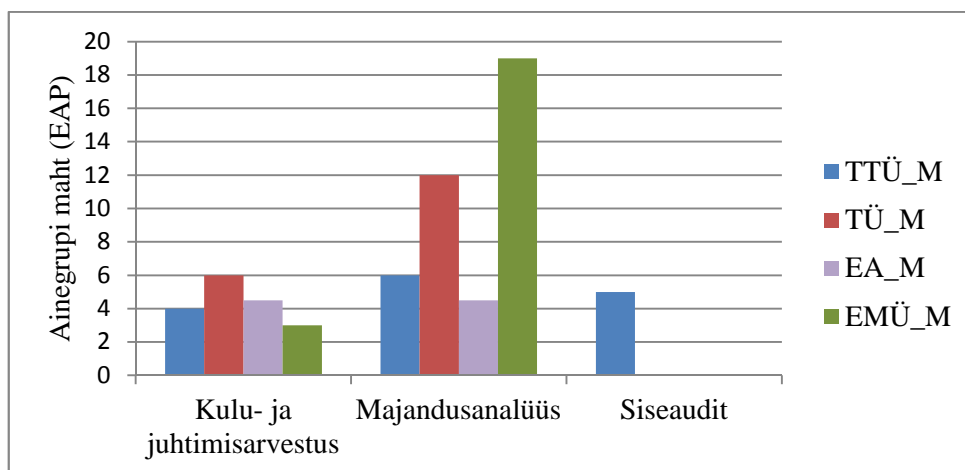
Allikas: (Lisa 7)

Jooniselt 9 on näha, et auditi ained on EA õppekavast välja jäetud, teistes õppeasutustes saab standardis nõutud auditi alusteadmised omandada. Samuti on EA-l teistest õppeasutustest väiksem raamatupidamisarvestuse ainete maht, kus sellele pühendatakse üks õppeaine. Raamatupidamisarvestuses minnakse kõige rohkem süvitsi TTÜ-s, kus õppekavasse on võetud lisaks finantsarvestuse süvakursusele ka eraldi õppeaine kontserniarvestus, millealased teadmised on juhtivraamatupidaja tasemel kindlasti vajalikud. TÜ-i raamatupidamisarvestuse aine õpieesmärgi kohaselt omandab üliõpilane muuhulgas küll kontserniarvestuse põhimõtted, kuid nii tagasihoidliku mahu raames süvateadmisi omandada ei ole võimalik.

Raamatupidaja kutsestandardi kohaselt on juhtivraamatupidaja juhtimisarvestuse tööosa tööülesanded järgmised:

- teostab analüüsi, kasutades majandusanalüüsi meetodeid ning teeb ettepanekuid juhtimisotsusteks;
- loob kuluarvestuse süsteemi, lähtudes majandusüksuse eripärast ning nõustab juhte otsuste langetamisel;
- loob eelarvestussüsteemi ja koostab eelarve juhendi, teeb lühi- ja pikaajalisi majandusprognose, võttes aluseks välis- ja sisekeskkonna arenguid.

Tööülesannete täitmiseks on vajalikud teadmised statistikast, kulu- ja juhtimisarvestusest, majandusanalüüsist ja -matemaatikast ning siseauditist. Käesolevas töös on majandusmatemaatika ja statistika ained liigitatud kutset läbivate kompetentsideks. Joonisel 10 on välja toodud juhtimisarvestuse tööosa ainegruppide jaotus õppeasutuste kaupa.



Joonis 10. Magistritaseme juhtimisarvestuse tööosa ainegruppide jaotus

Allikas: (Lisa 7)

Kulu- ja juhtimisarvestuse ning majandusanalüüsi ainegruppide maht võtab enda alla kõikides õppeasutustes keskmiselt 6%, mõnevõrra suurem maht on TÜ-s ja EMÜ-s, kus majandusanalüüsi mahud on vastavalt 10% ja 15% õppekavast. Siseauditi aine on olemas ainult TTÜ-s. Kulu- ja juhtimisarvestuse ning majandusanalüüsi õppeained on bakalaureusetasemel esindatud, seega magistriõppes omandatakse süvateadmised. Vaadates standardis nõutud juhtimisarvestuse tööosa kompetentsusnõudeid, milleks muuhulgas on iseseisvalt analüüsides teostamine, majandusproгноoside koostamine ning juhtide nõustamine juhtimisotsustes – on autori arvates nimetatud vallas süvateadmised kohustuslikud, mida ka hetkemahu juures on võimalik omandada.

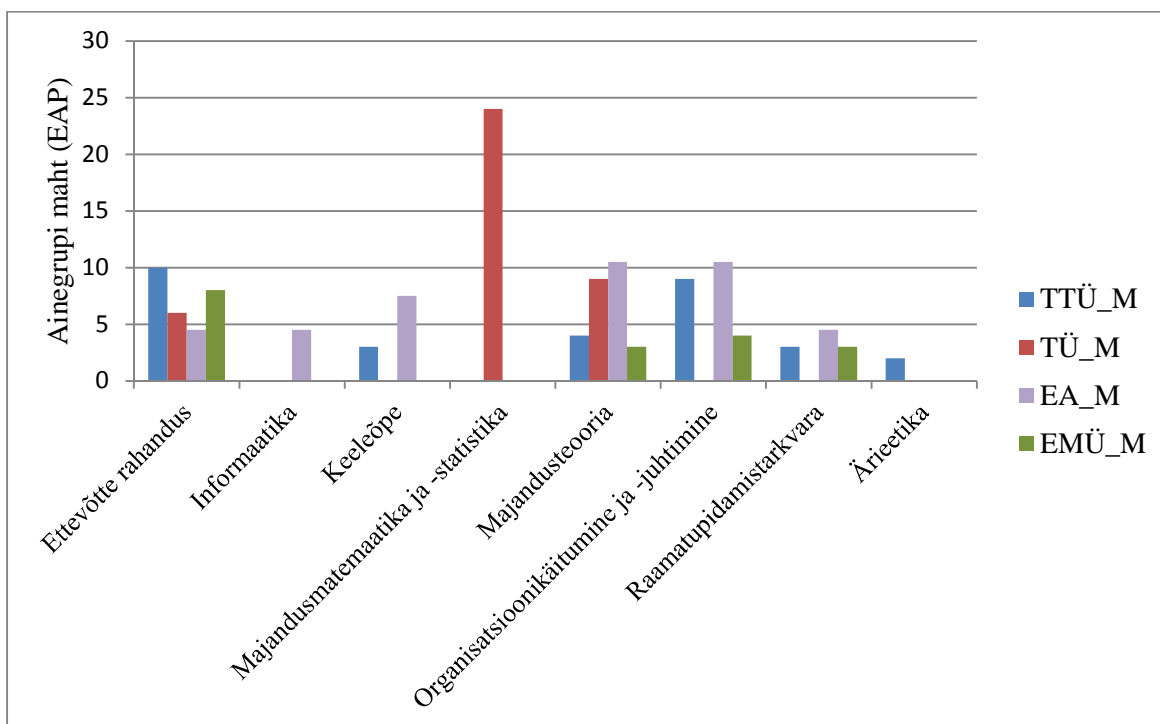
Raamatupidaja kutsestandardi kohaselt on juhtivraamatupidaja maksuarvestuse tööosa tööülesanded järgmised:

- kogub andmed, täidab, esitab ja juhendab deklaratsiooni täitmist vastavalt õigusaktidele;
- analüüsib, planeerib ja koordineerib majandusüksuse makse ning teeb ettepanekuid maksude optimeerimiseks ja maksuriskide maandamiseks.

Vaadates joonist 8 (lk 34), on näha, et TÜ-i õppekavas maksunduse aineid ei ole, ka ei õpetata vastavasisulisi aineid bakalaureusetasemel. Nimetatud õppeasutuse lõpetanud peavad seega maksundusalased alusteadmised omandama iseseisvalt või töö käigus. TTÜ-s ja EA-s moodustab maksunduse ainegrupp 4% ning EMÜ-s 2% õppekavast ning selle läbimisel saab

süvateadmised maksusüsteemist, põhiteadmised omandatakse kõrghariduse esimese astme õppes.

Kutset läbivate kompetentside nõuded on nii vanemraamatupidajal kui ka juhtivraamatupidajal samad, erinedes vaid selle poolest, et juhtivraamatupidaja töötab meeskonnajuhina ja peab olema võimeline vastu võtma otsuseid ning vastutama meeskonna töö eest, vanemraamatupidaja pigem on tööülesannete delegerimise rollis. Joonisel 11 on välja toodud KLK tööosa ainegruppide jaotus õppeasutuste kaupa.



Joonis 11. Magistritaseme kutset läbivate kompetentside tööosa ainegruppide jaotus

Allikas: (Lisa 7)

Võrreldes joonist 11 joonisega 7 (Kõrghariduse I astme kutset läbivate kompetentside tööosa ainegruppide kaupa, lk 31), võib väita, et kutset läbivad kompetentsid omandatakse pigem kõrghariduse I astmes. Juhtivraamatupidajal arvutioskust arendatavat informaatika õppeainet õpetatakse magistritasemel ainult EA-s ning ka seal väheses mahus. TTÜ õppekava koostajad on vastavasisulised õppeained võtnud õppekavasse bakalaureusetasemel ning magistritasemel enam sellel tähelepanu ei pöörata. TÜ-s ei peeta informaatika teadmiste omandamist oluliseks ei bakalaureuse- ega ka magistritasemel. Küll on TÜ-s olulisel kohal majandusmatemaatika ja -statistika, kus sellele pühendatakse 19% õppekava kogumahust,

korvates sellega mõnevõrra informaatika õppeainete puudujääki. Samuti täiendatakse kõikides õppeasutustes üliõpilaste teadmisi majandusteooria vallas. Juhtimisalaseid oskusi arendatakse TTÜ-s, EA-s ja EMÜ-s ka magistritasemel, TÜ piirdub see bakalaureusetasemega, kus vastavate ainete maht on ka suurem.

Magistriõppe eesmärk on süvendada eelnevalt kõrghariduse I astmes omandatud teadmisi, mis võimaldavad tegutseda kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistina. Autori arvates täidab see oma eesmärgi juhul, kui kõrghariduse I ja II astme spetsialiseerumised on samad ehk käesoleva töö mõistes majandusarvestus. Vaadates majandusarvestuse magistritaseme vastuvõtutingimusi, siis sellist nõuet säestatud ei ole ning see on ka arusaadav, sest majandusarvestusele ei ole võimalik kõikides õppeasutustes spetsialiseeruda, paljudes õppeasutustes on see kõrvalerialana ning huvi raamatupidamise vastu võib üliõpilasel tekkida peale kõrghariduse I astme läbimist tööle asudes. Sellega võikski põhjendada seda, et magistriõppe vastuvõtu tingimuseks on üldine majandusalane kõrgharidus, olgu see siis kas näiteks maksundus, ärandus või juhtimine. Seetõttu on ka magistriõppesse jõudnud üliõpilaste tase erinev ning on raske pelgalt õppekavade analüüsi põhjal hinnata magistriõppe taseme vastavust kutsestandardile. Kuna 3+2 süsteemi raames omandatakse kõrghariduse I ja II aste valdavalt järjest, keskenduvad ainult erialasele tööle vähesed. Kooli kõrvalt töötamise teeb keeruliseks ülikooliseaduse säte, mis tasuta õppes nõuab õppuritelt täiskoormusel õppimist.

Majandusarvestuse magistriõppe eesmärk on teadmisi süvendada, kuid paljudel üliõpilastel on eeldusained läbimata ning erialase töökogemuse puudumisel süvateadmiste omandamisest siin rääkida ei saa. See paneb omakorda magistritaseme õppejõud keerulisse olukorda, sest kursusele on koondunud väga erineva teadmiste tasemega inimesed, kus osad omavad ainult algteadmisi, ning ülejäänud, kes tahavad süvateadmisi omandada. Seetõttu magistriõppe lõpetanute teadmiste tase kõigub, sest lõplik tase oleneb sellest, kui põhjaliku tööalase või kõrghariduse I astme ettevalmistuse üliõpilane on selleks saanud. Sellega võib põhjendada ka tööandjate väidet, et häid töötajaid peab tikutulega otsima ning Eesti kõrgharidussüsteem ei valmista ette piisavalt kvalifitseeritud spetsialiste. Seega kvaliteetne majandusarvestusharidus, sealhulgas majandusarvestuse õppekava, kujuneb valdkonnaga seotud eri huvirühmade võimalikust tulemuslikust koostööst. Nendeks huvirühmadeks on ühiskond (riik), tööandjad, ülikool (õppejõud) ning üliõpilased. Selleks, et tagada kvaliteet kõrghariduses, tuleb leida parim lahendus, mis arvestab kõigi huvigruppide ootuste ja vajadustega piisaval määral. (Alver, Lumi 2011, 285)

Töö teises peatükis selgitab autor välja, milliste oskuste ja teadmistega raamatupidamisspetsialiste tööturul enim vajatakse ning kuidas on tööandjad rahul Eesti kõrgharidussüsteemis koolitatud raamatupidamisspetsialistidega. Tööandjate arvamusele tuginedes selgitatakse välja raamatupidamisspetsialistide kompetentsi tase, teadmiste ja oskuste puudujäägid ning viisid, kuidas neid puudujääke kompenseerida.

2. TÖÖANDJATE HINNANG MAJANDUSARVESTUSALASE SPETSIALISTI KOMPETENTSUSELE

2.1 Metoodika ja intervjueritavate valik

Ühiskond, sealhulgas tööturg vajab efektiivseks ja jätkusuutlikuks toimimiseks kompetentseid inimesi. Magistritöös analüüsitakse, milliste teadmiste ja oskustega majandusarvestusspetsialiste Eestis kõrghariduse tasemel koolitatakse ning uuritakse, kas nende teadmiste ja oskuste tase on vastavuses tööturu vajadustega. Uurimisküsimustest tulenevalt rakendatakse käesolevas magistritöös kvalitatiivset lähenemist. Nimetatud lähenemine võimaldab süvitsi uurida, milline on tööandjate hinnang Eesti kõrgharidussüsteemis koolitatud majandusarvestusspetsialistidele ja mõista ning tõlgendada antud hinnagute põhjuseid.

Kvalitatiivne uurimismeetod on sobilik kasutusele võtta siis, kui ollakse huvitatud sündmuste detailidest, tähendustest ja tähenduste struktuurist, mida sündmuses osalejad neile annavad. Samuti sobib kvalitatiivne lähenemisviis juhul, kui soovitakse uurida loomulikke olukordi, mida pole võimalik uurida eksperimentaalselt ning kus ei saa kaugeltki mitte kõiki mõjutegureid kontrollida. Kvalitatiivse uuringu juurde kuulub tõlgenduslik, naturalistlik lähenemine maailmale – nähtusi uuritakse nende loomulikus keskkonnas ning püütakse ilminguid mõtestada ja tõlgendada nende tähenduste kaudu, mida inimesed neile annavad. (Laherand 2008 17,23)

Käesolevas magistritöös kasutatakse kvalitatiivse uuringu andmekogumise tehnikana standardiseerimata intervjuud ehk süvaintervjuud. Kvalitatiivne intervjuu on kasulik meetod mõistmaks indiviidide väärtushinnanguid ja suhtumist, mida ei ole võimalik kindlaks määrata kasutades formaalseid küsimustikke. Avatud küsimused annavad võimaluse kohandada neid vastavalt olukorrale ja vastajale ning tagavad parema ligipääsu interjueeritava vaadetele, arusaamadele, kogemustele ja arvamustele. (Silverman, 2006, 114)

Laherand (2008,178) toob välja, et intervjuu uurimismeetodina on sobilik kui:

- uuritakse väikest arvu inimesi;
- enamik küsimusi on avatud ja nõuavad pikki ja põhjalikke vastuseid;
- materjal on tundlik ning selle käsitlemine nõuab usaldust;
- kesksel kohal on tähenduse sügav mõistmine;
- kõne all on vähe uuritud valdkond – uurijal on vastuse suunda raske ette näha;
- on teada, et uuritaval teemal on oodata palju erinevaid vastuseid ning neid vastuseid soovitakse täpsustada;
- eesmärk on nähtust mõista.

Tööandjate hinnang, kuidas ollakse rahul Eesti kõrgharidussüsteemis koolitatud majandusarvestusalaste spetsialistide tasemega, põhineb tööandjate isiklikel kogemustel, mis on omandatud hinnates kõrvaltvaatajana oma kolleegide ja alluvate töö kvaliteeti. Seetõttu on intervjuerimisprotsess oma olemuselt väga isiklik ja inimesed mõtleavad rohkem, millist infot avaldada ja mida mitte. Et uuringus osaleja saaks ennast võimalikult vabalt väljendada, peab intervjueritav kindel olema, et tema poolt antud teabega käiakse ümber konfidentsiaalselt (Laherand 2008, 177). Et intervjuu käigus saada võimalikult ausaid ja põhjalikke vastuseid, tuleb saavutada intervjueritava ja intervjueri vahel usaldus. Inimest tuleb kaitsta isikliku informatsiooni avaldamise eest tuleneva võimaliku kahju eest, mistõttu tuleb tagada konfidentsiaalsus intervjueritava ütluste suhtes. (Silverman 2006, 323)

Konfidentsiaalsuse tagamine on oluline aspekt uurimistöö eetikas ning eetikakoodeksi järgimise eest on terve uuringu vältel vastutav uuringu läbiviija (Fraenkel *et al* 2012, 62). Intervjuude konfidentsiaalsuse tagamisel on kaks võimalust. Üks võimalus on eemaldada intervjueritavate nimed intervjuude transkriptsioonidest, kuid see ei pruugi eesmärki täita, sest uuringust huvi tundjad võivad intervjuu sisu põhjal intervjueritava isiku kindlaks teha (Mason 1996, 56). Teine võimalus on intervjuude transkriptsioonid jätta töösse lisamata. Kuna konfidentsiaalsuse tagamise eest on täielikult vastutav töö autor, siis käesolevas uuringus on intervjuude transkriptsioonid jäetud töösse lisamata, kuid töö lisades 10-20 on välja toodud väljavõtted intervjuudest uuringus käsitletud teemade kaupa. Intervjuud toimusid 2014. aasta kevadel, intervjuud salvestati ja transkribeeriti. Transkriptsioonid on autori käes hoiul, neid on võimalik saada nii elektrooniliselt kui ka paber kandjal, kui tekib vajadus kontrollida intervjuu käigus kogutud andmeid.

Magistritöös püstitatud hüpoteesi kontrollimiseks viidi läbi 13 intervjuud raamatupidamise valdkonna tööandjatega. Intervjuude küsimused on välja toodud lisa 8.

Intervjuu on jagatud kahte ossa. Esimeses osas uuritakse, milline näeb välja raamatupidajate värbamisprotsess ettevõttes ning teises osas käsitletakse tööandjate hinnagut raamatupidajate tasemele. Kaheksa intervjuud olid isiklikud ning leidsid aset intervjuueeritavate töökohas, viis intervjuud viidi läbi e-maili teel. Intervjuueeritavate valikukriteeriumiks oli intervjuueeritava töö- ja juhtimiskogemus majandusarvestuse valdkonnas ning tegeletakse või on tegeldud viimase aasta jooksul raamatupidajate või praktikantide värbamisega. Intervjuueeritavate valikul tegi autor koostööd Eesti Raamatupidajate Koguga, kelle liikme (ERK asutaja-, nõukogu- ja juhatuse liige) abil koostati esialgne intervjuueeritavate nimekiri. Kuna esialgselt valimist ei soovinud kõik inimesed intervjuud anda, siis suurendas autor valimit kasutades lumepallimeetodit. Meetodi kohaselt saadi esialgsesse valimisse kuulunud kontaktisikute abil järgnevate võimalike intervjuueeritavate andmed ning sobivate isikutega võeti ühendust (Noy 2008, 330). Uuringus osalejatest kaheksa olid rahvusvahelised suuretevõtted, kolm avaliku sektori- ning kaks väikse- ja keskmise suurusega ettevõtet. Intervjuueeritavate andmed ja koodid on välja toodud lisas 9, kus vastaja koodi esimene number näitab ettevõtte koodi ja teine number on vastaja järjekorranumber.

2.2 Uuring – raamatupidajate värbamisprotsess ettevõttes

Kasutatavad värbamiskanaliid ja töökuulutuse koostamine ettevõttes.

Raamatupidajaid värvates on enamlevinud kanalid tutvused ja tööportaalid. Mainiti ära ka sotsiaalmeedia, kõrgkoolid ning värbamisettevõtted. Oluline on, et valikuid oleks palju ja tekiks võrdlusmoment. Kolm ettevõtet kasutab värbamisettevõtete teenuseid, põhjusena toodi välja aja kokkuhoid. Samas oli kaks arvamust, et kriteeriumid, mille alusel värbamisettevõtted tööotsijate seast valikuid teevad, on tihtipeale arusaamatud ning head kandidaadid võivad seetõttu välja jääda. (Lisa 10)

Enamik tööandjatest (75%) leiavad, et töökuulutus peab tööülesannete suhtes olema võimalikult detailne, et tööotsija saaks tegeliku ettekujutuse tulevase töö sisust ja mahust. Töökäsi vajalik teadmiste baas ja haridustase oleks vaja töökuulutuses kindlasti välja tuua. (Lisa 11 A osa). Väike osa tööandjatest arvas, et just üldsõnaline töökuulutus on parim lahendus, kuna paljud oskused ja teadmised on õpetatavad ja seetõttu ei ole vajadust väga ranget profiili töökuulutuses luua. Leitakse, et pigem ongi hea, kui konkursil on suur hulk erineva profiiliga inimesi, sest siis on ettevõttel suurem hulk kandidaate, kelle seast valida.

Kui laekuks mõni üksik CV, siis puudub võrdlusmaterjal ja tööandjal võib tekkida pettekujutelm tööturul olevatest raamatupidajatest – tegelikult on tööturul väga palju erineva profiiliga inimesi, kes võiksid samuti sobida. Oluliseks peetakse pigem seda, et inimesel oleks töötegemise tahet ja huvi – see, et ta teadmised ja oskused peaks kindlasti kindlatesse raamidesse mahtuma, ei mängi niivõrd suurt rolli. Teadmisi ja oskusi täpsustavad küsimused esitatakse kandidaatidele töövestluse raames. (Lisa 11 B osa)

Autor saab vastuse põhjal järeldada, et kuigi värbamiskanaliid ja töökuulutuste koostamise põhimõtted on ettevõtetel erinevad, suudetakse siiski leida piisav hulk kandidaate, kelle seast lõplik valik teha.

Probleemid värbamisprotsessis. Pooled intervjueeritavatest töid probleemina välja mitesobivate CV-de rohkuse ja sellest tuleneva ajakulu sobivate kandidaatide välja sõelumisel. Võimalikult detailse töökuulutuse koostamisel püüab tööandja vältida selliste tööotsijate konkursil osalemist, kes pakutava töö profiiliga ennast kurssi pole viinud ja püüavad koha peal aru saada, kas positsioon võiks talle sobida. Kuid hoolimata täpsest töökuulutusest on ikka tööotsijaid, kes saadavad oma CV igaks juhuks, sõltumata omandatud haridusest ja töökogemusest. Need inimesed ei teadvusta endale, et raamatupidamine on valdkond, mis vajab erialast spetsiifikat. (Lisa 12 A osa)

Teine äärmus konkurssidel osalejatest on ülekvalifitseeritud inimesed, kus kuus tööandjat nägi probleemi. Pigem neid tööintervjuule ei kutsuta, kuna arvatakse, et tööotsija ootus töötasule on tõenäoliselt suurem, kui ettevõtte pakkuda saab ning isegi kui töötasus kokkuleppele saadakse, siis sellised inimesed kipuvad kiiresti edasi liikuma või jäävad paralleelselt paremat töökohta otsima. Juhiti ka tähelepanu sellele, et ülekvalifitseerimist ei tasu alati karta. Pigem tasub mõelda, et kui töökuulutuses on otsitava inimese profiil detailsetl välja toodud ja hoolimata sellest laekub pealtnäha ülekvalifitseeritud inimese CV, siis ei tasu seda kohe kõrvale panna. Inimene võib teadlikult otsida madalama profiiliga tööd, selle põhjused võivad olla erinevad. Tihtipeale on selle põhjus läbipõlemine, on püütud kiiresti ja edukalt karjääri teha, sellest tulenevalt on töökoormus olnud liiga suur ja töö väga pingeline ning teatud eluperioodil tunneb inimene, et ta juba oma tervise hoidmiseks peab aja maha võtma. Teine põhjus, mis ülekvalifitseeritud inimesed kandideerivad madalamatele positsioonidele, on hetke turusituatsioon. Kui ei leita oma profiilile sobivat kohta, kuid tööd vajatakse, siis tullakse oma nõudmistes aste alla ja lepitakse madalama positsiooniga. Siinkohal võib olla küll oht, et ta lahkub üsna kiiresti, kui sobivam töökoht silmapiirile tekib,

aga ei pruugi ja ettevõtte võib tema näol leida omale väga pühendunud töötaja – lisaks võib tulevikus tekkida tal võimalus ettevõtte sees edasi liikuda. (Lisa 12 B osa)

Kolmandik tööandjatest tõi välja ka selle, et väga palju laekub lohakalt ja kirjavigadega koostatud CV-sid. Hoolas inimene koostab CV läbimõeldult ja korrektselt, vastasel juhul ei pruugi see silma paista, kuigi selle taga võib peituda tegelikult pädev ja tore inimene. On ka vastupidiseid olukordi, kus CV on koostatud väga oskuslikult, kuid kui inimesega kohtutakse, on teda väga raske tema CV-ga kokku viia. Lisaks toodi välja motivatsioonikirjade koostamise oskamatus. Tihtipeale võib neid üks ühele võrrelda internetiavarustes leiduvate näidistega, kus on nimed ära vahetatud. Tuleb silmas pidada, et motivatsioonikirja eesmärk on endast esmamulje loomine, see aitab tööandjal näha, kui õpihimuline ja milliste ambitsioonidega töötaja on. Lisaks annab see lühiülevaate töötaja taustast ning selgub, kui huvitatud ta selles ettevõttes töötamisest on. Motivatsioonikirja põhjal tehakse esialgne valik ning seetõttu tasub motivatsioonikirjaga vaeva näha. (Lisa 12 C osa)

Väike osa tööandjatest pööravad tähelepanu ka sellele, kui tihti on töötaja töökohti vahetanud. Kui inimene töötab ühes kohas kolm aastat ja tahab kohta vahetada, siis on see loogiline, ilmselt ei paku töökoht talle enam piisavalt väljakutseid. Kuid iga aasta järel töökoha vahetamine näitab sisemist rahutust ja viitab pigem probleemile. (Lisa 12 D osa)

Olulist probleemi näevad tööandjad ka enesemüümiseoskuses, millele juhtis tähelepanu 10 tööandjat. Ühelt poolt on kandidaadid, kes on suurepärase enesemüümiseoskusega, kuid sellega ei kaasne piisavat erialast pädevust. Probleem esineb pigem värskelt kooli lõpetanud noorte seas. Hinnatakse oma seniseid kogemusi, teadmisi ja oskusi üle ning tihtipeale lähevad tööandjad selle õnge. Selle tulemusena selgub erialane sobimatus tavaliselt katseajal ning tööandja peab töötaja otsinguid otsast peale alustama. Seda püütakse vältida kandidaatide teadmiste ja oskuste testimisega. Tööandjad, kes kandidaatide teadmisi eelnevalt testivad, leiavad, et see on aja kokkuhoid, sest põhjalik teadmiste kontroll sõelub sobimatud inimesed välja ning tööle tulnute seas erialase pädevuse puudumise pärast muret tundma ei pea. Probleemiks võib ostuda meeskonda mitte sobimine või suhtlemisoskus. Mittetestimise põhjusena toodi välja ajakulu, mis kulub testide koostamisele ja kontrollimisele. Teiselt poolt kurdeti vähese enesemüümiseoskuse pärast. Nimelt tööotsijad alahindavad ennast ning ei suuda töövestlusel ennast tööandjale maha müüa, ollakse väga tagasihoidlikud. Sellisel juhul

peab tööandja suuresti kõhutunde põhjal otsustama, kas töötaja võiks sobida või mitte. (Lisa 12 E osa)

Vastuste põhjal järeltab autor, et probleemid värbamisprotsessis võivad teatud määral selgitada, miks ettevõtetel on raskusi heade raamatupidajate leidmisel. Kuigi mittedobivate CV-de (ala- või üle kvalifitseeritud kandidaadid) rohkus on probleemiks sobivate kandidaatide välja selekteerimisel, suurendab see vaid värbamisprotsessi ajakulu ja ei ole probleemiga otseselt seotud, sest samas on ka kandidaate, kelle CV vastab nõuetele. Probleem võib seisneda selles, et õige kvalifikatsiooniga inimesed ei oska korralikult CV-sid ja motivatsioonikirju koostada ning ennast intervjuul müüa, seetõttu neid lihtsalt kas ei kutsuta intervjuule või neile ei tehta tööpakkumist.

Kuidas saab tööandja värbamisprotsessi efektiivsemaks muuta? Nimetatud probleemi lahendamiseks pakkus võimalusi välja seitse tööandjat. Neli tööandjat leidis, et kui ettevõtte endale töötajat otsib, siis esimese sammuna on vajalik selgeks teha, milline on otsitava inimese profiil. Tihtipeale on üldsõnaliste töökuulutuste taga see, et ettevõttel pole täpset ettekujutust, keda otsitakse. Näiteks otsitakse raamatupidajat, aga samas soovitakse, et ta täidaks osaliselt ka büroojuhi ja sekretäri tööülesandeid. Seetõttu mõeldakse välja üldsõnaline ja ebaselge ametipositsiooni nimetus, mis võib põhjustada kandidaatide vähesuse või võib meelitada paljusid kandideerima. Kuna laekunud CV-sid on palju, siis on ka ajakulu nende sorteerimisel suurem. Intervjuule kutsutakse rohkem ja erineva profiiliga inimesi ning tööandja püüab otsustada vestluste käigus, millised neist võiksid sobida. Selle plusspool võib olla see, et on võimalik leida väärtuslikke kandidaate, kuna valikut saab teha suurest hulgast CV-dest. Miinuspooleks on siiski mõlema osapoole ajakulu. Värbamisprotsess kipub venima, sest CV-de sorteerimine võtab aega ja sobivad kandidaadid võivad olla selle aja sees juba omale töökoha leidnud. Lisaks on tõenäolisem, et vestlusele kutsutud kandidaadid leiavad intervjuu käigus, et positsioon ei vasta nende ootustele. Teiseks põhjuseks, miks koostatakse üldsõnaline töökuulutus, on see, et täidetav ametipositsioon asub küll madalal tasemel, kuid ettevõtte soovib sinna siiski kõrgharidusega ja võõrkeelteoskusega inimest, kuigi positsioon seda tegelikult ei nõua. Probleem on jällegi mõlema poole ajakulu – töötaja ootused töö sisule ja töötasule ei kattu tööandja nägemusega. (Lisa 13 A osa)

Kui sobivate töötajate leidmine osutub ettevõtte suureks katsumuseks, siis kolm tööandjat soovitas kasutada personaliotsingu firma abi, kes esimese valiku ära teeb ja saadab ettevõttesse soovitud profiilile vastavad kandidaadid. (Lisa 13 B osa)

Autor teeb intervjueeritavate vastuste põhjal järelduse, et üldsõnalised töökuulutused kutsuvad kandideerima erinevate profiilidega inimesi, kelle seast sobivate kandidaatide välja sorteerimine on ettevõttele ajakulukas. Kui ametipositsiooni tööülesandeid ja vastutuse suurus ei ole täpselt välja toodud, on ka suurem oht, et valitud kandidaatide ootused tööle ja töötasule erinevad tööandja nägemusest sellele. Teine probleemkoht on see, et üldsõnalised töökuulutused ei pruugi sobiva kvalifikatsiooniga raamatupidajaid kandideerima kutsuda, kuna pole selge, milline on töö profiil ja mis teadmiste ja oskustega inimest täpselt otsitakse.

Mida saab tööotsija teha, et värbamisprotsessi efektiivsemaks muuta? Kaheksa tööandjat leidsid, et tööotsija peaks oma teadmised ja oskused enne CV saatmist reaalselt ära hindama. Toodi välja ka idee, et tööotsija võiks iseennast läbi SWOT analüüsi hinnata – mis on ta tugevused, nõrkused, võimalused ja ohud. Ja seeläbi selgubki, mis vallas on vaja veel end arendada ning mida suudetakse täna tööandjale pakkuda. Põhiprobleem on noorte tööotsijatega, kes hindavad end CV-s üle. Töövestlusel räägitakse seda, mida tööandja kuulda tahab, püüdes varjata oma tegelikke teadmisi ja oskusi – kõike selleks, et kusagil jalg ukse vahele saada. Lisaks võiks tööotsija enne kandideerimist vaadata ka tulevase tööandja majandusaasta aruannet, püüdes hinnata tema majanduslikku hetkeolukorda. Sellest võib selguda tõsiasi, et ettevõtte majanduslik olukord ei võimalda tööotsijale soovitud töötasu maksta. (Lisa 14 A osa)

Oluliseks peetakse ka töövestlusel esmamulje jätmist. Tööotsija peaks intervjuule tulles omama ettevõttest ja tema tegevusalast ülevaadet, kuna see näitab, et ollakse ettevõttes töötamisest huvitatud. Kindlasti peaks püüdma jääda iseendaks ning mitte karta viidata oma puudustele, sest osa puudusi saab ettevõtte koolituste korras kompenseerida, kuid oluline on seda ette teada – see tekitab usaldust. Lisaks näitab oma puudustele viitamine seda, et inimene suudab end mingil määral kritiseerida ja oma vigu tunnistada, läbi vigade ju õpitaksegi. Ükski inimene ei ole ideaalne. (Lisa 14 B osa)

Tööandja vastustest saab autor järeldada, et kandidaatide oskus oma pädevust hinnata ja sobivale ametipositsioonile kandideerida ning intervjuul hea mulje jätta, on oluline sobiva töötaja leidmiseks. Tööturu raske olukord võib olla sundinud raamatupidajaid kandideerima kohtadele teistel erialadel. Aastate möödudes on nende erialased oskused kahanenud ning nad ei ole enam raamatupidamisalal konkurentsivõimelised. Samuti on värskest kooli lõpetanud noortel raskusi tööturule sisenemisega, kuna erialane töökogemus puudub. See omakorda võib viia olukorrani, kus hinnatakse oma teadmisi ja oskusi üle, et osutada tööandja poolt valituks.

Probleem heade raamatupidajate leidmisel võib teatud määral seisneda ka selles, et tööandja otsib lisaks erialastele oskustele veel teatud isikuomadusi. Kandidaat võib olla kõrgelt kvalifitseeritud, kuid kui intervjuu käigus selgub, et ta oma iseloomu tõttu ei pruugi meeskonda sobituda, siis võib see asjaolu erialased teadmised üle kaaluda ja otsustavaks osutada.

Raamatupidaja kutsestandard kui abivahend värbamisprotsessis. Kolmandik vastanutest leiavad, et standardites on head pidepunktid, mille järgi ettevõtte sees selgeks teha, millise profiiliga raamatupidajat vajatakse ning sellest tulenevalt koostada vastav töökuulutus. Tööandjates tekitab standardite vastu usaldust ka see, et koolide õppekavad tuginevad standarditele. See tekitab omakorda usaldust õppeasutuste vastu, kuna tööandja saab standardit tundes ettekujutuse tulevase töötajaja teadmistest ja oskustest, kui ta teab, millise õppeasutuse töölesoovija lõpetanud on. Lisaks tööandjale aitavad uued standardid ka töötajal paremini tööturul orienteeruda. Nende järgi on võimalik teostada eneseanalüüsi, vaadata kriitiliselt üle oma teadmised ja oskused ning paigutada ennast vastavale tasemele. (Lisa 15 A osa)

Kaheksa tööandjat leiavad, et standarditest ei ole nende ettevõttele värbamisprotsessis kasu. Põhjendusi on mitmeid. Toodi välja, et ettevõtte teab ise väga hästi, millise profiiliga töötajat neil vaja on, selleks ei ole vaja kõrvalist abi. Lisaks leiti, et kutsestandardid on niivõrd üldised, et nende ettevõtte spetsiifikas neile toetuda ei saa ning sobiksid pigem väikeettevõtte konteksti. Tehti ettepanek, et standardid võiksid olla kas valdkonna- või tööülesannete põhised. Valdkonnapõhisuse all peeti silmas näiteks jaemüügi-, logistika-, riigiraamatupidamise- ja/või kohaliku omavalitsuse valdkondi. Tööülesannete põhise all mõeldi näiteks spetsialiseerumist materjalide arvestusele, palgaarvestusele, varude juhtimisele. Mõni tööandja põhjendas standardite mitte kasutamist värbamises sellega, et nende raamatupidajad teevad niivõrd kitsast löiku ja nii põhjalik ametikirjeldus pole vajalik. Usalduse puudumist standardite vastu põhjendati ka sellega, et neist ei oldud varem midagi kuulnud. Kui sertifitseerimine ja standardid omaksid laiemat tuntust, siis tekiks nende vastu ka suurem usaldus. (Lisa 15 B osa)

Vastuste põhjal saab autor järeldada, et standardid võiksid värbamisprotsessis abiks olla, sest see paneb tööandja enda vajadusi täpselt välja selgitama ja annab töötajale selgema pildi, millised oskused on teatud positsioonide jaoks vajalikud. Kutsestandardid aitavad töötajal paremini tööturul orienteeruda ning võimaldavad teostada eneseanalüüsi, vaadata

kriitiliselt üle oma teadmised ja oskused ja paigutada ennast vastavale tasemele. Ebaselge või liiga üldise töökuulutuse puhul võib ettevõttel endal puududa täpne ettekujutus, millise profiiliga inimest otsitakse. Samuti ei pruugi sobiv inimene kandideerida või kandideerib sobivatega koos ka suur hulk vajadustele mitte vastavaid inimesi – tulemus on jällegi mõlema poole ajakulu, mida oleks saanud kindlate nõudmiste väljatoomisel mõnevõrra vältida. Probleemkohaks on see, et standardid ei sobi kõikidesse ettevõtetesse, pigem on nende suunitlus väikese- ja keskmise suurusega ettevõtetele – mis on ka põhjendatud, sest Eesti turul on suurettevõtteid vähe. Samas leiab autor, et kõikide ettevõtete spetsiifikasse sobituvaid standardeid on keeruline koostada – ettevõtted peaksid ise püüdma olemasolevad standardid sobitada oma ettevõtte spetsiifikaga. On ju raamatupidamise üldpõhimõtted nii väike- kui ka suurettevõttes samad. Kui kutsestandardid omaksid laiemat tuntust, siis oskaksid nii suur- kui ka väikeettevõtete tööandjad neid rohkem hinnata ning ka värbamisprotsessis kasutada. Hetkel tundub probleem olevat see, et tööandjatel puudub huvi standardeid enda kasuks tööle panna.

Raamatupidaja kutse reguleerimisest Eestis. Kõik intervjueritavad olid ühel nõul, et üldises pildis oleks kutse reguleerimisest kasu, sest see puhastaks tööturгу, kuid sellega kaasneb erinevaid probleeme. Põhiline probleemkoht täna on ettevõtete juhid, kes veel ei oska väärtustada raamatupidaja elukutset. Raamatupidamine on nende jaoks kõrvaline töö, mille peab ära tegema ja ei mõisteta, et raamatupidamise kvaliteet on ettevõtte visiitkaart. Juhtkond peaks väärtustama raamatupidamist ja nõudma sertifitseeritud töötajaid – see motiveeriks ka raamatupidajaid ennast sertifitseerima. (Lisa 16)

Teine probleemkoht sertifitseerimisel on töötasu. Sertifitseeritud töötaja tase on kõrgem, tema nõudmised tööle ja töötasule on palju suuremad kui madalama tasemega raamatupidajal. Sertifitseerimine ei ole Eestis laialt levinud. Probleemi põhjusena toodi välja see, et kui sertifitseerimisega kaasneks materiaalne hüve ja piisavalt töökohti, siis see motiveeriks raamatupidajaid kutsetunnistust omandama. Töötasu küsimus taandub ettevõtte juhtkonna tasandile. Täna on liiga vähe neid juhte, kes oskavad kutsetunnistust hinnata ja on nõus selle tõttu kõrgemat töötasu maksuma. Pigem paneb töötasu paika ettevõtte eelarve ja raamatupidaja konkreetsed tööoskused ja -tulemused. (Ibid)

Kui muuta sertifitseerimine kohustuslikuks, siis tööandjate meelest oli probleemkoht see, et kui palju töökohti on täna Eestis pakkuda 7. taseme raamatupidajatele? Nagu eelnevalt mainitud, siis litsenseeritud inimene soovib suuremat töötasu – aga kui pole piisavalt töökohti,

kus vastava tasemega inimesi vaja on, siis ei olda ka motiveeritud litsentsi omandama. Eestis on palju väikeseid ettevõtteid, kes püüavad minimaalsete kulutustega läbi saada ning just raamatupidamine võib olla see, kust kokku hoitakse. Lisaks on palju ettevõtteid, kus raamatupidajad teevad kitsaid lõike ning nende vastutusala pole väga suur. Kui nüüd tööturul liiguksid ainult kõrget töötasu nõudvad sertifitseeritud spetsialistid, siis paneks see nimetatud ettevõtteid üsna nukraste olukorda. (Lisa 16)

Toodi välja, et sertifitseeritud töötajate omamine peaks tulevikus saama kohustuslikuks raamatupidamisteenust pakkuvatele ettevõtetele. Turg on raamatupidamisteenust pakkuvaid ettevõtteid täis ja väga raske on otsustada, milline neist parim on – tihtipeale tehakse valik kodulehe atraktiivsuse põhjal või selle alusel, kui hästi suudab teenust pakkuv ettevõtte end maha müüa. Kuid kindluse, kas teenus on kvaliteetne, saab alles aja möödudes ning halb valik võib ennast valusalt kätte maksta. Probleemiks on praegu see, et väga palju pakutakse raamatupidajate kiirkursusi. Neljakümnetunnise kursuse lõpetanu ei saa tegelikult raamatupidamise tööga hakkama, kuid siiski läheb tööturule ja nimetab ennast raamatupidajaks. Seetõttu ongi raske häid raamatupidajaid leida, kuna valida tuleb nii paljude seast. Kutsetunnistuse omamine hõlbustaks ka tööandjal värbamisprotsessi, sest inimeste teadmised on juba testitud ja ettevõtte sees ei pea täiendavaid teadmiste kontrole enam läbi viima. (Ibid)

Autori arvates on seos ettevõtte poolt pakutava töötasu ja heade raamatupidajate leidmise raskuse vahel. Kõrge kvalifikatsiooniga inimene otsib töökohta, kus talle ka vastavat töötasu makstakse. Kuna ettevõtete juhid ei väärtusta täna veel raamatupidamise elukutset ja ei ole nõus töötasu tõstma, siis ei ole raamatupidajad ka motiveeritud sertifikaati omandama, sest sellega ei kaasne materiaalselt hüve.

Kutsetunnistus kui eelis värbamisprotsessis. Kutsetunnistuse omamises näevad pooled vastanutest mõningaid eeliseid, kuid kandidaatide valikul võetakse arvesse ka muid kriteeriume. Kui inimene on võtnud vaevaks kutsetunnistuse omandada, annab see tööandjale indikatsiooni, et inimesele tema töö meeldib ja ta on suurema tõenäosusega oma tööga rahul. Lisaks näitab see, et ollakse teotahteline, õpihimuline ja on huvi oma erialavaldkonnas areneda. Leiti, et kutsetunnistuse omamine hakkab suuremat rolli mängima, kui otsitakse ettevõttesse kõrgema tasemega raamatupidajat. Sellisel juhul tekitab tunnistust omav kandidaat rohkem usaldusväärset, kuna ei pea muretsema, kas ta on piisavalt pädev ja saab protsessidest aru. Tööle asudes tekib tunnistuse omaja suhtes suurem kindlustunne, et tööd

saab alustada juba kõrgemalt tasemelt ja et inimene on piisavalt taibukas ja kogenud, teadmaks, kuidas ennast kiiresti kurssi viia ettevõtte spetsiifikaga. Toodi välja ka see, et kutsetunnistuse omandamise ja kooli lõpetamise vahele peaks kindlasti jääma ajaline vahe, kus inimene töötab erialal ja saab sellest tööst aimu. (Lisa 17 A osa)

Tööandjate meelest peab kutsetunnistusega paralleelselt kindlasti hindama ka töötaja isikuomadusi ning püüdma aimu saada, kui lai on tegelikult tema erialane silmaring. Kutsetunnistus ei anna alati garantiid, et inimese teadmiste tase on piisav ja ta sobib meeskonda. Tihtipeale satuvad raamatupidajaks õppima sellised inimesed, kes antud tööle tegelikult ei sobi. Koolipingis ollakse harjutud õppima, fakte meeles pidama ja neid eksamil eeskujulikult esitama – niiviisi omandatakse raamatupidamise eriala koolis. Ka kutsetunnistust saab omandada lihtsalt äraõppimisega, inimene ei pruugi erialast kuigi palju teada. (Ibid)

Teine pool tööandjatest kutsetunnistuse omamises eeliseid ei näe. Oli ka vastajaid, kes nägid eeliste kõrval puudusi. Puudustena toodi põhiliselt välja kutsetunnistuste vähene populaarsus ning oli ka arvamusi, et kutseeksamit saab sooritada ka lihtsalt äraõppimise teel, mis ei näita inimese tegelikke teadmisi ja oskusi raamatupidamise alal. (Lisa 17 A ja B osa)

Tööandjate vastuste põhjal järeldeb autor, et kutsetunnistus võib anda tööandjale indikatsiooni, et inimene on endale õige elukutse valinud ning on erialaselt motiveeritud, kuid siiski hinnatakse lisaks ka värbamisprotsessi käigus inimese erialast pädevust ja isikuomadusi. Sellest järeldeb, et kutsetunnistuse omamine mingil määral aitab kaasa sobiva raamatupidaja leidmisele, kuid ei anna kandidaadile otsest eelist, seda võetakse arvesse pigem kui plusspunkti. Et tööandjad kutsesüsteemi rohkem usaldama hakkaksid, oleks vaja Kutsekojal seda tööandjate seas rohkem tutvustada.

2.3 Uuring – raamatupidajate tase

Raamatupidajalt oodatavad teadmised ja oskused. Olulisel kohal on erialane kompetents ning oskus loogiliselt ja laiemalt mõelda. Raamatupidaja peab suutma iseseisvalt ja loogiliselt mõelda, sest töö iseloom nõuab seda. Päriselus esinevaid töösituatsioone ei saa paigutada koolis õpitud ja läbimängitud olukordadesse, nendest võib küll abi olla, aga üks-ühele pole lahendused kunagi samad. Raamatupidamise õpetamise suund ei tohiks olla pähe õppimisel, vaid oluline on teada, kust vajalikke materjale leida. Kindlasti peab endale selgeks

tegema põhitõed, aga kõike ei pea peast teadma. Oluline on koolieksamid üles ehitada viisil, et pähetuupimisest ilma arusaamiseta ei ole kasu. Tuleb teada, kuidas teha, kuid seejuures on ka oluline mõista, miks seda nii tehakse ja mis on tegevuse tagajärg. (Lisa 18 A osa)

Arvuti kasutamise oskus koos matemaatilise mõtlemisega on tänapäeval äärmiselt oluline, see on hädavajalik analüüsides tegemiseks ja suurte andmemahtude töötlemiseks, sest tänapäeva süsteemide juures ei ole mõeldav, et nimetatud oskus oleks kesktasemel. (Lisa 18 B osa)

Lisaks erialastele oskustele peetakse oluliseks ka isikuomadusi. Raamatupidaja peab oma töös olema süsteemne ja põhjalik, ta peab suutma oma asjades korda hoida. Tähtis on ka kiirus, ei saa olla liiga aeglane ja põhjalik, analüüsides iga detaili peensusteni – tuleb olla küll täpne, aga sealjuures ei saa kaotada suurt pilti. Analüüs on oluline, aga seda tuleb teha mõistliku aja jooksul, sest raamatupidamise teatud töödel on tähtjad. Lisaks peab olema hea pinge- kui ka rutiinitaluvusega, püsiva loomuga. Raamatupidamises jaguneb töökoormus erinevalt, on pingelisemaid perioode, kus on vaja lühikese aja jooksul palju aruandeid esitada ning on rahulikumaid perioode, kus tehakse igapäevast rutiinset tööd. Seega valmis tuleb olla mõlemaks, nii kiireks tegutsemiseks kui ka päevast päeva korduvate tööülesannete täitmiseks. (Lisa 18 C osa)

Tähtsal kohal on ka meeskonnatöö oskus. Tihtipeale arvab juhtkond, et raamatupidaja teeb oma asja üksi, teisest eraldi, aga tegelikult on raamatupidaja oma töös juhile abiks. Probleem on ka selles, et juhtkond ei kaasa raamatupidajat otsuste langetamisse, kuna raamatupidaja tööd ei osata väärtustada. Kuid raamatupidaja kaasamine aitab ennetada näiteks olukordi, kus ettevõtte võib saada tehingutest rahalist kahju. Selleks ongi hea ennetavalt meeskonnas olla. Siinkohal peaks ka raamatupidajal olema tahtmine panustada ettevõttesse ning otsida ja pakkuda erinevaid tegutsemisvariante. Lisaks peab olema soov ennast erialaselt täiendada ning valdkonda puudutavate muutustega kursis olla. Oluliseks peetakse ka keeleoskust. Ettevõttes peavad nii juht kui ka raamatupidaja aru saama, et kõik tegutsevad ühise eesmärgi nimel. (Ibid)

Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ning võimalused nende kompenseerimiseks. Tänapäeva raamatupidamismaailmas on erialastest teadmistest vähe, oluliselt rohkem tuleb kaasas käia tehnilise arenguga. Raamatupidaja ei tohiks kunagi öelda, et programm teeb seda või teist. Ta peab alati olema teadlik kannet sisestades, millistel kontodel see kajastub ning miks ja läbi milliste tingimuste programm nii või teisiti käitub.

Raamatupidaja peab olema valmis failitöötlusteks, erinevate tarkvarade vahel kanalite loomiseks või nende muutusteks. Seega raamatupidajad vajavad kindlasti senisest enam suuremat ettevalmistust informaatika vallas. Tänapäeval on majandusarvestuse õppekavades majandusmatemaatika, tõenäosusteooria ja informaatika kursused viidud minimaalsele tasemele. Kuid matemaatiline mõtlemine on raamatupidajatel väga oluline, mis paraku tänapäeval jääb madalale tasemele. Kõige lihtsam näide on see, et raamatupidajaks kandideerijad ei oska arvutada osatähtsust, teha protsentarvutusi, peast arvutamisest rääkimata. Kui olla majandusarvestusspetsialist, siis peab olema visuaalne nägemine – võttes aruande ette, peaks juba silmaga vaadates, kalkulaatorit kaasamata, tekkima ettekujutus ettevõtte finantsolukorrast. See oskus on vajalik ja selle peaks tagasi tooma. (Lisa 19 A osa)

Tööandjate meelest peaks majandusarvestusõppekavale õppima minemine eeldama sügavat huvi antud valdkonna vastu, mitte minna seda õppima seetõttu, et seal ei nõuta nii palju matemaatikat ning ehk saab lihtsamalt läbi. Raamatupidajaks satuvad õppima paljud inimesed, kes antud tööle tegelikult ei sobi. Arvati, et selle põhjus võib olla kas lootus kergemalt läbi saada või raamatupidamise eriala populaarsus. Seega juhul kui ükski eriala ei kutsu piisavalt, siis valitaksegi see kõige populaarsem. Tööandjad leiavad, et noorte seas peaks tegema rohkem teavitustööd, mida raamatupidamise eriala endast kujutab. Enne kõrgkooli astumist võiks võtta gümnaasiumi kõrvalt raamatupidamise lühikursuse, et saada üldpilt, mida õppima minnakse. Tihtipeale avastatakse alles bakalaureuseõppe lõpus, et omandatav eriala ei sobi või ei meeldigi niiväga, aga kõrgkool lõpetatakse ikkagi ära ja minnakse erialasele tööle, sest vastav haridus on omandatud. Selliste asjade käigu tõttu on tööturul suur hulk raamatupidajaid, kes on suutnud erialase hariduse küll omandada, aga neil puudub igasugune huvi oma eriala vastu. Kuna huvi puudub, siis on tõenäoliselt ka õppeained omandatud rahuldaval või isegi kasinal tasemel. Selle tulemusena on tööturul raamatupidajaid, kes ei tea, mis kontodel on deebet- ja millistel kreditsaldo ning kes ei ole huvitatud end seadustega kursis hoidmisest ja enda erialasest täiendamisest. Kuid raamatupidajana töötatakse jätkuvalt edasi, sest ei ole aega või tahtmist uuesti kooli minna, et omandada huvipakkuvam elukutse. (Lisa 19 B osa)

Probleemi näevad tööandjad ka magistriõppe tasandil. Magistriõppesse peaks jõudma see kiht raamatupidajaid, kes juba teavad, mida raamatupidamine endast kujutab ja soovivad oma teadmistes minna süvitsi. Magistriõpe ei saa olla koht, kus omandatakse algteadmisi. Siinkohal toodi probleemi üheks võimalikuks põhjuseks liialt kerge ligipääs magistriõppele.

Kui teadmised pole tasuta õppimiseks piisavad, siis tasulisse õppesse üldjuhul võimalik ligi pääseda. Teine asjaolu, mis probleeme põhjustab, on liialt leebed lõpetamistingimused. Keskmise hinne lõpetamiseks on tänapäeval osades koolides ülimadalale viidud, mis on aga mõlemale osapoolle vale ootuse andmine. Sisuliselt saadakse endale tunnistus, millega pole midagi peale hakata. Omandatakse mingid teadmised, aga ei teata, mida nendega peale hakata. Tööandjale peaks magistrikraad näitama, et inimene huvitub oma erialast ja tal on tahe ennast oma erialal täiendada. Praegu ei saa enam kindel olla, mis eesmärgil magistriõppesse minnakse – tihtipeale ainult paberi pärast, ilma, et erialast huvi oleks. Tööandjate arvates peaks bakalaureuse- ja rakenduskõrgharidusõppes välja selekteeruma see hulk inimesi, kellel ei ole „raamatupidaja geeni“ ning nemad ei peaks seda eriala magistriõppes edasi õppima. Kui need inimesed pääsevad magistriõppele ligi, tõmbab see taseme alla, sest neile tuleb A ja O uuesti selgeks teha. Lisaks mõjuvad sellised inimesed demotiveerivalt neile, kel on tõsine huvi enda täiendamise vastu. (Lisa 19 B osa)

Et vältida vale eriala valikut, pakkusid tööandjad välja, et üliõpilane peaks võimalikult vara erialasele tööle minema, et saada õpitavast erialast parem ülevaade. Raamatupidaja töö võib tegelikkuses hoopis teistsugune olla, kui algselt ette kujutati. Töö iseloomust tulenevalt on seal palju rutiini ja stressi, mis koolis loengutes välja ei paista. Samuti tuleb arvestada sellega, et üldiselt ei saa raamatupidajad töö iseloomust sõltuvalt kogu puhkust korruga välja võtta, sest tuleb arvestada erinevate tähtaegadega. Lisaks on kuu ja aasta lõpetamine tihtipeale nii tiheda töögraafikuga, et sellel ajal puhkepäevade võtmine ei tule kõne allagi. Sageli tuleb just see tõsiasi noortele raamatupidajatele üllatusena. Kooli kõrvalt töötamise võib teha keerulisemaks seadusest tulenev säte, mis tasuta õppe säilitamisel nõuab õppekava täiskoormusel läbimist (Ülikooliseadus § 13). Kooli kõrvalt töötamine on teostatav, see on prioriteetide küsimus. Kindlasti on see raske, kuid tulemus on seda vaeva väärt. Samas leiti, et kui täiskoormusel õpe käib üle jõu, siis on võimalik ka osakoormusele üle minna ning finantseerida osa õpet õppelaenuga. Siinkohal tuleb mõelda enda tuleviku peale. Kas pigem valida tasuta õpe ja suunduda alles magistriõppes või peale seda tööturule või teha endasse investeering tasulise osakoormusega õppe näol ning minna kooli kõrvalt võimalikult varakult tööle? Ilmselt tasub see investeering endasse üsna kiiresti ära, sest töökogemust omades on võimalik kiiremini karjääriredelil edasi liikuda ning kõrgemat töötasu saada. (Lisa 19 B osa)

Tööandjate meelest ei ole praktika mahu suurendamine siinkohal lahenduseks. Probleem on selles, et praktikantide õpetamisega ei ole aega tegeleda, kuna tavaliselt tullakse

praktikale suvel, kui on puhkuste ajad või aastaaruande koostamise aegu, kus on raamatupidajal palju tööd. Paljud tõdesid ka seda, et raamatupidamine on konfidentsiaalne info ja selle lähedale praktikante tihti ei lasta – pigem pannakse neid tegema lihtsamaid töid nagu koopiategemine ja arhiveerimine. Praktika kestus on ettevõtte mõistes lühike, paari kuuga jõutakse ettevõttesse alles sisse elada ja see on liiga lühike aeg hakkamaks praktikanti piisavalt usaldama, et pühendada teda ettevõtte raamatupidamisse. Toodi välja ka see, et isegi kui anda praktikantidele raamatupidamisalaseid tööülesandeid, on see protsess väga ajamahukas. Esiteks tuleb anda väga täpsed instruksioonid, kuidas teha ning pärast kõik üle kontrollida, sest tihtipeale ei saada ülesande sisust ja vajalikkusest aru. (Lisa 19 A ja B osa; Lisa 20 A osa vastaja 8.3)

Tööandjad tõid välja raamatupidajate teadmiste ja oskuste puudujäägina ka iseseisva ja laiemalt mõtlemise võime vähesuse või puudumise ning teooria ja praktika omavaheliste seoste mitte tajumise. Probleemi põhjust nähakse haridusasutuste õppemetoodikas, mille suund on päheõppimisele ja seda juba algklassidest alates. Noored inimesed peaksid hakkama juba algklassides aru saama, milleks õppimine vajalik on ja kellele õpitakse – õpitakse iseendale, mitte õpetajale. Praegune metoodika on valdavalt selline, et antakse ette kindlad tüüpülesanded, mida õpitakse lahendama ja samalaadsed ülesanded on ka eksamil. Seega õpilane teab, mida temalt teadmiste kontrollil oodatakse ning selle tulemusena pingutataksegi ainult eksamite nimel, halvimal juhul tuubitakse arusaamatud teemad pähe, tegelikust sisust aru saamata. Selline tegutsemisviis kammitseb õpilase laiemalt mõtlemise võimet, kuna ollakse harjunud etteantud raamides mõtlema. Õpilaste tänapäevane suhtumine, et õpetaja peab neile kõik arusaadavaks tegema ning iseseisvalt mõtlemist ei ole tarvis, on vale ning sellise suhtumisega õpilastel on tööturu nõudmistega kohanemine raskem. Kui koolis on kindlad ülesanded, mida õpiti lahendama, siis päriselus ei pruugi see nii olla – ei ole õigeid ega valesid vastuseid, tuleb leida parim tegutsemise viis. Noor, kooli lõpetanud töötaja on harjunud mõtlema nii nagu teda koolis on õpetatud. Kuid praktiline elu ehk siis tööleminek on hoopis midagi muud. Nägemus ja vajadused on tööturul ja koolipingis erinevad ning seetõttu tekibki tööandja ja töövõtja vahel konflikt, sest tööandja ootused ei vasta töövõtja oskustele. (Lisa 19 A osa)

On äärmiselt oluline, et juba koolipingis olles saaks inimene aru, kellele ta õpib ja milleks see vajalik on. Õpilane peaks ise andma selle lävendi, kas ta on asjadest aru saanud ja suudab hakkama saada nende teadmistega, mis ta koolis on omandanud. Uue õppemetoodika

põhisõnum võiks olla see, et õpilane tahab õppida, mitte õpilast peab õpetatama. Õpetaja ülesanne peaks olema anda õpilasele kätte suund, mida õpetatav teema endast kujutab ning õpilase ülesanne on otsida selle juurde informatsiooni ja harjuda iseseisvalt materjale läbi töötama. Oluline on situatsioonülesannete lahendamine, kus ei ole õigeid vastuseid, vaid õpilane peab ise leidma oma lahendi. Õppejõud siinkohal on suunav, kes aitab hinnata lahendeid – näiteks osad lahendused võivad olla küll head, aga kulukad. Siinkohal õpib õpilane mõtlema etteantud raamidest väljapoole, arutlema ja kaitsma oma seisukohti. (Lisa 19 A osa)

Eksamil peaks selguma, kas õpilane saab teema sisust aru ja kas ta oskab olemasolevaid materjale kasutada. Olemasolevate materjalide kasutamise oskus on tänapäeva noorte seas kehv, nad ei tea, kust vajalikku infot otsida, sest koolis õpiti kõik pähe. Tööandjad tõid näiteks selle, et paljud noored raamatupidajad oskavad väga hästi arvutada efektiivset intressimäära ja õiglast väärtust, aga neil puudub arusaam, miks ja millal seda raamatupidamises tegelikult tehakse. Tegelikult tuleb omandada teadmised, kust mida leida – see peaks olema õpetamise tulevikusuund. Tööandjal ei ole vaja päheõpitud teadmisi, sest töökeskonnas vahelduvad situatsioonid kiiresti ning on vaja teada, kust uutele probleemidele kiiresti vastus leida. Päheõppimine on mälutreenimise koha pealt kindlasti kasulik, aga võiks siiski olla madalamal tasemel. (Ibid)

Tööandjate meelest hindavad värskelt kooli lõpetanud ja tööle asunud noored raamatupidajad oma võimeid üle. Inimene, kes on just kooli lõpetanud, arvab, et tal on kõik teed valla ning ta oskab kõike ning püütakse kohe võimalikult kõrgele ametipositsioonile pürgida. Mõnel see isegi õnnestub, kuna ollakse väga hea enesemüümiseoskusega. Kuid mingi hetk tekib kokkupõrge reaalsusega ning hakatakse aru saama, kas üldse sobitakse sellesse positsiooni ning võibolla ei omatagi veel kõiki teadmisi, oskusi ja isikuomadusi, mis selles ametis vaja – elu- ja töökogemused jäävad puudu. Selle tulemusena põletakse üsna kiiresti läbi, kuna hüpati liiga kiirelt kõrgele ametipositsioonile. Võib juhtuda, et enam ei jõuta mitte kunagi oma arenguastmes sinna, kuhu oleks võinud jõuda tasapisi edasi liikudes. Raamatupidamist tuleks alustada algusest, ei saa pürgida koolipingist pearaamatupidajaks. Et olla edukas, peab alustama rohujuure tasandilt ning järk-järgult edasi liikuma. (Lisa 19 C osa)

Tööandjate nägemuse põhjal, millised peaksid raamatupidaja teadmised ja oskused olema ja milliseid puudujääke nähakse, saab autor järeldada, et tööandjad otsivad lisaks raamatupidamise kvalifikatsioonile veel teatud isikuomadusi ja teadmisi üldhariduslikes

ainetes, mis on pea sama tähtsad. Kuigi sobiva haridustasemega raamatupidajaid tööturul on ning samal ajal on ettevõtetel raskusi heade raamatupidajate leidmisega, võib välja pakkuda, et probleem seisneb tööks vajalike isikuomaduste puudumises. Eesti haridusasutuste õpetamismeetodid ei pruugi piisavat rõhku panna iseseisva mõtlemis- ja analüüsi oskuse arendamisele. Heal raamatupidajal on vaja ka tehnilist taipu, matemaatilist võimekust ja loogilist mõtlemist, kuid tänapäeva majandusarvestusõppekavades on vastavaid oskusi arendavad ained viidud minimaalsele tasemele. Lisaks sellele võiksid õppemeetodid kaasas käia sellega, mida töötajatelt tööturul nõutakse. Kuna meeskonnatööl on järjest suurenev tähtsus, võiksid õppemeetodid ka rohkem grupitööl põhineda, et üliõpilasi tööks vastavalt ette valmistada. Kuna raamatupidajaks ei sobi kõik inимtüübid, võiksid haridusasutused sisseastujatele pakkuda kutsesobivustestide tegemist. See pakuks inimestele võimalust oma isikuomadusi objektiivselt hinnata ning põhjalikult järele mõelda, kas nad tahavad õppida eriala, mis neile ei pruugi sobida. Magistrikraadi peaks saama see osa inimestest, kel on huvi antud eriala vastu ja eksisteerib tahe erialaseid süvateadmisi omandada.

Kõrghariduse ja töökogemuse vajalikkusest raamatupidajatel. Enamus tööandjatest peavad nii kõrghariduse kui ka töökogemuse olemasolu ühtmoodi oluliseks, kui enda ettevõttesse raamatupidajat otsitakse. Raamatupidajate puhul otseselt ei eelistata rakenduslikku kõrgharidust suurema praktika mahu tõttu bakalaureusele, sest ei ole teada, milliseid tööülesandeid praktikandile teha anti. Küll aga leiti, et tänapäeval ei ole piisav ainult bakalaureusekraadi omandamisest, kuna bakalaureuseõpe on rakenduslikust õppest teoreetilisem. Lõpetanu ei ole võimeline tööturule sisenema, ta on saanud küll mingisuguse teadmise erialast ja tunnetuse, kas õppesuund talle sobib – kuid kindlasti tuleb magistriõpingutega jätkata, et minna süvitsi või siis valida kohe alguses rakenduslik kõrgharidus. Inimese salarelvaks peetakse haritust, mitte haridust. Haritus ja haridus on omavahel tihedalt põimunud ja ei ole võimalik saavutada üht ilma teiseta – kuid tähendus on neil siiski erinev. Haritus on inimeste teadmiste ja kogemuste pagas, mille omandamine algab juba lapsena kodust ning mida kantakse terve elu endaga kaasas. Haritust ei saa omandada spikerdamise või pähetuupimisega ja seda ei ole võimalik ülikoolidiplomiga tõendada. Haritus on oskus mõelda ja süveneda. Haridust omandatakse koolipingis ja seda on võimalik teha ka viisil, et sisu jääb arusaamatuks ja seepärast ei oska paljud koolis õpitut päriseluga seostada. Ülikoolidiplomist üksi ei piisa tööturul edukaks konkureerimiseks. (Lisa 20 A osa)

Tööandjate sõnul leidub küll ettevõttes positsioone, kuhu saab võtta niiõelda valge lehe, aga tavaliselt tekib probleem töötasus. Tänapäeva noorte palgaootus on üsna ambitsioonikas, arvestades asjaolu, et neil peale kõrgkooli lõputunnistuse pole töökogemust ette näidata. Tihti peale noored loobuvad ootustele mittevastava palgaga tööst ning otsivad edasi. Tööandjate arvates sisendatakse noortele ülikoolis, et peale kõrgkooli lõppu ootab neid kiire tõus karjääriredelil. Seetõttu ei taheta väga madalat profiili hoida ja leppida madala ametipositsiooniga. (Lisa 20 B osa)

Raamatupidaja palkamisel oli lõpetatud õppeasutuste koha pealt pooltel vastanutest eelistusi, kuid lõpliku otsuse tegemisel on kindlasti olulised ka muud asjaolud. Usaldusväärsetest tekitavatest õppesutustest mainiti Tallinna Tehnikaülikooli, Tartu Ülikooli, Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli ja Tallinna Majanduskooli. Erakõrgkoolidesse suhtuti pigem külmalt ja arvati, et just tasuliste erakoolide tõttu hakkab haridus devalveeruma. Leiti, et kui inimene valib vähetuntud tasulise erakõrgkooli, siis näitab see tema kohta juba üht-teist – see viitab sellele, et ei saadud mujale sisse või soovitakse pigem kergemalt läbi saada. Teine pool tööandjatest leidis, et ei ole vahet, millise kooli töötaja lõpetanud on. Oluliseks peetakse inimese soovi minna ülikooli ning ka seejärel õpingud lõpetada. Leiti, et kui inimene soovib õppida, saab ta teha seda ükskõik millises õppeasutuses, kõik on inimeses endas kinni – õppeasutus ei õpeta inimest, inimesel peab olema endal tahe õppida. (Lisa 20 C osa)

Vastuste põhjal teeb autor järelduse, et heal raamatupidajal peab olema nii erialane haridus kui ka töökogemus. Esmase töökogemuse omandamiseks on seega tarvis peale kooli lõppu erialane töökoht saada. Tööandjad aga eelistavad juba töökogemusega kandidaate. Siinkohal tekibki probleem, kuidas peaks värskelt kooli lõpetanu tööturule sisenema, kui tööandjad neid vähese kogemuse tõttu võtta ei taha. Ka praktilal käimine ei ole siinkohal lahendus ega ka eelis, sest tööandjad tunnistasid, et neil ei ole praktikantide jaoks aega ja parema meelega neid üldse ei võetagi. Lisaks haridusele ja töökogemusele peaks kandidaat tööandjate meelest olema ka intelligentne ning laia silmaringiga. Probleemi, miks häid raamatupidajaid on raske leida, võib põhjendada ka sellega, et tööandjad püüavad leida inimest, kes vastaks kõikidele eespool mainitud tingimustele, kuid omalt poolt sellele kaasa aidata ei soovi. Ühes inimeses kõiki soovitud omadusi otsides ongi keeruline leida sobivat kandidaati, sest keegi pole täiuslik. Tööandja peaks oma nõudmised tähtsuse järjekorda panema ning otsustama, milles ta saab järeleandmisi teha ja milles mitte.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada, milliste teadmiste ja oskustega majandusarvestusspetsialiste Eestis kõrgharidustasemel koolitatakse ning hinnata, kas nende kompetents on tööandjate arvates vastavuses tööturu vajadustega. Töö esimese peatüki esimeses pooles anti ülevaade Eesti kõrgharidussüsteemist. Hindamaks kõrgharidussüsteemi kvaliteeti ja selles koolitatud spetsialistide taset, oli töö eesmärgi täitmiseks esimese sammuna vajalik mõista Eesti kõrgharidussüsteemi ülesehituse põhimõtteid ning nende seost kvalifikatsioonisüsteemiga. Haridussüsteem ja kvalifikatsioonisüsteem on omavahel tihedalt seotud – kvalifikatsioonisüsteem on liides ühiskonna ja haridussüsteemi vahel, kus toimub inimese haridusliku seisundi vastavushindamine ja kutsealane tunnustamine.

Ühiskond, sealhulgas tööturg, vajab efektiivseks ja jätkusuutlikuks toimimiseks kompetentseid inimesi. Et mõista paremini majandusarvestusvaldkonna tööturu vajadusi ja seeläbi välja selgitada võimalikud probleemkohad, oli töö eesmärgi täitmiseks teise sammuna vajalik uurida, kuidas kujuneb eriala oodatav kompetents ning võrrelda seda tegeliku kompetentsiga. Oodatavate kompetentside kujunemisel on oma osa nii kutsestandarditel kui ka kõrgharidusõppekavade õpiväljunditel. Töö esimese peatüki teises pooles kontrollis autor, kas raamatupidamise kutsestandardites nõutu ja kõrghariduse õppekavade õpiväljundites kirjeldatu on omavahel vastavuses.

Kõrghariduse esimese taseme õppekavade võrdlemisel vanemraamatupidaja kutsestandardiga, saab autor väita, et üldiselt õppekavad vastavad kutsestandardis nõutud teadmiste ja oskustele, kuigi mõningaid puudujääke siiski täheldati. Maksuarvestuse ainete mahtu võiks valikainete näol suurendada, et oleks võimalik omandada põhjalikumaid teadmisi antud valdkonnas. Võttes arvesse, et vanemraamatupidaja tööülesannete hulka kuulub majandusüksuse maksude analüüs ja planeerimine, siis nõuab see põhjalikku maksuseaduste ja maksusüsteemi tundmist. Praeguse mahu piires on võimalik saada alusteadmised maksundusest, kuid süviti minemiseks ning ka praktilise poole omandamiseks jääb sellisest mahust autori hinnagul väheks. Lisaks leiab autor, et auditi ained, mis standardi järgi ei ole vanemraamatupidaja kohustuslike kompetentside all, võiksid siiski olla bakalaureuse-

õppekavasse valikainete näol kaasatud, kuna on reaalne, et auditi protsessis osalevad ettevõtetes ka vanemraamatupidajad. Rakenduskõrgharidusõppes olid auditi ained kõikides koolides esindatud. Kui võrrelda bakalaureuse- ja rakenduskõrgharidusõppe õppekavasid, siis erinevusena saab välja tuua ka erialaainete ja praktika osatähtsuse kogu õppekavast. Rakenduskõrgharidusõppes keskendutakse erialastele ainetele ja praktikale tunduvalt enam kui bakalaureuseõppes, mille suund on anda üliõpilasele teoreetiliste teadmiste baas ning on pigem orienteeritud jätkuõppele. Selle tulemusena võib bakalaureuseõppe lõpetanutel olla keerulisem tööturule siseneda.

Võrreldes kõrghariduse esimese astme õppekavasid kutsestandardiga, tuleb arvesse võtta, et vanemraamatupidaja kutse taotlemisel on nõutav kaheaastane töökogemus raamatupidajana. Seega ei saa kooliõppes omandatud teadmisi üks ühele võrrelda kutsestandardis nõutud kompetentsidega. Õppeasutustest kaasa antud teoreetiline pagas kinnistub töö käigus ning osa erialastest teadmistest ja oskustest omandatakse alles siis, kui tööle asutakse. Kuid erialaste põhiteadmiste andmise kohustus jääb autori arvates siiski õppeasutusele, sest konkurents tööturul on tihe ning otse kooliõppesist tööle asujatelt oodatakse tänapäeval lisaks õppimisvõimele ja pealehakkamisele ka erialast kompetentsi ja laia silmaringi.

Magistriõppekavade võrdlusest juhtivraamatupidaja kutsestandardiga selgus, et õppekavad vastavad kutsestandardis nõutud teadmistele ja oskustele juhul, kui kõrghariduse I ja II astme spetsialiseerumised on samad ehk käesoleva töö mõistes majandusarvestus. Vaadates analüüsitava õppeasutuste magistritaseme vastuvõtutingimusi, siis sellist tingimust sätestatud ei ole. Seetõttu on ka magistriõppesse jõudnud üliõpilaste tase erinev ning see omakorda raskendab õppekavade analüüsi põhjal hinnata magistriõppe taseme vastavust kutsestandardile. Majandusarvestuse magistriõppe eesmärk on erialaseid teadmisi süvendada, kuid paljudel üliõpilastel võivad olla eeldusained läbimata ning erialase töökogemuse puudumisel süvateadmiste omandamisest rääkida ei saa. Seetõttu magistriõppe lõpetanute teadmiste tase kõigub, sest lõplik tase oleneb sellest, kui põhjaliku kõrghariduse I astme või tööalase ettevalmistuse üliõpilane selleks saanud on. See on autori arvates ka üheks põhjuseks, mis tööturul olevate raamatupidajate tase erinev on.

Töö teine peatükk sisaldas uuringut raamatupidamisvaldkonna tööandjate seas selgitamiseks, kas raamatupidajate tegelikud teadmised ja oskused on vastavuses tööturu vajadustega. Magistritöös püstitas autor hüpoteesi, et häid raamatupidajaid on raske leida. Hüpoteesi kontrollimiseks viidi tööandjate seas läbi uurimus, mille eesmärk oli hinnata

tööandjate rahulolu Eesti kõrgharidussüsteemis koolitatud majandusarvestusspetsialistidega, tuua välja võimalikud puudujäägid majandusarvestlaste teadmistes ja oskustes ning pakkuda välja võimalikke lahendusi.

Uuringu tulemusi silmas pidades järeldas autor, et töös püstitatud hüpotees peab paika. Esiteks, õppekavade analüüsi põhjal selgus asjaolu, et majandusarvestusalase hariduse kvaliteet kõigub, kuna õppeasutuste lõikes on erialaainete osatähtsused ja praktika maht õppekavades erinevad ja õppeasutuse lõpetamistingimused suhteliselt leebed. Selle tulemusena võib olla ka õppeasutuse lõpetanud ja seejärel tööturule suunduvate majandusarvestlaste teadmiste tase erinev. Teiseks, tööandjate uuringu tulemuste analüüs näitas, et lisaks haridusele on ka teisi faktoreid, mis võivad seletada põhjuseid, miks arvatakse, et häid raamatupidajaid on raske leida.

Värbamisprotsessil on nimetatud probleemiga tihe seos. Värbamisprotsessi esimene samm on tööandja poolt töökuulutuse koostamine ja ülespanek. Kui töökuulutus koostatakse ebaselgelt ja selle põhjal ei ole võimalik ametipositsiooniga kaasnevast vastutuse ulatusest ja nõutavatest teadmistest täpselt aru saada, siis selle tulemusel kandideerivad erineva profiiliga töötajad, kelle seast on ettevõttele suur ajakulu sobivad kandidaadid välja sõeluda. Võib ka juhtuda, et suurt hulka CV-sid läbi vaadates lihtsalt ei märgata sobivat kandidaati või selekteerijal võib olla tekkinud teatud eelarvamus kandidaatide kohta, mistõttu tegelikult sobiv CV jäetakse kõrvale. Lisaks ei pruugi üldine töökuulutus ametile sobivates inimestes piisavat huvi tekitada ning nad jätavad konkursil osalemata. Värbamisprotsessi üks osa on ka palgaläbirääkimised. Hea raamatupidaja leidmise teeb ettevõttele raskemaks asjaolu, et kvalifitseeritud spetsialistid nõuavad kõrgemat töötasu. Kuid tihtipeale ei väärtusta ettevõtte juht raamatupidamise elukutset piisavalt ja ei ole nõus töötasu määra tõstma. Sellest järeldub, et nii üldsõnalise töökuulutuse koostamisega kui ka töötasule rangete raamide seadmisega kahandab ettevõtte oma võimalusi leida hea raamatupidaja.

Teiseks faktoriks saab tööandjate vastuste põhjal välja tuua selle, et kuigi tööturul raamatupidajaid jagub, ei vasta kõikide profiil tööandja ootustele. Probleem, et häid raamatupidajaid on raske leida, on osaliselt seotud sellega, et raamatupidamise eriala on läinud omandama inimesed, kes sellele ametile tegelikult ei sobi või kellel pole eriala vastu piisavat huvi. Üheks põhjuseks võib olla kas finantserialade populaarsus või lootus kergemalt läbi saada, kuna majandusmatemaatika ja -statistika ainete maht on majandusarvestusõppes mõnevõrra väiksem. Tööandjate sõnul peaks aga raamatupidajate koolitamisel just nimetatud

ainetele rõhku panema, sest need arendavad raamatupidamisvaldkonnas vajalikku loogilise mõtlemise- ja analüüsivõimet. Lisaks eelmainitule on ka raamatupidajale vajalikku meeskonnatöökust võimalik kooliõpingis arendada, seega võiks õppekavades sellele rohkem tähelepanu pöörata. Et olla raamatupidamise erialal edukas, eeldab see lisaks erialastele teadmistele ka teatavate isikuomaduste olemasolu. Kõik isikuomadused teatavasti ei ole koolis õpetatavad, seetõttu peaks inimene enne eriala valikut välja selgitama, milliseid isikuomadusi tulevane eriala nõuab ning seejärel otsustama, kas eriala võiks talle sobida või mitte. Siinkohal oleks abiks, kui keskkooli lõpuklassides oleks tulevastel üliõpilastel võimalus sooritatada kutse sobivusteste. Ka ülikoolid saaksid omalt poolt vähendada majandusarvestuslaste ületootmist, seades õppe lõpetamisele karmimad tingimused. Selle tulemusena selekteeruks välja see hulk inimesi, kes pole erialaseid aineid piisaval tasemel omandanud ja suunduvad seetõttu kasinate teadmistega tööturule.

Tööandjatel oleks autori arvates abi sobimatute kandidaatide välja sõelumisel ka raamatupidaja kutsestandarditest, kuid ettevõtetel puudub täna veel piisav huvi ja usaldus kutsesüsteemi vastu. Siinkohal oleks vajalik, et Kutsekoda teeks laialdasemat teavitustööd tööandjate seas, kuidas ettevõtted saaksid kutsestandardeid värbamisprotsessis ära kasutada.

Probleem, et häid raamatupidajaid on raske leida, on seletatav ka sellega, et tööandjad eelistavad nii kõrghariduse kui ka töökogemusega kandidaate. Siinkohal tekibki probleem, millele hetkel sobivat lahendust on raske välja pakkuda – kuidas peaks värskelt kooli lõpetanu tööturule sisenema, kui tööandjad neid vähese kogemuse tõttu ei eelista. Samas soovitasid tööandjad üliõpilasel praktika asemel võimalikult vara erialasele tööle minna. Praktikad ei pooldanud tööandjad seetõttu, et praktikantidele usalduse puudumise tõttu erialaseid tööülesandeid pigem ei anta ja aja puuduse tõttu neid parema meelega üldse ei võetagi. Toodi välja ka asjaolu, et hoolimata praktilisel käimisest, on üliõpilasel ikkagi raske teooriat ja praktikad omavahel seostada. Seega tööandjad soovivad leida inimest, kes omaks töökogemust, kuid omalt poolt selle tingimuse täitmisele kaasa aidata ei soovi.

Seega võib autor öelda, et töö eesmärk on täidetud. Töös uuriti, milliste teadmiste ja oskustega majandusarvestusspetsialiste Eestis kõrgharidustasemel koolitatakse ning hinnati spetsialistide omandatud kompetentside vastavust tööturu vajadustele. Uuringu tulemuste põhjal võib kokkuvõtteks järeldada, et omandatud erialane kõrgharidus ega ka kutsetunnistus ei anna raamatupidaja tööle automaatset garantiid, vaid on ka teisi sama olulisi faktoreid nagu isikuomadused, mis mängivad hea töötaja leidmisel tähtsat rolli. Ettevõtte peaks püüdma

värbamise käigus lisaks kvalifikatsioonile selgeks teha, kui lai on tööotsija erialane silmaring ning kui suurt huvi ta pakutava positsiooni vastu tegelikult tunneb. Kandidaatide testimine lisaks intervjuule oleks siinjuures suureks plussiks, mille ajakulu tasub ettevõttele kokkuvõttes ära – mittesobiva inimese välja vahetamise kulu ületab kindlasti testimise kulused. Üks võimalik põhjus, miks head raamatupidajat on raske leida, võib olla ka see, et tööandja on lati liiga kõrgele seadnud ning otsib ideaalset kandidaati. Reaalsuses on raske leida ühes inimeses kõike – kõrgharidust, töökogemust, suurepärast erialast pädevust, kõrget motiveeritust, laia silmaringi, sobivust just antud ettevõtte meeskonda ja valmidust ettevõtte poolt pakutava tasu eest töötama. Tihtipeale ei ole kõik need omadused ühtmoodi tähtsad. Tööandja peaks enda jaoks selgeks tegema, mis on kõige olulisem, milles ta järeleandmisi teha ei saa ning muudes asjades olema paindlikum. Et luua toimivat meeskonda, on oluline leida sinna sobivad inimesed. Hea ja usaldusväärse töötaja leidmine meeskonda ei ole lihtne ning selle nimel peavad vaeva nägema nii ettevõtja kui ka tööotsija.

SUMMARY

HIGHER EDUCATION OPPORTUNITIES FOR ACCOUNTING SPECIALISTS IN ESTONIA AND COMPLIANCE OF THEIR COMPETENCIES WITH THE LABOR MARKET REQUIREMENTS

Katrin Ving

The purpose of this paper is to determine which knowledge and skills the accountants in Estonia can obtain through the higher education system and to evaluate if the employers consider their competencies to be in compliance with the labor market requirements. The author's goal is to investigate how the accountants' competencies are perceived by the employers and to determine the potential problem areas. The paper aims to prove or disprove the hypothesis that qualified accountants are difficult to find in Estonia, which has been formulated according to the statements made by the employers in accounting conferences. The author used qualitative research method for the paper's empirical section by interviewing selected employers.

The paper is structured in two major parts. The first part gives an overview of the Estonian education system and its strong relationship with the qualification system. It is described how the expected accountancy competencies are developed, giving an overview of the role of an accountant, the possibilities for higher education in this field and the curriculums' compliance with the accounting standards' requirements. The author finds, that the first level higher education curriculums generally correspond to the knowledge and skill requirements in the accounting standards, with a few areas for improvement such as tax and audit subjects that could be offered more. However, in relation to the master degree level education, the author finds that the knowledge and skills obtained corresponds to the standards' requirements only when the first level degree was also done in the same field –

accounting. Because the educational institutions do not have such a requirement, the knowledge and skills of the graduates can vary depending on their first level degree subject and depth of knowledge of the core accounting principles.

The second part contains an analysis of the interviews with employers, evaluating the actual knowledge and skills of the accountants, highlighting problem areas and indicating the real requirements of the labor market. The aim of the research is to find out if the employers are satisfied with the accountants graduating from the Estonian higher education institutions, to identify weaknesses in relation to the knowledge and skills and to offer potential solutions that could be useful in improving the situation. The analysis of the research data shows that the hypothesis that good accountants are difficult to find in Estonia has been proven correct. First, the analysis of the curriculums in educational institutions showed that the quality of accounting programmes varies due to different emphasis on certain subjects and graduation conditions. This has resulted in graduates varying in their level of knowledge and skills. Secondly, the interview results demonstrate that other issues exist that can also explain the reasons why good accountants are difficult to find. Author suggests that the recruitment process is one of the potential reasons behind the problems with finding good accountants. The employers are often not developing a clear and specific job advertisement, which results in a situation where too many unqualified candidates apply and it becomes difficult to identify a suitable candidate. In addition, salary plays an important part in the recruitment process and highly qualified candidates may expect higher salaries than the employers are prepared to offer. Another factor is that the profile of accountants in the labor market may not entirely meet the employers' expectations. Many accountants lack motivation and aptitude and are working in a field that does not really interest them, either because they chose this occupation due to popularity or because of relatively easy admission conditions. In addition, employers are looking for certain personal abilities that would make an accountant successful, which could be considered by the educational institutions before admitting a student into a programme. Having stricter admission conditions could help to select students who are suitable to work in this field. Another issue is that the employers generally prefer candidates who already have work experience. However, if the freshly graduated accountants are not hired immediately, they are unable to gain experience and develop themselves professionally.

In conclusion, the author finds that graduation from an accounting programme in a higher education institution alone does not provide guarantees that the accountant will be

successful, but there are other factors such as personal abilities that are also important. Upon hiring accountants, in addition to qualifications, employers should also consider the candidates' motivation and test their actual knowledge in the field. Author suggests that employers could be more focused on the qualities that are the most important to them, instead of looking for an ideal candidate. Finding a right person for the right job requires an effort from both the employer and the job seeker.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aarna, O. Euroopa ühtne elukestva õppe ruum ja Eesti kutsesüsteem.
<http://www.kutsekoda.ee/fwkw/contenthelper/10216448/10216464> (01.02.2014)
- Aavik, J., Madisson, K., Raudsepp, P. (2012). Vastutusest raamatupidamise eest. - Ajakiri Spetsialist. 3/2012. lk. 17-21. <http://www.rmp.ee/data/RMP-ee-SPETSIALIST-september2012.pdf> (16.05.2014)
- Alver, L., Lumi, M. (2011). The Quality of the Accounting Education on Undergraduate and Graduate Level in Estonian Universities. - Journal of International Scientific Publications: Educational alternatives. No.9, part 1, pp.268-286. [Online] <http://www.scientific-publications.net/download/educational-alternatives-2011-1.pdf> (09.02.2014)
- Blank T. (2012). Uued raamatupidamise kutsestandardid. - Ajakiri Spetsialist. 3/2012. lk. 4-7. <http://www.rmp.ee/data/RMP-ee-SPETSIALIST-september2012.pdf> (16.05.2014)
- Blank T., Ridal E. P. Milleks mulle raamatupidaja kutsetunnistus?
<http://www.erk.ee/sisu.php?nid=12&pid=116> (16.05.2014)
- Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainori rakenduskõrgharidusõppekava "Ärijuhtimine". Eesti Hariduse Infosüsteem. <http://www.ehis.ee/> (09.02.2014)
- Eesti kvalifikatsiooniraamistik. Kutsekoda.
http://www.kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr_tutvustus (01.02.2014)
- Eesti kõrgharidussüsteemi kirjeldus. Kõrgharidussüsteem alates 01.09.2013. Haridus- ja Teadusministeerium. <http://www.hm.ee/index.php?046465> (01.02.2014)
- Eesti Maaülikooli bakalaureuseõppekava "Maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimine". Eesti Maaülikool. <http://www.emu.ee/oppijale/oppekavad/bakalaureuseope/> (16.05.2014)
- Eesti Maaülikooli magistriõppekava "Majandusarvestus ja finantsjuhtimine". Eesti Maaülikool. <http://www.emu.ee/oppijale/oppekavad/magistrioep/> (16.05.2014)
- Euroakadeemia magistriõppekava "Majandus ja ärijuhtimine". Euroakadeemia.
http://euroakadeemia.ee/media/upload/oppekavad_mai_2013/arijuhtimine__mag_oppekava_eesti_22052013.pdf (23.04.2014)

- Fraenkel, J.R., Hyun, H.H., Wallen, N.E. (2012) How to Design and Evaluate Research in Education. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Harris, M. (2012). Fulfilling a European Vision Through Flexible Learning and Choice. - European Journal of Education, Vol.47, no.3, pp.424-434 [Online] EBSCOhost database (09.02.2014)
- Juhtivraamatupidaja, tase 7. (2012). 14-07062012-15/7k. Tallinn: SA Kutsekoda
- Kutseregister. Kutsekoda. <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/statistika> (19.04.2014)
- Kutseeadus. Vastu võetud 22.mail 2008.a - RT I 2008, 24, 156.
- Kutsestandardite Lisa 1. Kutsekoda.
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10438398/lisad/10438401/lisa-1-toosad-ja-ulesandedpdf> (13.05.2014)
- Kutsestandardite Lisa 3. Kutsekoda.
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10438332/lisad/10438335/lisa-3-keelte-oskustasemete-kirjeldusedpdf> (22.04.2014)
- Kutseüsteem. Kutsekoda. <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseusteem/tutvustus> (01.02.2014)
- Kutseüsteemi arendamine. Kutsekoda.
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseusteem/tutvustus/arendamine> (01.02.2014)
- Kõrgharidus. Õppeasutused. Haridus- ja teadusministeerium.
<http://www.hm.ee/index.php?046460> (01.02.2014)
- Kõrgharidusstandard. Vastu võetud 18. detsembril 2008.a - RT I 2008, 57, 322
- Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli rakenduskõrgharidusõppe õppekava "Majandusarvestus". Lääne-Viru Rakenduskõrgkool.
http://www.lvrkk.ee/images/dokumendid/majandusarvestus_2013.pdf (23.04.2014)
- Maroševik, K., Bratik, K.A.(2012). Lifelong Learning in Terms of Unemployment Reduction: Croatian Experience. - Conference Proceedings: International Conference of the Faculty of Economics Sarajevo, pp. 406-422. [Online] EBSCOhost database (09.02.2014)
- Mason, J. (1996) Qualitative researching. Great Britain: Sage Publications.
- Noy, C. (2008). Sampling Knowledge: The Hermeneutics of Snowball Sampling in Qualitative Research. - International Journal of Social Research Methodology. Vol.11 issue 4, pp.327-344. [Online] EBSCOhost database (23.04.2014)
- Raamatupidaja assistent I. (2012) 14-13122012-4.13/7s. Tallinn: SA Kutsekoda

- Raamatupidaja II. (2012). 14-13122012-4.14/8s. Tallinn: SA Kutsekoda
- Raamatupidaja III. (2012). 14-13122012-4.15/8s. Tallinn: SA Kutsekoda
- Raamatupidaja, tase 5. (2014). 14-02012014-07/2k. Tallinn: SA Kutsekoda
- Raamatupidamise seadus. Vastu võetud 20.novembril 2002.a -RT I 2002, 102, 600
- Raamatupidamisteenuse ostjale. Eesti Raamatupidamisettevõtete Liit.
<http://www.erpel.ee/?page=1004&selected=9567&lang=1> (02.02.2014)
- Rutiku S., Valk A., Pilli E., Vanari K. Õppekavade arendamise juhendmaterjal. (2009) Sihtasutus Archimedes programmi Primus koduleht.
http://primus.archimedes.ee/system/files/oppekava/juhend_veeb.pdf (20.04.14)
- SAIS avalik info. Eesti Maaülikooli pingeread.
https://www.sais.ee/avalik/et/ASTSD/et_pingeread_15.html (22.04.2014)
- SAIS avalik info. Lääne-Viru Rakendusliku Kõrgkooli pingeread.
https://www.sais.ee/avalik/et/ASTSD/et_pingeread_30.html (22.04.2014)
- SAIS avalik info. Tallinna Majanduskooli pingeread.
https://www.sais.ee/avalik/et/ASTSD/et_pingeread_20.html (22.04.2014)
- Sepp, T. Millise kvalifikatsiooniga on sinu raamatupidaja?
<http://www.rmp.ee/raamatupidamine/kutsekvalifikatsioon/14462> (02.02.2014)
- Silverman, D. (2006) Interpreting Qualitative Data. 3rd ed. Great Britain: Sage Publications.
- Tallinna Majanduskooli rakenduskõrgharidusõppe õppekava "Raamatupidamine". Eesti Hariduse Infosüsteem. <http://www.ehis.ee/> (09.02.2014)
- Tallinna Tehnikaülikooli bakalaureuseõppekava "Ärindus". TTÜ õppeinfosüsteem.
http://ois.ttu.ee/pls/portal/ois2.ois_public.main (23.04.2014)
- Tallinna Tehnikaülikooli magistriõppekava "Ärerahendus ja majandusarvestus". TTÜ õppeinfosüsteem. http://ois.ttu.ee/pls/portal/ois2.ois_public.main (23.04.2014)
- Tallinna Tehnikaülikooli statistika. Tallinna Tehnikaülikooli kodulehekülg.
<http://www.ttu.ee/sisseastujale/uldinfo-6/statistika/> (22.04.2014)
- Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledži rakenduskõrgharidusõppe õppekava "Majandusarvestus". TTÜ Õppeinfosüsteem.
http://ois.ttu.ee/pls/portal/ois2.ois_public.main (23.04.2014)
- Tartu Ülikooli bakalaureuseõppekava "Ettevõtetmajandus". Tartu Ülikool.
<http://www.ut.ee/et/ut-oppekavad/ettevottemajandus#ingliseelne> (23.04.2014)

Tartu Ülikooli magistriõppekava "Majandusteadus". Tartu Ülikool. <http://www.ut.ee/et/ut-oppekavad/majandusteadus> (23.04.2014)

Tartu Ülikooli vastuvõtustatistika. Tartu Ülikooli kodulehekülg. <http://www.ut.ee/et/sisseastumine/vastuvotustatistika> (22.04.2014)

Tasemekirjeldused. Kutsekoda. http://www.kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr_tutvustus/Tasemekirjeldused (23.02.2014)

Tinits, M. Raamatupidaja kutsestandardite ajaloost Eestis. (2007). <http://www.erk.ee/artiklid.php?uid=12> (02.02.2014)

Vanemraamatupidaja, tase 6. (2012). 14-07062012-14/7k. Tallinn: SA Kutsekoda

Ülikooliseadus. Vastu võetud 12. jaanuaril 1995.a - RT I 1995, 12, 119

LISAD

Lisa 1. Konkurss majandusarvestusalase kõrghariduse I ja II astme tasuta õppesse 2013/2014 õppeaastal

Õppeasutus	Õppekava	Avalduste arv 2013/2014 õ.a	Immatrikuleeritute arv 2013/2014 õ.a	Konkurss õppekohale
Kõrghariduse I aste				
EMÜ	Maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimine (päevane õpe)	274	75	3,65
	Maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimine (kaugõpe)	261	60	4,35
LVRKK	Majandusarvestus	186	46	4,04
TMK	Raamatupidamine	309	23	13,43
TTÜ	Ärindus	517	90	5,74
TTÜTK	Majandusarvestus	204	15	13,60
TÜ	Ettevõtetmajandus	31	17	1,82
Konkurss õppekohale (keskmiselt):				6,66
Kõrghariduse II aste				
EMÜ	Majandusarvestus ja finantsjuhtimine (kaugõpe)	87	40	2,18
TTÜ	Ärerahandus ja majandusarvestus	241	60	4,02
TÜ	Majandusteadus	53	31	1,71
Konkurss õppekohale (keskmiselt):				2,63

Allikad: [SAIS avalik info Eesti Maaülikooli, Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli ja Tallinna Majanduskooli pingeridade kohta; Tartu Ülikooli (kodulehel olev) vastuvõtustatistika, Tallinna Tehnikaülikooli (kodulehel olev) statistika; lisainfo e-maili teel TTÜ õppekonsultandilt]

Lisa 2. Õppeasutused, kus saab Eestis õppida kõrghariduse õppekavadel

Õppeasutuse tüüp	Omandivorm	Õppeasutuse nimetus
Kutseõppeasutused	Riigiomandus	Tallinna Majanduskool
		Võrumaa Kutsehariduskeskus
Rakenduskõrgkoolid	Eraomand	Arvutikolledž
		EELK Usuteaduse Instituut
		Eesti EKB Liit Kõrgem Usuteaduslik Seminar
		Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor
		Eesti Hotelli- ja Turismikõrgkool
		Eesti Infotehnoloogia Kolledž
		Eesti Metodisti Kiriku Teoloogiline Seminar
		Eesti-Ameerika Äriakadeemia
		Euroakadeemia
		Majanduse ja Juhtimise Instituut
	Tartu Teoloogia Akadeemia	
	Riigiomandus	Eesti Lennuakadeemia
		Eesti Mereakadeemia
		Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused
		Lääne-Viru Rakenduskõrgkool
		Sisekaitseakadeemia
		Tallinna Tehnikakõrgkool
		Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
		Tartu Kõrgem Kunstikool
		Tartu Tervishoiu Kõrgkool
Ülikoolid		Eraomand
	Avalik-õiguslik	Eesti Kunstiakadeemia
		Eesti Maaülikool
		Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia
		Tallinna Tehnikaülikool
		Tallinna Ülikool
		Tartu Ülikool

Allikas: (Kõrgharidus. Õppeasutused)

Lisa 3. Kaheksatasemelise kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldused

Tase	Teadmised	Oskused	Vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatus
1. tase	üldteadmised	põhioskused lihtsamate (töö) ülesannete täitmiseks	töötab või õpib otsesel juhendamisel piiritletud situatsioonis
2. tase	põhilised tööalased või õppesuunaalased faktiteadmised	põhilised kognitiivsed ja praktilised oskused vastava teabe kasutamiseks, et täita (töö) ülesandeid ja lahendada tavalisi probleeme, kasutades lihtsaid reegleid ja töövahendeid	töötab ja õpib juhendamisel, kuid mõningase iseseisvusega
3. tase	teadmised tööalaste või õppesuunaalaste faktide, põhimõtete, protsesside ja üldiste mõistete kohta	kognitiivsed ja praktilised oskused (töö) ülesannete täitmiseks ja probleemide lahendamiseks, valides ja rakendades põhimeetodeid, töövahendeid, materjale ja teavet	vastutab töö- või õppeülesannete täitmise eest kohandab probleemide lahendamisel enda käitumist vastavalt olukorrale
4. tase	tööalased või õppesuunaalased laiaulatuslikud fakti- ja teooriate teadmised	tööalased või õppesuunaalased kognitiivsed ja praktilised oskused konkreetsetele probleemidele lahenduse leidmiseks	juhib ise oma tööd ja õppimist vastavalt juhtnööridele situatsioonides, mida saab tavaliselt ette näha, kuid mis võivad muutuda juhendab kaaslaste tavatööd, võtab mõningase vastutuse töö ja õppetöö hindamise ja edendamise eest
5. tase	tööalased või õppesuunaalased põhjalikud, spetsialiseeritud, faktilised ja teoreetilised teadmised ning teadlikkus oma teadmiste piiridest	igakülgsed kognitiivsed ja praktilised oskused abstraktsetele küsimustele loovate lahenduste leidmiseks	juhib ja juhendab töö- ja õppesituatioone, kus võivad juhtuda ettearvamatud muutused, kontrollib ja arendab enda ja teiste tegevust

Lisa 3 järg. Kaheksatasemelise kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldused

Tase	Teadmised	Oskused	Vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatus
6. tase	töölased või õppesuunaalased süvateadmised, sh kriitiline arusaam teooriatest ja printsiipidest	meisterlikkust ja novaatorlikkust demonstreerivad arenenud oskused konkreetsete tööalaste või õppesuunaalaste keeruliste ja ettearvamatute probleemide lahendamiseks	juhatab keerulisi tehnilisi või kutsealaseid tegevusi või projekte, võtab vastutuse otsuste langetamise eest ettearvamatutes töö- või õppesituatsioonides vastutab üksikisikute ja rühmade kutsealase arendamise juhtimise eest
7. tase	väga spetsialiseeritud, osaliselt tööalaste või õppesuunaalaste teadmiste esirinnas olevad teadmised, millel rajaneb originaalne mõtlemine kriitiline teadlikkus tööalastest või õppesuunaalastest ja eri valdkondade vahelistest probleemidest	spetsialiseeritud probleemilahendamise oskused, mis on vajalikud teadus- ja/või innovatsioonitegevuses, selleks et luua uusi teadmisi ja protseduure ning siduda eri valdkondade teadmisi	juhib ja muudab töö- või õppesituatioone, mis on keerukad, ettearvamatud ja nõuavad uut strateegilist käsitlust võtab vastutuse kutseteadmisesse ja -tegevusse panuse andmise eest ja/või kontrollib meeskondade strateegilist tegutsemist
8. tase	teadmised, mis on tööalaste või õppesuunaalaste ja valdkondadevaheliste teadmiste esirinnas	eriti arenenud ja spetsialiseeritud oskused ja tehnikad, kaasa arvatud süntees ja hindamine, mis on vajalikud kriitiliste küsimuste lahendamiseks teadus- ja/või innovatsioonitegevuses ja olemasolevate teadmiste või kutseoskuste täiendamiseks ning uuesti määratlemiseks	omab autoriteeti ja demonstreerib oma novaatorlikkust, iseseisvust, teadus- ja kutsealast meisterlikkust ning pidevat pühendumust uute ideede või protsesside arendamisel töö- või õppesituatsioonide, sh teadustöö, esirinnas

Allikas: (Kutseeadus, Lisa 1)

Lisa 4. Viietasemelise kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldused

I tase – töötaja täidab tööülesandeid ühesuguses olukorras, on omandanud kutsealased oskused ja teadmised enamasti kutsealasel väljaõppel, võib vajada juhendamist töö käigus, vastutab oma tööülesannete täitmise eest;

II tase – töötaja täidab tööülesandeid erisuguses olukorras, lisaks enamasti kutsealasel väljaõppel omandatud oskustele ja teadmistele omab vilumust ja kogemust, töötab iseseisvalt, vastutab oma tööülesannete täitmise eest;

III tase – töötaja täidab tööülesandeid erisuguses ja vahelduvas olukorras, lisaks enamasti kutsealasel väljaõppel omandatud oskustele ja teadmistele ning vilumustele ja kogemustele omab meisterlikkust, valmisolekut kutsealaste oskuste ja teadmiste edasiandmiseks, korraldab ressursside jagamist ja teiste tööd ning vastutab selle eest;

IV tase – töötaja täidab analüüsimist ja otsustamist eeldavaid tööülesandeid muutuv olukorras, omab kutsealaseid teadmisi ja oskusi; korraldab ressursside jagamist ja teiste tööd ning vastutab selle eest;

V tase – töötaja täidab teadmiste laiendamist, probleemide lahendamist, teaduslike teooriate ja mõistete rakendamist, olemasolevate teadmiste analüüsimist, süstematiseerimist ja edasiarendamist ning õpetamist eeldavaid tööülesandeid muutuv olukorras, omab laialdasi kutsealaseid teadmisi ja oskusi, korraldab ressursside jagamist ja teiste tööd ning vastutab selle eest.

Allikas: (Tasemekirjeldused)

**Lisa 5. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö- osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
FA	Raamatupidamisarvestus							
	Aastaaruandluse koostamine ja analüüs					3		
	Arvestus eelarvelistes asutustes					4		
	Arvestuse alused					6		
	Arvestuse alused ainetöö					2		
	Avaliku sektori arvestus ja finantsjuhtimine			3				
	Avaliku sektori raamatupidamine				3			
	Bioloogilise vara arvestus ja hindamine			3				
	Eelarveliste asutuste raamatupidamise moodul						5	
	FIE arvestus			2				
	FIE raamatupidamine				2		1	
	Finantsarvestus		6			6		
	Finantsarvestus II							5
	Finantsarvestuse alused	6						
	Finantsarvestuse keskkursus I	4						
	Finantsarvestuse keskkursus II	4						
	Finantsraamatupidamine I						16	
	Finantsraamatupidamine II						6	
	Finantsraamatupidamine, ainetöö				12			
	Finantsraamatupidamise üldkursus			6				
	Finantsvahendus				2		1	
	Kontserniarvestus					3		
	Majandusarvestus		5					
	Majandusarvestuse alused							5
	MTÜ raamatupidamine						1	
	Personalitöö ja -arvestus						3	
	Raamatupidamise alused			5	3		4	
Rahvusvahelised finantsaruandluse standardid					3			

**Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö- osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
FA	Raamatupidamisarvestus järg							
	Töö- ja palgaarvestus				2		1	
	Töö- ja palgakorraldus					2		
	Äriühenduste raamatupidamine						2	
	Raamatupidamisarvestus kokku	14	11	19	24	29	40	10
	Audit							
	Audiitorkontroll					3	2	3
	Auditeerimine				3			
	Audit kokku	0	0	0	3	3	2	3
	FA KOKKU	14	11	19	27	32	42	13
JA	Kulu- ja juhtimisarvestus							
	Eelarvestamine				2		2	
	Eelarvestamine eelarvelistes asutustes							2
	Eelarvestus					4		
	Juhtimisarvestus	6	6			5	2	
	Juhtimisarvestus - ainetöö					2		
	Juhtimisraamatupidamine			6				
	Kulu- ja juhtimisarvestus				4			
	Kuluarvestus	4				5	2	4
	Kulu- ja juhtimisarvestus kokku	10	6	6	6	16	6	6
	Majandusanalüüs							
	Controlling							3
	Finantsanalüüs					4	3	
	Finantsanalüüs ja -juhtimine				6			
	Finantsanalüüs ainetöö					2		
	Finantsjuhtimine		5				3	
	Finantsjuhtimine ja -arvestus							5
	Finantsjuhtimise üldkursus			3				
	Investeeringute analüüs				3		1	
	Investeeringute juhtimine ja analüüs							4
	Põllumajandusettevõtte majandusanalüüs			3				
	Rahvusvaheline finantsjuhtimine							3
	Rahvusvahelised investeeringud					3		
	Majandusanalüüs kokku	0	5	6	9	9	7	15
	Siseaudit							
	Sisekontroll ja -audit				3			
	Siseaudit kokku	0	0	0	3	0	0	0
JA KOKKU	10	11	12	18	25	13	21	

**Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
KLK	Ettevõtlus							
	Ainetöö							3
	Ettevõtlus ja innovatsioon							5
	Ettevõtlus ja turundus				3		3	
	Ettevõtlus	6						
	Ettevõtluse alused	4	3			4		
	Ettevõtte pankrotieelne seisund ja pankrot				2			
	Kindlustus						1	
	Maaettevõtlus			4				
	Rahvusvaheline äri							4
	Äriplaan							5
	Ettevõtlus kokku	10	3	4	5	4	4	17
	Ettevõtte rahandus							
	Börsid ja väärtpaberid				2			
	Ettevõtte rahandus			4	2	6	1	
	Ettevõtte rahandus ja investeringud		6					
	Pangandus		6					
	Raha ja pangandus	4				4		
	Rahanduse alused	6		3				
	Ettevõtte rahandus kokku	10	12	7	4	10	1	0
	Informaatika							
	Arvutiõpetus				6		3	
	Informaatika					6		
	Informaatika I (majandus ja humanitaar)	4						
	Informaatika II (majandus ja humanitaar)	4						
	Majandusinformaatika			4				
	Projektijuhtimise arvutipraktikum							2
	Rahandusmodelleerimine arvutil	4						
Informaatika kokku	12	0	4	6	6	3	2	

**Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
KLK	Keeleõpe							
	Erialane inglise/saksa keel						4	
	Erialane vene keel						3	
	Erialane võõrkeel I	3						
	Inglise erialakeel			4				
	Inglise keel				7			
	Inglise keel algajatele						4	
	Inglise keel I					3		
	Inglise keel II					3		
	Inglise ärikeel I					4		
	Inglise ärikeel II					4		
	Vene keel				6		3	
	Vene keel algajatele						3	
	Keeleõpe kokku	3	0	4	13	14	17	0
	Majandusmatemaatika ja statistika							
	Andmeanalüüs							5
	Kõrgem matemaatika			7				
	Majandusmatemaatika	6					2	3
	Majandusmatemaatika ja statistika, uurimistöõ meetodika				6			
	Operatsioonianalüüs			5				
	Rakendusstatistika						2	
	Sissejuhatus matemaatilisse majandusteadusesse		3					
	Statistika	6				6	1	
	Statistika ainetöö					2		
	Statistilised ja ökonomeetrilised meetodid		6					
	Töenäosusteooria ja statistika			5				
	Ökonomeetria			5				
	Majandusmatemaatika ja statistika kokku	12	9	22	6	8	5	8

**Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
KLK	Majandusteooria							
	Arenguökonomika			4				
	Ettevõtete rahvusvahelistumine		6					
	Euroopa Liidu Üldkursus						2	
	Institutsiooniökonomika		3					
	Keskkonnaökonomika	4						
	Keskkonnaökonomika üldkursus			3				
	Kinnisvara ökonomika					4		
	Kultuurierinevused							2
	Läänemere regiooni riikide majanduskeskkond		3					
	Majandusajalugu	3						
	Majandusgeograafia	3						
	Majanduspoliitika	4	6					
	Majandussotsioloogia	3						
	Majandusteooria							5
	Majandusõpetus				6			
	Makroökonomika			5		3	2	
	Makroökonomika I		6					
	Makroökonomika põhikursus	6						
	Mikroökonomika		6	5		3	3	
	Mikroökonomika põhikursus	6						
	Põllumajandusökonomika põhikursus			5				
	Põllumajandusökonomika üldkursus			5				
	Rahvusvaheline majandus		6		3			
Rahvusvaheline majandus ja põllumajanduskaubandus			3					
Sotsiaalse ettevõtluse alused		3						
Majandusteooria kokku	29	39	30	9	10	7	7	

Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse õppeasutuste lõikes

Töö osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
KLK	Organisatsioonikäitumine ja -juhtimine							
	Ettevõtte juhtimise üldkursus			3				
	Grupiprotsessid						2	
	Inimressursi juhtimine					4		
	Juhtimine	6				4	2	
	Juhtimise alused		6					5
	Juhtimiskontroll					4		
	Juhtimiskontroll ainetöö					2		
	Juhtimismäng							2
	Juhtimistreening						1	
	Konfliktijuhtimine						2	
	Meeskonnad organisatsioonis		3					
	Meeskonnatöö							
	Organisatsioonikäitumine	6				4	2	5
	Organisatsioonikäitumine ja juhtimine				5			
	Personali juhtimine ja organisatsioonikäitumine		6					
	Personalijuhtimine				3		2	
	Probleemlahendusmeetodid						1	
	Projektijuhtimine	4	3		2	3	2	
	Protokoll ja etikett					2	1	
	Riskijuhtimine						2	
	Strateegiline juhtimine				3			
	Strateegiline juhtimine ja arengujuhtimine							5
Strateegiline juhtimine ja innovatsioon		6						
Suhtlemispsühholoogia							5	
Organisatsioonikäitumine ja -juhtimine kokku	16	24	3	13	23	19	22	

**Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
KLK	Tööks vajalike isikuomaduste arendamine							
	Ametikeel						2	
	Avalik esinemine						2	
	Eesti keel				2			
	Eesti keele väljendusõpetus	3				3		
	Klienditeenindus				2			
	Loogika	4			3			
	Suhtlemine						1	
	Suhtlemispsühholoogia	4						
	Ärisuhtlus	4						
	Ärisuhtlus I		3					
	Ärisuhtlus II		3					
	Tööks vajalike isikuomaduste arendamine kokku	15	6	0	7	3	5	0
	Ärieetika							
	Ärieetika	4		2	2			
	Ärieetika alused		3			3		
	Äri-ja kutseeetika						1	
	Ärieetika kokku	4	3	2	2	3	1	0
	Raamatupidamistarkvara							
	Majandusarvestuse arvutiprogrammid							3
Raamatupidamine arvutil				3		3		
Raamatupidamise arvutiprogrammid					3			
Raamatupidamistarkvara kokku	0	0	0	3	3	3	3	
KLK kokku	111	96	76	68	84	65	59	
MA	Maksundus ja seda reguleerivad õigusaktid							
	Maksud			3				
	Maksud ja eelarvesüsteem					6		
	Maksude arvestus				3			
	Maksundus	4			2		4	3
Maksundus ja seda reguleerivad õigusaktid kokku	4	0	3	5	6	4	3	

**Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
MUU	Muu							
	Akadeemiline kirjutamine ja eneseväljendus							5
	Arhiivindus						1	
	Dokumendihaldus				2	3	1	
	Eelarveõigus				2			
	Euroopa Liidu Üldkursus			3				
	Filosoofia	4		3	3		2	
	Filosoofia ja eetika							5
	Hinnakujundus						2	
	Hinnapoliitika ja -strateegia			3				
	Karjääriplaneerimine						2	
	Keskkonnaohutuse alused						2	
	Kursusetöö ja seminar						3	
	Kvaliteedijuhtimine ja dokumendihaldus							4
	Kvantitatiivsed meetodid majandusteatustes		3					
	Lepinguõigus					3		
	Logistika ja tarneahelate juhtimine							5
	Logistika maamajanduses			3				
	Loomakasvatuse üldkursus			4				
	Maaelu arendamine ja juhtimine			3				
	Maasotsioloogia üldkursus			4				
	Majandusõigus			4				
	Müügisuhtlemine						2	
	Operatsioonijuhtimine					3		
	Politoloogia					3		
	Põllumajandusturundus			3				
	Rahvusvaheline kaubandusõigus				2			
	Rahvusvaheline õigus				2			
	Reklaam ja isiklik müük						2	
	Riskianalüüs ja töökeskkonna ohutus			3				
Sissejuhatus õpingutesse		3				1		
Sissejuhatus äriõigusesse		6						

**Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
MUU	Muu järg							
	Sotsioloogia					3		
	Taimekasvatus			4				
	Tarbijakäitumine			3				
	Tarnehela juhtimine						2	
	Teadustöö alused			3				
	Terviklik kvaliteedijuhtimine		3					
	Tervisepsühholoogia ja töökeskkond							3
	Tollindus						1	
	Turundus	6	5	4		5		
	Turundus ja müügijuhtimise alused							5
	Turunduse juhtimine		6					
	Turundusuuring I	4						
	Turu-uuringud						1	
	Töökeskkond ja ergonoomika	4						
	Töökeskkonnaohutuse alused				2			
	Tööõigus				2	3	2	2
	Uurimismeetodid majanduses		6					
	Uurimistöö	3						
	Uurimistöö alused					3		
	Uurimistöö metoodika						4	5
	Vabaainete moodul		12					
	Vabaõpe			8		8		
	Vabaõppemoodul	10						
	Võlanõustamine						2	
	Võlaõigus				3			
	Õiguse alused	4			2	3		
	Õigusõpetus			3				
	Õpingukorraldus	1						
	Õppimine kõrgkoolis						3	
	Äri- ja võlaõigus						4	
	Ärilogistika	4				4		
	Äriuuringute alused	5						
Äriõigus				2	4			
Ökoloogia ja keskkonnakaitse			4					
Ühinguõigus								
Ühistegevuse alused			3					
Muu kokku		50	44	65	22	45	37	39

**Lisa 5 järg. Kõrghariduse I astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus						
		Bakalaureuseõpe			Rakenduskõrgharidusõpe			
		TTÜ	TÜ	EMÜ	TMK	TTÜTK	LVRKK	EEK
	Praktika	5	6	5	48	32	51	30
	Lõputöö	8	12	12	8	15	8	15
	KOKKU	202	180	192	196	239	220	180

Allikad: (Tallinna Tehnikaülikooli, Tartu Ülikooli ja Eesti Maaülikooli bakalaureuseõppekavad; Tallinna Majanduskooli, Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledži, Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli ja Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainori rakenduskõrgharidusõppekavad)

Lisa 6. Keelte oskustasemete kirjeldused

		Oskustase	
		B1	C1
Mõistmine	Kuulamine	Saan aru põhilisest infost selges tavakõnes tuttavatel teemal: töö, kool, vaba aeg jne. Saan aru aeglaselt ja selgelt edastatud raadio- või telesaadete põhisust, kui need käsitlevad päevateemasid või mulle huvitavaid teemasid	Saan aru pikemast tekstist isegi siis, kui see pole selgelt liigendatud ja seosed on esitatud kas kaudselt või vihjamisi. Saan suurema vaevata aru tele programmide ja filmidest.
	Lugemine	Saan aru tekstidest, mis koosnevad sagedamini esinevatest või minu tööga seotud sõnadest. Saan aru sündmuste, mõtete ja soovide kirjeldusest isiklikes kirjades.	Saan aru pikkadest ja keerulistest tekstidest, nii olustikulistest kui ka kirjanduslikest, tajudes nende stiililist eripära. Saan aru erialastest artiklitest ja pikematest tehnilistest juhenditest isegi siis, kui need vahetult ei puuduta minu eriala.
Rääkimine	Suuline suhtlus	Saan enamasti keelega hakkama maal, kus see on kasutusel. Oskan ettevalmistuseta vestelda tuttavatel, huvitaval või olulisel teemal: pere, hovid, töö, reisimine ja päevasündmused.	Oskan end mõistetavaks teha lodusalt ja spontaanselt, väljendeid eriti otsimata. Oskan kasutada keelt paindlikult ja tulemuslikult nii ühiskondlikel kui ka tööalastel eesmärkidel. Oskan avaldada mõtteid ja arvamusi ning vestluses teemat arendada.
	Suuline esitus	Oskan lihtsate seostatud lausetega kirjeldada kogemusi, sündmusi, unistusi ja kavatsusi. Oskan lühidalt põhjendada ning selgitada oma seisukohti ja plaane. Oskan edasi anda jutu, raamatu ja filmi sisu ning kirjeldada oma muljeid.	Oskan keerulisi teemasid täpselt ja üksikasjalikult kirjeldada, välja tuua alateemasid ja olulisemad punktid ning teha kokkuvõtet.
Kirjutamine	Kirjutamine	Oskan koostada lihtsat seostatud teksti tuttavatel või mulle huvi pakkuvatel teemal. Oskan kirjutada isiklikku kirja, milles kirjeldan oma kogemusi ja muljeid.	Oskan ennast väljendada selges, hästi liigendatud tekstis, avaldades oma arvamust vajaliku põhjalikkusega. Oskan kirjutada kirja, esseed või aruannet keerukal teemal ja esile tõsta olulisemat. Oskan lugejast lähtuvalt kohandada oma stiili.

Allikas: (Kutsestandardite Lisa 3)

**Lisa 7. Kõrghariduse II astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Töö- osa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus			
		TTÜ	TÜ	EA	EMÜ
		Magistriõpe			
FA	Raamatupidamisarvestus				
	Arvestus avaliku sektori organisatsioonides		3		
	Arvestus ja maksundus kasumit mittetaotlevates organisatsioonides				3
	Arvestus mittetulundusühingutes, siht- ja riigiasutustes	5			
	Arvestus äriühendustes				3
	Finants- ja juhtimisarvestuse süvakursus				7
	Finantsarvestus		6		
	Finantsarvestuse keskkursus			7,5	
	Finantsarvestuse süvakursus	6			
	Kontserniarvestus	5			
	Majandusarvestuse teooria	5			
	Põllumajandusraamatupidamine				3
	Rahvusvaheline arvestus	6			
	Raamatupidamisarvestus kokku	26	9	7,5	16
	Audit				
	Audiitorkontroll	5	3		
	Majanduskontroll				4
	Audit kokku	5	3	0	4
	FA KOKKU	31	12	7,5	20
	JA	Kulu- ja juhtimisarvestus			
Ettevõtte kulude ja infosüsteemide juhtimine			6		
Juhtimis- ja kuluarvestus				4,5	
Kohaliku omavalitsuse eelarve planeerimine					3
Strateegiline juhtimisarvestus ja kulujuhtimine		4			
Kulu- ja juhtimisarvestus kokku		4	6	4,5	3
Majandusanalüüs					
Controlling					4
Finantsaruandlus ja -analüüs		6			
Finantsturud ja institutsioonid				4,5	
Investeeringute analüüs			6		
Investeeringute juhtimine ja finantseerimine					5
Põllumajandusettevõtete majandusliku tegevuse analüüs					5
Põllumajandusettevõtte finantsjuhtimine					5
Väärtuspõhine finantsjuhtimine			6		
Majandusanalüüs kokku	6	12	4,5	19	

**Lisa 7 järg. Kõrghariduse II astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Tööosa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus			
		Magistriõpe			
		TTÜ	TÜ	EA	EMÜ
JA	Siseaudit				
	Siseaudit	5			
	Siseaudit kokku	5	0	0	0
	JA KOKKU	15	18	9	22
KLK	Ettevõtte rahandus				
	Ettevõtte rahandus	5			
	Ettevõtte rahandus edasijõudnutele			4,5	
	Finantsriskide juhtimine ja tuletisinstrumendid		3		
	Kinnisvara rahandus		3		
	Pangandus				4
	Põllumajandusriskide juhtimine ja finantsturud				4
	Rahvusvaheline äriandus	5			
	Ettevõtte rahandus kokku	10	6	4,5	8
	Informaatika				
	Infosüsteemid			4,5	
	Informaatika kokku	0	0	4,5	0
	Keeleõpe				
	Inglise ärikeeel			7,5	
	Rahanduse ja majandusarvestuse alane kommunikatsioon	3			
	Keeleõpe kokku	3	0	7,5	0
	Majandusmatemaatika ja statistika				
	Mitmemõõtmeline statistika		6		
	Otsustus- ja mänguteooria mudelid majanduses		6		
	Rakenduslikud mikro- ja makromudelid		6		
	Ökonomeetria II		6		
	Majandusmatemaatika ja statistika kokku	0	24	0	0
	Majandusteooria				
	Euroopa Liidu majandus			4,5	
	Euroopa Liidu siseturuõigus	4			
	Majandusmõtte ajalugu		3		
	Majandusteooria erikursus				3
	Majandusteooria ja -poliitika			6	
	Makroökonomika		6		
	Majandusteooria kokku	4	9	10,5	3

**Lisa 7 järg. Kõrghariduse II astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Tööosa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus			
		Magistriõpe			
		TTÜ	TÜ	EA	EMÜ
KLK	Organisatsioonikäitumine ja -juhtimine				
	Juhtimismäng	4			
	Kaasaegsed organisatsiooni- ja juhtimisteooriad			6	
	Personalijuhtimine ja eestvedamine				4
	Strateegiline juhtimine	5		4,5	
	Organisatsioonikäitumine ja -juhtimine kokku	9	0	10,5	4
	Raamatupidamistarkvara				
	Arvestuse infosüsteemid	3			3
	Majandustarkvara			4,5	
	Raamatupidamistarkvara kokku	3	0	4,5	3
	Ärieetika				
	Raamatupidaja ja audiitori kutse-eetika	2		0	
	Ärieetika kokku	2	0	0	0
	KLK KOKKU	31	39	42	18
MA	Maksundus ja seda reguleerivad õigusaktid				
	Maksuarvestus			4,5	
	Maksupoliitika				2
	Rahvusvaheline maksundus	5			
	Maksundus ja seda reguleerivad õigusaktid kokku	5	0	4,5	2
MUU	Muu				
	Akadeemiline kirjutamine				4
	Analüüsimeetodid äriuuringutes	5			
	Eriala magistriseminar				3
	Hoiu- ja laenuühistute juhtimine				2
	Innovatsiooni juhtimine		6		
	Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed analüüsimeetodid				6
	Magistriseminar	3		2	
	Majanduspoliitika mõjude hindamine		3		
	Nõuandeteenistus ja -süsteemid				3
	Operatsioonijuhtimine	4			
	Põllumajandus- ja struktuuripoliitika Euroopa Liidus				3
	Riigihangete korraldus				2
	Sotsiaal- ja keskkonnaarvestus	3			
Struktuuriökonomika		3			
Säästva arengu paradigma			4,5		

**Lisa 7 järg. Kõrghariduse II astme õppeainete liigitus ainegruppidesse
õppeasutuste lõikes**

Tööosa	Ainegrupp ja õppeaine nimetus	Õppeasutus			
		Magistriõpe			
		TTÜ	TÜ	EA	EMÜ
Muu	Muu järg				
	Teadusmajandus ja teadmussüsteemid			4,5	
	Teadustöö metodoloogia			3	
	Toidupoliitika ja strateegiad				3
	Turunduse kontseptsioonid			4,5	
	Tööõigus				3
	Vabaained			8	
	Vabaõpe	4	6		
	Valikuuringud ettevõtluses		3		
	Äri- ning juhtimisuuringute spetsiifika			3,5	
	Muu kokku	19	21	30	29
Praktika	1	6	2	3	
Lõputöö	30	30	25	30	
KOKKU	132	126	120	124	

Allikad: (Eesti Maaülikooli, Euroakadeemia, Tallinna Tehnikaülikooli ja Tartu Ülikooli magistriõppekavad)

Lisa 8. Intervjuude küsimused

I osa: värbamisprotsess ettevõttes

1. Millised on enamlevinud kanalid töötajate värbamisel?
2. Milline näeb välja Teie ettevõtte töökuulutus, kas eelistate põhjalikult nõutavad teadmised ja oskused välja tuua või eelistate üldsõnalist esitust? (Põhjendada)
3. Värbamisprotsess võib olla nii värbajale kui töötajale närvesööv ja aeganõudev. Mis on põhiprobleemid, millega värbamisprotsessis kokku puututakse ning kuidas saaks seda efektiivsemaks muuta (ehk mida saaks tööandja ja töötaja teisiti teha)?
4. Kas olete tutvunud uute raamatupidaja kutsestandarditega?
5. Kuidas uued standardid võiksid Teid abistada värbamisprotsessis?
6. Paljudes riikides on raamatupidaja kutse rangelt reguleeritud. Kas üldse ja kuidas võiks Eestis kutsetunnistuse omamise kohustuslikuks muutmine hõlbustada värbamisprotsessi?
7. Kas kutsetunnistuse omamine annab töötajale eelise kutsetunnistust mitteomavate kandidaatide seas?

II osa: raamatupidajate tase

8. Milline kutsestandardis loodud raamatupidaja profiil on Teie ettevõttele sobivaim?
9. Milline on Teie üldine hinnang kandidaatide teadmiste tasemele, kes Teie ettevõtte konkurssidel osalevad?
10. Millised teadmised ja oskused peaksid raamatupidajal kindlasti olema?
11. Milliste teadmiste ja oskuse koha pealt olete nõus järeleandmisi tegema?
12. Millistest teadmistest ja oskustest on kandidaatidel vajaka jäänud ning kuidas Teie meelest saaks teadmiste puudujääke kompenseerida?
13. Kutsestandardis alates tasemest 6 on kehtestatud kõrghariduse ja töökogemuse nõue – kumba peate Teie raamatupidajatel olulisemaks? (Põhjendada)
14. Kas on oluline, millist tüüpi (bakalaureus/rakenduslik) ja mis astme (I/II) kõrgharidus omandatud on? (Põhjendada)
15. Kas pöörate tähelepanu sellele, millises õppeasutuses töölesoojija teadmised omandanud on?
16. Mille järgi olete kujundanud arvamuse õppeasutustest?

Lisa 8 järg. Intervjuude küsimused

II osa järg: raamatupidajate tase

- 17.** Kas Teie ettevõttes on esinenud olukord, kus töövestluse põhjal välja selgitatud inimese teadmiste tase ei vasta tegelikkusele? Kuidas sellist olukorda edaspidi vältida saaks?

Lisa 9. Intervjueeritavate andmed

Vastaja kood	Ettevõtte	Ettevõtte tegevusala	Vastaja töökogemuse kirjeldus
1	VKE	Raamatupidamisteenused- ja nõustamine	Raamatupidamisteenuste osakonna juhataja ja juhatuse liige (1994-...)
2	RSE	Elektri- ja soojusenergia tootmine ning müük	Rahvusvahelise finantsteenuste keskuse ostureskontro tiimijuht (2009-...) Lisaks omab 10 aastast pearaamatupidaja kogemust (ettevõtet ei täpsustatud)
3	ASA	Keskkonnakaitse	Siseaudiitor ja finantskonsultant (2006-...) VKE-s pearaamatupidaja (10 aastat)
4	RSE	Raamatupidamine ja auditeerimine	Raamatupidamisteenuste osakonna juht (2005-...)
5	ASA	Linnavalitsus	Pearaamatupidaja/finantsjuht (1999-...)
6.1	RSE	Pangandus ja kindlustus	Maksukonsultant (2012-...) Raamatupidamisosakonna juhataja (1998-2012)
6.2	RSE	Pangandus ja kindlustus	Raamatupidamisosakonna juhataja (2012-...) Raamatupidamisosakonna peastpetsialist/juhataja asetäitja (2005-2012)
7	VKE	Passiivmajade projekteerimine	Finantsjuht (2013-...) RSE Baltikumi ärikontroller (2012-2013) RSE pearaamatupidaja (2011-2012)
8.1	RSE	Puiduvarumine	Finantsjuht/ärikontroller ja juhatuse liige (2006-...)
8.2	RSE	Puiduvarumine	Finantsteenuste keskuse juht (2012-...) VKE (meediaettevõtte) finantsjuht (2008-2010) RSE (kindlustusettevõtte) ärikontroller (2001-2006)
8.3	RSE	Puiduvarumine	Pearaamatupidaja (2012-...) RSE (hotellindus) pearaamatupidaja ja krediidi-kontroller (2007-2012) RSE (kütusefirma) pearaamatupidaja (1998-2007)
9	ASA	Kõrgharidusõppeasutus	Pearaamatupidaja (2009-...)
10	RSE	Laevade agenteerimine	Pearaamatupidaja (1997-...)

Lisa 10. Kasutatavad värbamiskanali ettevõttes

Jrk nr	Vastaja kood	Väljavõtted intervjuudest
1	6.1	„Personaliotsingute ettevõttega koostöö. Kuna nemad teevad ära eeltöö.”
2	1	„Töötaja on olnud enne praktikal või olen kokku puutunud enne tööalaselt. Sel aastal esimest korda CV-keskuse kaudu otsimine.“
3	9	„Olen otsinud CV-online ja CV keskuse kaudu. Muidugi ka teistpidi, kui on saanud võtta tuttavaid. Kuid üldiselt vaatan kõiki variante, et oleks mingi valikuvõimalus, mitte ainult mõni üksik inimene.“
4	5	„Alati kuulutame välja konkursi, mille avaldame kodulehel, kohalikus ajalehes ja ühes tööpakkumiste portaalis (nt avalik teenistus, CV-Online vms). (...) Värbamist pean ma igal juhul ise tegema, vaheteenuse sisseostmisesse ma ei usu.”
5	8.1	„Ütleme nii, et esimene, mida läbi mõelda, on ikka tutvused, oma suhtlemisring. Aga enamasti ta läheb CV-keskusesse, kui on lihtsam värbamine, aga kui on keerulisem, näiteks vaja mitmeid inimesi korraga, siis läheb värbamisfirmasse. Just aja kokkuhoiu tõttu.”
6	2	„CV-Online, CVKeskus, kuulutused Tallinna Majanduskoolis ja TTÜ-s. Oleme korraldanud lahtiste uste päevi Majanduskooli tudengitele oma firma igapäevase töö tutvustamiseks.”
7	10	„Headhunteriga on see paha lugu ja meil on nendega kogemusi ka, meie neid kasutada ei taha – nad on väga kallid ja kas nad leiavad õige inimese, see on ka väga kahtlane. Põhikanal on meil ikka isiklikud tutvused. Kui isiklikud tutvused läbi said, siis kolleegide tutvused. Paneme ka CV-Online'i ja selle pluss on see, et nad hoiavad meie aega kokku, teevad esimese intervjuu ära.”
8	7	„Enamasti CV-online ikka, paneme selle kuulutuse üles ja vaatame, kes kohale tulevad. Intervjuu inimese kohta näitab kõige rohkem, CV peab tekitama tööandjas piisava huvi, et sind kohale kutsuda.”
9	4	„Läbi kodulehe saavad inimesed ise ka saata oma CV. Inimestel on huvi ja nad ise küsivad vabade ametikohtade kohta. Ja kui toimub värbamine, siis avaldame sotsiaalmeedias kuulutusi, vaatame olemasolevad CV-d läbi – need kes on meile varem kandideerinud ja jäänud mingil põhjusel täpselt selle joone taha. Kuna ei olnud hetkel vaja nii palju värvata, siis vahel mõned päris head jäävad hetkel ukse taha. Kui olemasolevatest ei saa, siis paneme tööportaali kuulutuse üles.“
10	8.3	„Mina eelistaks kasutada valikutes kõiki, nii tutvusi, CV-online, erialaliitu, kõrgkoole, et valikuid oleks seinast sein. Kuutused paneme igale poole. Seda selleks, et kõige paremat tulemust saada ja et tekiks võrdlusmoment.”
11	8.2	„Esimese asjana käin ma läbi oma tuttavad ja siis tuttavate tuttavad. Välise konkursiga on raske leida, aga mitte võimatu.“
12	3	„Eks kasutada tuleb vastavalt vajadustele ja ettevõtte võimalustele. (...) Vahel tehakse personaliotsinguettevõtetes raamatupidajate värbamisel väga kummalisi teste, mis ei anna inimesest mingit pilti.“

Lisa 11. Töökuulutuse koostamine ettevõttes

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted intervjuudest: täpse töökuulutuse pooldajad
1	9	„Õigem oleks ikka täpselt tuua välja, keda me otsime.”
2	5	„Töökuulutus on tööülesannete suhtes võimalikult detailne. Eelistan, et töötaja saaks tegeliku ettekujutuse tulevases töö sisust ja mahust. Tööks vajaliku teadmiste baasi/haridustaseme toon alati välja. Värbamist pean ma igal juhul ise tegema, vaheteenuse sisseostmisesse ma ei usu.”
3	8.1	„Ta pigem peaks kirjeldama mitte nii detailselt tööülesandeid, aga ta peaks kirjeldama selle töö profiili, mis tüüpi töö, mis oskusi on vaja.”
4	2	„Pigem üldsõnalised, kui otsitakse lihtsama tööloigu tegijat, kui keerulisema, siis detailsem, sest nõudmisi on rohkem.”
5	3	„Üldiselt kui kedagi endale soovitakse, siis ettevõtte peab endale selgeks tegema, keda ja mida ta tahab. Sellega juba välditakse selliste tulijate konkursile tulemist, kes asjaga väga kursis pole või kes tulevad niisama õngitsema. Või siis tulevad üle kvalifitseeritud inimesed.”
6	10	„Me paneme ikka päris täpse, ma ei saa nüüd öelda, et päris põhjaliku aga ikka natuke rohkem kui üldise. Et vältida ala- ja üle kvalifitseeritud inimeste osalemist konkurssidel. Probleem ongi üle kvalifitseeritud inimestes.”
7	4	„Võimalikult täpselt kirjeldame, keda me soovime leida. Millised võiksid soovitud omadused olla lisaks, need paneme kõik kirja.“
8	8.3	„Mina eelistan, et oleks detailne, seepärast, et inimene teaks konkreetselt, keda otsitakse. Et inimene oskaks hinnata oma oskusi ja teadmisi ning saaks aru, kas ta sellele positsioonile ka tegelikult sobib. Sest kui ma üldsõnaliselt kirjutan, siis kandideerivad alatest kokkadest kuni ma ei tea mis erialainimesteni. Osad on ju lõpetanud ainult 40-tunnise koolituse, mis ei pruugi meile anda seda õiget tulemit. Detailne kuulutus on juba seepärast oluline, et kui otsitakse raamatupidajat väiksemasse ettevõttesse, siis peab raamatupidaja olema laia profiiliga.“
9	8.2	„Tuleb väga konkreetselt panna kirja, keda otsitakse ning adekvaatselt hinnata, mis haridust ja oskusi selle töö tegemiseks vaja on.“
Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted intervjuudest: üldsõnalise töökuulutuse pooldajad
1	6.1	„Kasutame üldsõnalist esitust ja detaile arutame ainult valitutega.”
2	1	„Eialgu üldõnaline, kuid esitan ka küsimused. Hiljem siis täpsustav ja põhjalikum küsitlus.”
3	7	„Pigem üldsõnaline. Paljud oskused ja teadmised on õpetatavad ja need ei ole nii olulised. Inimesel peab olema huvi ja tal peavad silmad särada. Inimeses peab nägema tahet ja huvi, see kas tal on tingimata bakalaureuse- või magistrikraad, 10 a töökogemust, sertifikaadid – mina ei ole täna leidnud endas seda olukorda, kus see mängiks niivõrd suurt rolli. Pigem võikski olla suur hulk kandidaate, kelle seast valida. See on iga kell parem, kui laekub ainult mõni üksik CV. Sa ei näe seda võrdlusmaterjali. Kui sul on kolm kandidaati, kes on kõik väga tugevad, siis tekib tööandjal pettekujutelm, et nii ongi. Tegelikult on tööturul väga palju erineva profiiliga inimesi, kes võivad samuti sobida.“

Lisa 12. Probleemid värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted intervjuudest: mittesobivate CV-de rohkus
1	9	„Personaliosakond tegeleb selle värbamisprotsessi algusega, sest ma lihtsalt ei jõua seda meeletut hulka saadetud CV-sid sorteerima hakata. Kuigi oleme välja toonud üsna täpselt, keda me otsime, on tugev kolmandik selliseid, kes saadavad igaks juhuks oma CV, sõltumata tema omandatud haridusest. Ma ei tea, mis on inimestel mõttes, kes oma kokaharidusega saadavad CV, et kandideerida raamatupidajaks. Neil ei ole ei vastavat haridust ega töökogemust, aga ikkagi arvavad, et sobivad. Et polegi nagu vahet, kas teha töökuulutus täpne või mitte, ikka on mingi ports, kelle profiil pole ligilähedane. Oleme otsinud ka mitu aastat järjest ja oleme näinud, kuidas inimesed, kes ei sobi, saadavad iga aasta oma CV – tundub nagu oleksid elukutselised CV saatjad.“
2	8.1	„Töötotsija puhul umbes tulistamist ei ole vaja. Neid on ikka päris palju, kes üldse ei viitsi mõelda, kes saadavad CV igale poole ja püüavad aru saada, kas see on see või mitte. Tegelikult peaks nii selle töö sisu kui profiili enda jaoks läbi mõtlema, uurida ettevõttest natukene.“
3	2	„Põhiprobleem on kandidaatide rohkus. (...) Kandidaate on palju ja sobivate sõelumine ja nendega vestlemine on väga aeganõudev.“
4	8.2	„Kandidaatide hulk on olnud väga suur, kellest väga väheste profiil tegelikult sobib. Kohati nagu tundub, et inimesed saadavad igale poole oma CV-d. Arvatakse, et ah, küll midagi ikka täppi läheb. Töötotsija arvab, et tööpakkumises on nõudmised niiõelda varuga pandud ja ega nad tegelikult kõiki neid teadmisi ja oskusi ei nõua.“
5	3	„Üldiselt kui kedagi endale soovitakse, siis ettevõtte peab endale selgeks tegema, keda ja mida ta tahab. Sellega juba välditakse selliste tulijate konkursile tulemist, kes asjaga väga kursis pole või kes tulevad niisama õngitsema. Neid on ka päris palju. Neid, kes ei adu ega teavita endale, et see on selline valdkond, mis vajab ikka erialast spetsiifikat.“
6	8.3	„Tuleb detailselt töökuulutus väljatuua andmed, milline on täidetav positsioon ja millise kogemusega inimesi sinna otsitakse. Siis langeks ära ka massiliste CV-de laekumine ja see kiirendaks värbamisprotsessi tunduvalt, kuna ei pea meeletut massi CV-sid enne vestlusi läbi töötama.“

Lisa 12 järg. Probleemid värbamisprotsessis:

Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted intervjuudest: üle kvalifitseeritud inimesed
1	8.1	„Üle kvalifitseeritud inimesi kandideerib ikka, aga oleme selle koha pealt väga ettevaatlikud. Kui me näeme, et tekib arenguvõimalust, siis võtame küll, aga kui ei, siis on väga tõenäoline, et inimene liigub kiiresti parema pakkumise tekkimisel edasi. Isegi kui ta on nõus madalama palgaga, on tõenäoline, et ta ei ole selle tööga rahul.“
2	8.2	„Kui me viimati omale raamatupidamise spetsialisti otsisime, siis oli veider see, et sellele kohale kandideeris päris palju üle kvalifitseeritud inimesi. Näiteks audiitoreid. Ma ei saanud aru, milles probleem oli. Ma nüüd ei ütleks, et see töökuulutus nii vale oleks olnud, aga et sinna nii vale profiiliga inimesed kandideerisid, see oli veider. See töökuulutus ei olnud isegi seda moodi, et see võiks pearaamatupidaja positsiooni sarnane olla – peale seda jäin ma mõttesse, et mis siis nüüd nii valesti läks. Võibolla on turuolukord selline.“ (...) Kui näiteks mina, kes ma ühel hetkel otsustaksin, et ma nüüd tahaksin rahulikuma elu peale minna ja enam mitte nii vastutusrikast tööd teha – kas sa arvad, et mu CV võetaks kuskil ette? Ma arvan, et mitte. Lahendust siin ei olegi, kui ma üks hetk läbi põlen, siis ei teagi, mis tegema peab, kas CV-d muutma hakkama? Tegelikult keegi ei usugi seda, et ma olen nõus madalama positsiooniga ja see on minu soov. Kas on see läbipõlemisest tingitud või muudest isiklikest põhjustest – aga ei tasu kohe hea CV-ga inimesi ilma temaga vestlemata kõrvale jätta.“
3	3	„Või siis tulevad üle kvalifitseeritud inimesed. Kuid üle kvalifitseerimine kui see, ma ei ütleks, et see nii halb on. Kui inimene on teatud hetkel sellises olukorras, et ta vajab tööd, tal on kogemused ja oskused olemas ning sõltuvalt tema selle eluperioodi vajadustest tuleb lihtsalt vahepeal olude sunnil madalamat tööd teha. Eestis millegipärast hirmsasti kardetakse seda, et inimene ei tohi olla üle kvalifitseeritud – et siis me teda kindlasti tööle ei võta. (...) Aga Eestis on kujunenud asi nii, et kui inimene on üle kvalifitseeritud, siis ta ei sobi meile mõnda lihtsamat tööloiku tegema. Aga inimene ise otsustab, mis on talle tol hetkel parim ja vajalik ja kõige olulisem on ju see, kuidas ta töökeskkonnaga sobitub ning kas ta seda tööd, mida ta täna soovib tulla tegema – kas ta seda teeb hästi. Sõltumata sellest, mis haridus tal on. On ka läbipõlenud inimesi, kes tahavadki olla spetsialisti tasemel ning ei tahagi kõrgemat positsiooni. Tihtipeale on tänane olukord see, et inimesed varjavad oma CV-des kõrgemaid positsioone, kartes, et neid ei võeta madalamale positsioonile nende pärast tööle. See on väga vale.“
4	10	„Probleem ongi üle kvalifitseeritud inimestes. Ma usun küll, et nad on väga ambitsioonikad inimesed ja nad on õppinud, nad tahavad oma haridust rakendada, tahavad paremat töökohta ja paremat palka – ja seepärast tahavad nad tulla meie firmasse. (...) Aga üle kvalifitseeritud inimesi meil vaja ei ole, (...) meil on vaja just sellist madalamat taset. (...) Mõni inimene on nõus tegema magistritasemega ka madalamat tööd. Aga meie välistame selle, sest me saame aru, et inimesele ei hakka see meeldima, ta tahab ära minna, meil seda peavalu ei ole vaja.“
5	4	„Neid [üle kvalifitseeritud kandidaate] on ka, sa näed, et inimene on töötanud aastaid pearaamatupidaja ametikohal ja ta tahab tulla sisestajaks. Probleem võib olla selles, et mõnel on töökoht koondatud ära ja ta on nullist nõus hakkama pihta.“
6	8.3	„Üks probleem [miks üle kvalifitseeritud inimesed kandideerivad] on see, et töökohti ei ole. Sellisel juhul tõstetakse oma kvalifikatsiooni natuke allapoole, et saada oma jalg kuhugi ukse vahele. Kuid ettevõtte ei taha võtta üle kvalifitseeritud inimesi, sest nad kipuvad kiiresti edasi liikuma, kui midagi paremat silmapiirile tekib.“

Lisa 12 järg. Probleemid värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	C) Väljavõtted intervjuudest: ebakorrektselt koostatud CV-d
1	8.2	„Lisaks peaks veidi vaeva nägema ka CV koostamisega, ma väga hindan inimesi, kes sellega vaeva on näinud. Ei ole vaja kolmeleheküljelist juttu, aga natukene rohkem võiks endast siiski kirjutada. CV-st ju tekib esmamulje. Kindlasti ei tohiks üle pingutada ja oma teadmisi oskusi üle hinnata. Piiripidamine on siin äärmiselt oluline. Kõik tuleb niikuinii varem või hiljem päevavalgele, kui midagi üle ilustatakse.“
2	7	„CV on koostatud väga valesti. Hoolas inimene koostab CV läbimõeldult, valesti koostatud CV ei pruugi silma jääda, mis siis, kui selle taga peitub tegelikult väga pädev ja tore inimene. Kuid on ka vastupidiseid olukordi, kus CV näeb välja perfektne, kuid inimest selle taga on väga raske selle CV-ga kokku viia.“
3	8.3	„Töötaja peab nii CV kui ka motivatsioonikirja koostamisega vaeva nägema, viimane on üks olulisemaid asju. Leidub ju küll selliseid, kes internetist leitud näidiskirjal nime ja töökoha ära vahetavad. Motivatsioonikiri ju aitab tööandjal näha, kui õppimishimuline ja milliste ambitsioonidega töötaja on. Ja kas ta on lojaalne ettevõttele, sealt koorub väga palju asju. Millise taustaga inimene on, kas ta lihtsalt nägi seda töökuulutust ja otsustas, et ajaviiteks proovib kandideerida, või ta tõesti tahab seda kohta, püüdes motivatsioonikirjas näidata, et ta on tõesti huvitatud selles ettevõttes töötamisest ja tahab seal oma teadmisi ja oskusi rakendada. Motivatsioonikiri näitab tööandjale, kui huvitatud ollakse antud töökohast, mida töötaja suudab antud ettevõttele anda ning millised on töötaja ootused ettevõttele ja sellele positsioonile.“
Jrk nr	Vastaja kood	D) Väljavõtted intervjuudest: liiga tihe töökohtade vahetus
1	9	„Teine asi, mida vaatan, on ka see, et kui inimene on iga aasta pooleteise järel töökohti vahetanud, siis tekitab see minus küsimuse, et miks, kuidas siis niimoodi? Paljud noored just arvavad, et kui neil on ette näidata võimalikult palju kogemusi erinevates ettevõtetes, siis näitab see neid heas valguses, aga paraku see nii ei ole. See näitab, et miski on mäda, kas ei sobi töökoht, ei klapi inimestega või ei ole raamatupidamine töö, mida see inimene teha tahab. Kui inimene töötab ühes kohas 3 aastat ja tahab kohta vahetada, siis on see loogiline, ilmselt ei paku töökoht inimesele enam piisavalt väljakutseid. Aga iga aasta järel töökoha vahetamine näitab pigem sisemist rahutust ja viitab probleemile.“
2	8.3	„Mina olen ise vaadanud seda, et kui inimene liigub iga pooleteise aasta tagant, siis see näitab, et miskit on mäda. Minu arvates peaks protsess välja nägema selline: inimene töötab kolm aastat, esimesel aastal ta õpib ettevõtet tundma, teisel aastal ta naudib seda protsessi ja kolmandal aastal ta tahaks juba mingeid lisaulesandeid, mis teda arendaksid. Kui ma näen, et inimene on iga aasta või pooleteise tagant kohti vahetanud, siis see viitab sellele, et inimene on kas konfliktne või talle ei sobi see ametikoht, kus ta on olnud.“

Lisa 12 järg. Probleemid värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	E) Väljavõtted intervjuudest: enesemüümisoskus
1	1	„Tööle kandideerijatel puudub nägemus, mida nad ise ootavad tööandjalt ja missugune töö sobib neile ning paraku on õpetatud ennast niiöelda müüma ja seepärast ei saa tööandja õiget informatsiooni töötaja kohta. (...) Kõigepealt ma püüan hinnata inimese sobivust tööalaselt – andes teatud ülesandeid ja siis on intuiitiivne hindamine, kuidas töötaja võiks sobida meeskonda.“
2	8.2	„Ja nüüd järgmine kord, kui ma spetsialisti värban, siis kavatsen teha kindlasti ka mingi praktilise ülesande. Siiani ma seda teinud ei ole, aga elu näitab, et edaspidi peab tegema. Palju räägitakse töövestlusel musta valgeks. Inimestel on esitlusoskused erinevad ja selle põhjal on raske praktilisi oskusi hinnata. Testimine on vajalik selleks, et juba eos katseajal läbikukkumist vältida.“
3	2	„On olnud mõningaid juhtumeid, kus kandideerijad on omi võimeid üle hinnanud. Teeme intervjuu ajal mõne lihtsa raamatupidamise- ja loogikaülesande.“
4	3	„Vale inimese valiku põhjus on see, et inimesi ei testita piisavalt. Kuid ka testimisel võib töötaja kenasti testi ära teha. Peaks rohkem panustama inimesse, kes tööle võetakse, pühendama talle aega ja tähelepanu. Lisaks tuleb teha ka väike taustauuring enne, kui inimene tööle tuleb. Tuleb läbi mõelda, kuidas inimest testida. Töövestluse raames läbiviidud test ei pruugi anda õiget tulemust, sest inimene on närvis ja ei suuda keskenduda.“
5	7	„Vahel inimesed valetavad CV-s korralikult, see on põhiline.“
6	4	„Täna on ikka see probleem, et inimesed kirjutavad oma CV-sse mida iganes, et seda tööd saada. Lähevadki selle peale välja, et äkki ei kontrollita ja ega ju tegelikult igal pool väga ei kontrollitagi. Võib õnneks minna ja võib tööle saada. (...) Kui ma võrdlen seda CV-d ja testi tulemust, siis tänane pilt on ikkagi see, et valdavalt noored toovad väga julgelt oma CV-des omadusi ja oskusi paremalt, kui need tegelikult on. Nad on ennast väga tugevalt üle hinnanud. Näiteks see, et inglise keelt oskan väga hästi, aga ise ei tee inglise keele testist 50%-gi ära. Ma ei ütleks, et see väga hästi on. Otse koolist tulnud hindavad kõige rohkem oma võimeid üle. (...) Testid on head juba seetõttu, et nendega filtreeruvad välja need, kes võiks intervjuul mu aega raisata. Aga on ka niipidi olnud, et inimene teeb testid perfektselt ära ja tuleb intervjuule ja siis saad aru, et see on hoopis teine inimene – tekib küsimus, et kas tõesti tema tegi need testid ära? (...) Nad räägivad [töövestlusel] küll, et nad tahavad suhelda ja neile meeldib suhelda aga nad tegelikult ei lähe nii lihtsalt suhtlema. Tuttavatega nad suhtlevad jah hästi aga kui öelda, et klient tuli ja mine räägi temaga, siis sellised julgustükid neil puuduvad. Nad ütlevad, et nad oskavad suhelda, kuna oma sõpradega suhtlevad nad pidevalt, aga kui nad peaksid võõraste inimestega ja võibolla mitte eesti keeles tööalaselt suhtlema, siis selle peale ei mõelda.“
7	10	„Üks inimene oli [kes töövestluse põhjal välja valiti, kuid sobimatuks osutus], aga meeskonnatöö- ja suhtlemisoskus oli temal puudu. Ta oli väga ambitsioonikas aga ei sobitunud meeskonda. (...) Nagu just hiljuti ajakirjanduses öeldi, et inimesi võetakse tööle oskuste ja teadmiste pärast aga lahti lastakse suhtlemise pärast. (...) Oleme teste ka teinud, aga vot testidega on jälle see asi, et eks ta näitab loogilist mõtlemist aga me loobusime ka nendest testidest, need võtavad liiga kaua aega.“

Lisa 12 järg. Probleemid värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	E järg) Väljavõtted intervjuudest: enesemüümisoskus
8	8.3	„Lisaks on finantsinimeste probleem ka see, et nad ei suuda end töövestlustel maha müüa, ollakse väga tagasihoidlikud. See on suuresti inimese iseloomus kinni, kuid usun, et enesekindlust ja esinemisoskust annaks kindlasti juba koolipingis rohkem arendada – seda just finantsinimeste seas. (...) Väga oluline on, et inimene sobiks ettevõttesse, kus ta tööle minna soovib. Ta võib olla küll väga hea spetsialist, aga kui ta ei sobi teiste inimestega, siis on väga raske meeldivat töökeskkonda luua.“
9	9	„Kaks juhtu on, kus ma tegin vale valiku – oleksin pidanud inimesi rohkem testima ja taustauuringut tegema, miks eelmistest kohadest ära tuldi. Aga suuresti kasutan sisetunnet, et inimesi valida. Kõik inimesed ei ole väga jutukad ja töövestlusel ollakse pinges ja test ei tule hästi välja – tuleb kahte asja omavahel kombineerida, sisetunnet, kui see ütleb, et uuri inimese kohta rohkem, siis tee seda. Ja tuleb ikkagi püüda ta teadmisi veidi testida.“
10	8.2	„Mul on olnud kogemusi, kus inimene klassifitseeris ennast täiskontrolleriks, aga tööst ei teadnud ta tegelikult tuhkagi. Kui ta tööle asudes sai selle mahuka exceli kätte, siis ta vaatas seda nagu vasikas uut aiavärvavat. Kuigi töövestlusel suutis ta endast väga hea mulje jätta. Ta ei suutnud sealt [exceli tabelist] mitte midagi välja imeda. Ma ootasin päris kaua, et äkki – aga ei. Jah, vahest paned ikka puusse, aga kõik panevad. Sinna ei ole midagi teha.“

Lisa 13. Tööandja osa värbamisprotsessi efektiivsemaks muutmisel

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted intervjuudest: soovitus töökuulutus koostada viisil, et otsitava inimese profiil ja tööülesanded oleks selgelt välja toodud
1	8.1	„Tööandja saabki mõelda läbi töökuulutuse ülesehituse, et mitte sinna niipalju panna neid detailsed tööülesandeid. Sest ma arvan, et spetsialisti tasemel noori inimesi värvates nad võibolla ei kujutagi ette, mis töö see on. Viga, mis ka meie siin aeg ajalt oleme teinud, on see, et sa kirjutad oma ettevõtte sisemises keeles need tööülesanded ja väline lugeja ei saa mitte midagi aru. Peab püüdma mõelda turu konteksti, pigem kirjeldama töö tüüpi ja vajalikke oskusi.“
2	8.2	„Tuleb väga konkreetselt panna kirja, keda otsitakse ning adekvaatselt hinnata, mis haridust ja oskusi selle töö tegemiseks vaja on. (...) Otsitakse kuldmune, täpselt see nii ongi. (...) Ma tihtipeale loen neid töökuulutusi ja mõtlen, et mida ta siis nüüd peale hakkab nende oskustega seal töökohal. Kui inimesel kõik need nõutavad oskused on, siis ta ei tule sellele kohale. Ja kui tulebki, siis on järgmine probleem palk. (...) Ettevõtted teevad minu meelest valesti seda, et kui tööpakkumises oleva positsiooni profiili kokku panevad, ei mõelda läbi, keda neil tegelikult vaja on. Ettevõtte tihtipeale töötajad otsides püüab pakutavat positsiooni müüa, positsioonist kuvatakse hoopis teistsugune pilt, kui see tegelikult on ja seetõttu kandideerivadki inimesed, kes sinna tööle tegelikult ei sobi. Ettevõtte ilustab koha üle – tegelikult on see lihtne töö, mis ei pruugi atraktiivne olla. Või teine probleem on see, et otsitakse küll raamatupidajat, aga tahetakse, et ta 80% ajast teeks raamatupidamist ja 20% ajast teeks midagi muud. Ja see midagi muud on näiteks mingisugune müügitöö või loominguiline töö. Ja seetõttu ongi sellele positsioonile raske inimest leida, sest ühelt poolt on vaja inimest, kes taluks rutiini, oleks täpne ja kohusetundlik, aga teiselt poolt peaks ta olema ka loominguiline ja müügitöö oskusega. Ja siinkohal tekibki probleem, et sellist inimest on raske leida. Mina arvan, et tegelikult ei olegi probleem selles, et häid inimesi on raske leida, vaid selles, et ettevõtted ise kujundavad positsioonist vale profiili.“
3	3	„Üldiselt kui kedagi endale soovitakse, siis ettevõtte peab endale selgeks tegema, keda ja mida ta tahab. Kui on tõesti sisestajat vaja, siis peaks ka töökuulutuses selgelt olema välja toodud, keda on vaja. Sisestajal ei pea olema kõrgharidus ja mitme keele oskus. Kõrgharidusega inimesed on üldiselt arengutahtelised ning neid ei ole mõtet meelitada sisestaja kohale. Tuleb olla aus ja omale selgeks teha, keda vajatakse. Muidugi ei ole vale otsida haritud inimest madalale positsioonile, aga sellisel juhul tuleb inimesele tagada arenguvõimalus ja edasimineku ettevõttes.“
4	8.3	„Esimene asi, keda tööandja otsib. Tuleb detailselt töökuulutuses välja tuua andmed, milline on täidetav positsioon ja millise kogemusega inimesi sinna otsitakse. Siis langeb ära ka massiliste CV-de laekumine ja see kiirendab värbamisprotsessi tunduvalt, kuna ei pea meeletut massi CV-sid enne vestlusi läbi töötama.“

Lisa 13 järg. Tööandja osa värbamisprotsessi efektiivsemaks muutmisel

Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted intervjuudest: soovitus kasutada professionaalide abi
1	6.1	„Mõistlik kasutada professionaalide abi. Ja intervjuud läbi viia optimaalse seltskonnaga.”
2	10	„Tuleks enda ettevõttesse HR inimese positsioon luua, kelle põhitööülesandeks ongi uute inimeste leidmine. Teine võimalus, mille teed ka meie läksime, on anda asi CV-Online`i, kes teeb esimese valiku meie eest ära. Sõelale jäid siis need, keda nad arvasid meile sobivat. Aga ega midagi eriti rohkemat teha ei annagi.“
3	9	„Personaliosakond tegeleb selle värbamisprotsessi algusega. Raamatupidamis-osakond annab oma kirjelduse, milline on inimese profiil, keda otsime ja esmase valiku teeb personaliosakond juba ära. Pearaamatupidajale tuuakse 5-6 CV-d, mille seast valida. (...) Ma lihtsalt ei jõua ise seda meeletut hulka saadetud CV-sid sorteerima hakata.“

Lisa 14. Töötotsija osa värbamisprotsessi efektiivsemaks muutmisel

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted intervjuudest: soovitus teadmised/oskused enne kandideerimist reaalselt ära hinnata
1	6.1	„Tööle kandideerijatel puudub nägemus, mida nad ise ootavad tööandjalt ja missugune töö sobib neile ning paraku on õpetatud ennast niiöelda müüma ja seepärast ei saa tööandja õiget informatsiooni töötotsija kohta.“
2	9	„Inimene peaks oma oskused ja teadmised ikkagi reaalselt ära hindama, enne kui CV kuskile saata. Inimeste seas on ju kõike, mõni tahab lihtsalt meeleheitlikult mingit kohta saada ja saadab oma CV igale poole. Selle kohta käib ikkagi ütlus, et kui sa ei tea, mida sa otsid, siis sa ei leiagi. Tuleks endale selgeks mõelda, milline see töö on, mida sa tahad ja vaadata pakutavate hulgast, mis võiks sobida.“
3	8.1	„Töötotsija puhul umbes tulistamist ei ole vaja. Neid on ikka päris palju, kes üldse ei viitsi mõelda, kes saadavad CV igale poole ja püüavad aru saada, kas see on see või mitte. Tegelikult peaks nii selle töö sisu kui profiili enda jaoks läbi mõtlema, uurida ettevõttest natukene.“
4	8.2	„No ja siis see kah, et kuidas suudetakse ennast müüa. (...) Palju räägitakse töövestlusel musta valgeks. Inimestel on esitlusoskused erinevad ja selle põhjal on raske praktilisi oskusi hinnata.“
5	2	„On olnud mõningaid juhtumeid, kus kandideerijad on omi võimeid üle hinnanud.“
6	3	„Tänapäeval on nii, et kui noor inimene on just kooli lõpetanud, on tal kõik teed valla ja ta arvab, et ta oskab kõike – see tunne on meil kõigil ju olnud ja see on tüüpiline. Me kõik ju tahame mingi hetk olla maailmavallutajad. Aga siis mingi hetk tekib kokkupõrge reaalsusega. (...) Väga oluline on läbi SWOT analüüsi iseennast hinnata, mida sa oskad ja tead ja mis on su nõrgad küljed. Mis on tugevused, nõrkused, võimalused ja ohud. Ja siis selgubki, millega on vaja tööd teha ja mida arendada. Kui töötotsija otsib tööd, siis ta võikski teha kõigepealt eneseanalüüsi, ehk mida ta suudab tööandjale pakkuda ja siis võtta välja tööandja aruanded ja püüda hinnata tema olukorda, milline on tema ettevõtte seis täna. Võibolla on see nii kriitiline, et ta ei ole võimeline teile soovitud palka üldse maksma. Milleks siis üldse raisata oma aega ja ressursi tema juurde minemiseks. Iga haritud, kooli lõpetanud inimene vaatab, kuhu ta tööle läheb, kui just pole viimane häda.“
7	10	„Noored lõpetavad tänapäeval kooli ja arvavad, et nad teavad kõike. Ilmselt sisendatakse seda juba koolipingis. Ja siis tööle tulles toimub kokkupõrge reaalsusega – tegelikult on ju nii, et teooria on teooria ja praktika on praktika. Ma arvan, et igal noorel on see kokkupõrge reaalsusega olnud, mis tõmbab lati korralikult alla, kus saadakse aru, et tegelik elu on hoopis teistsugune kui koolis käimine. Selle kokkupõrke käigus hinnatakse ennast ümber vastavalt reaalsele oskustele. Kes hindab ennast ümber ja suudab sellest mõistusega üle olla, aga teine inimene võibolla jääbki põdema. Et seda kokkupõrget pehmemaks muuta, siis võibolla ei tasuks peale kooli kohe liiga suurt ampsu võtta, alustada madalamalt – aga kõik oleneb jälle inimesest ka, ollakse ju oma teadmistelt ja võimekustelt erinevad.“
8	4	„Tänane pilt on ikkagi see, et valdavalt noored toovad väga julgelt oma CV-des omadusi ja oskusi esile paremalt, kui need tegelikult on. Nad on ennast väga tugevalt üle hinnanud. Otse koolist tulnud hindavad kõige rohkem oma võimeid üle“

Lisa 14 järg. Töötaja osa värbamisprotsessi efektiivsemaks muutmisel:

Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted intervjuudest: hea esmamulje jätmise olulisus
1	9	„Oluline on ka see, millise mulje inimene jätab. Tal võib olla väga hea CV, aga kui ma temaga vestlen ja mul tekib mingi tõrge, siis ma ei kujuta ette temaga koos töötamist. Hea CV ei ole alati määrav. (...) Häid CV-sid on vähe. Ja kui sa nende inimestega veel kohtud, siis vähendab see valikut veelgi. Osade inimestega, olgu neil CV ükskõik kui tasemel, ma lihtsalt ei kujuta koos töötamist ette. Siin mängib rolli ka kõhutunne. Kui see ütleb, et ei, siis tuleb usaldada, sest muidu peab pärast kahetsema.“
2	8.2	„Töötaja saab ettevõttesse tulles niipalju teha, et tuleks ettevõttest mingi ettekujutus saada. Millega tegeletakse, kus maades jne. See näitab, et sa oled töökohast huvitatud. Ikkagi inimesed, kes suudavad ka muudes asjades kaasa rääkida kui ainult erialased teemad, siis see näitab ka mulle ühtteist.“
3	3	„Inimene peab olema huvitatud elukestvast õppest, ainult siis on mõtet teda tööle võtta, kui ta on huvitatud oma silmaringi laiendamisest.“
4	4	„Aga on ka niipidi olnud, et inimene teeb testid perfektselt ära, tuleb intervjuule ja siis saad aru, et see on hoopis teine inimene. Tekib küsimus, et kas tõesti tema tegi need testid ära.“
5	8.3	„Töötaja peaks kaaskirjas või siis juba intervjuul kindlasti ära märkima oma puudused, sest osa puudusi saab ettevõtte koolituste korras kompenseerida, kuid on oluline sellest ette teada – see tekitab ka usaldust. Lisaks näitab see seda, et inimene suudab end mingil määral ka kritiseerida ja oma vigu tunnistada. Läbi nende vigade just õpitaksegi. Ükski inimene ei ole ideaalne, tuleks inimese tugevaid külgi arendada, kuid pöörata tähelepanu ka puudustele.“

Lisa 15. Raamatupidaja kutsestandard kui abivahend värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted intervjuudest: raamatupidaja kutsestandard võib olla abivahendiks värbamisprotsessis
1	9	„Seal [kutsestandardites] on väga head pidepunktid, mida saab võtta aluseks ja selle põhjal koostada ametijuhendeid. Meie oma ettevõttes tegime just raamatupidajate ametijuhendid nende põhjal ümber.“
2	3	„See võiks abiks olla küll, kui tööandja hakkab endale kedagi otsima, siis selle järgi saaks ta endale selgeks teha, keda tal vaja on. Mis mind kõige rohkem häirivad, on kuulutused, kus otsitakse bilansivõimelist raamatupidajat. Ma küsiks selle peale, et mis imeloom see küll on? (...) Need kutsestandardid aitavad tööotsijal ennast ja oma võimeid hinnata, aitab aru saada, mis on mu võimekused ja millist töötasu ma võiksin küsida. Tööandja peaks samuti läbi nende standardite hindama, mis tasemel spetsialisti tal on vaja. Kui on tõesti sisestajat vaja, siis peaks ka töökuulutuses selgelt olema välja toodud, keda on vaja. Sisestajal ei pea olema kõrgharidus ja mitme keele oskus.“
3	4	„Praegu vaadates võiks neid kasutada küll, siin on kenasti välja toodud oskused, mida vastaval tasemel vaja läheb – et jah, neid saaks täiesti kasutada. Ma täitsa usun, et me siin oma töös saaksime neid tasemeid seostada enda ettevõtte sees praegu kehtivate karjääritasemetega.“
4	8.3	“Jah, me oleme neid standardeid raamatupidaja otsingutel kasutanud, kuna usaldust tekitab see, et ka koolide õppekavad on nende standardite järgi koostatud. Standardid aitavad ka tööturul orienteeruda, selge on see, et kõik inimesed, kes majandusarvestus õpivad, ei sobi raamatupidajaks. Kuid kui tal on majandusarvestuse õppekava läbitud, siis on tööandjal ka teada, mis teadmised ja oskused tal omandatud on. Seepärast ongi oluline, et tööandja tutvuks standarditega, sest CV-de valimisel saab läbitud õppeasutuse järgi juba tööotsija teadmised ja oskustest aimu. Valmisprodukte otse koolist ei saa, aga sa saad baasteadmistega tooriku, keda siis vastavalt oma ettevõtte vajadustele voolima saab hakata.“

Lisa 15 järg. Raamatupidaja kutsestandard kui abivahend värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted intervjuudest: raamatupidaja kutsestandard ei ole abivahendiks värbamisprotsessis
1	6.1	„Kutsetunnistus üksinda isikust ülevaadet ei anna. Kui see tunnistus juba laiemalt levib ja selle saamine on tasuta, siis hakkab see ehk ka mingit tähendust omama.“
2	1	„Mitte eriti.“ [vastus küsimusele, kas kutsestandardid võiksid Teid abistada värbamisprotsessis]
3	5	„Kutsestandardid on minu arvates nii üldised, et kohalikus omavalitsuses nendele toetuda ei saa. (...) Minu arvates võiksid kutsestandardid olla kas valdkonna- või tööülesannete põhised, siis hõlbustaksid need kindlasti värbamist. Valdkonna põhiseuse all pean silmas nt jaemüügi-, logistika-, riigiraamatupidamise- ja/või kohaliku omavalitsuse- jne valdkondi. Tööülesannete põhiseuse all näiteks spetsialiseeritud materjalide arvestusele, palgaarvestusele, varude juhtimisele vms.“
4	8.1	„Meil siin Eestis ette valmistatud standarditega ei ole meie ettevõttes midagi teha, sest Eesti standard orienteerub ikkagi väikse- ja keskmise suurusega ettevõttele, kus raamatupidaja tegeleb tervikuga. (...) Tasemed võiksid olla valdkonnapõhised või protsessipõhised, siis oleks neist rohkem kasu.“
5	2	„Ei ole tutvunud [kutsestandarditega], me otsime lihtsa raamatupidamise tegijaid, bilansivõimelisus pole meile oluline.“
6	8.2	„Meie ettevõttes neid standardeid kasutada ei saa, sest esiteks on meie raamatupidamine teistmoodi üles ehitatud. Mingis osas saab neid kasutada väikes- ja keskmises ettevõttes. Küsimus on võibolla selles, et jääb selgusetuks, kellele see standard suunatud on – kas väikeettevõttele, suurettevõttele? (...) Kutsetunnistused ei ole Eestis veel kanda kinnitanud. (...) Seda [kutsestandardite olemasolu] pole kommenteeritud piisavalt ja ma ei ole nendest standarditest midagi kuulnud.“
7	10	„Ausalt öeldes ma olen kuulnud küll, et need kutsestandardid on olemas, aga elu on õpetanud ise, keda meil vaja on. (...) Mina arvan, et nendest ei ole suurt abi. Mul on konkreetse töö peale vaja konkreetset inimest. Kuigi need kutsestandardid vastavad tegelikult sellele, keda meil vaja on – aga mis abi nendest on? Teame ilma nendeta, keda meil vaja on. Nad võivad ju olemas olla, aga kas neist abi on, meile pigem mitte. Neid lugedes on tore äratundmisrõõm, et jah, just selliste profiilidega raamatupidajad meil töötavad, aga muud kasu neist ei ole. Probleem on ka selles, et need standardid on väga üldised ja ei sobitu meie ettevõtte spetsiifikasse täielikult, mõneti küll, aga üks ühele võrdlust teha ei saa. Need sobiksid võibolla kuskile väikeettevõttesse. (...) Ma arvan, et personaalne kontakt ja inimese oskused ja haridus on see, mis on oluline. Ma pole näinud ühtegi kutsetunnistuega raamatupidajat meie konkurssidel, samuti pole kellelegi siin töötavatest kutsetunnistust.“
8	7	„Võin ausalt öelda, et mina ei ole veel ühegi inimesega kokku puutunud, kellel oleks kutsestandard. Sealt tulenevalt ma ei ole enda jaoks leidnud standarditest abi, aga ma usun, et see tulevikus muutub olulisemaks. Ma arvan, et tasemed lähevad tulevikus rohkem hinda aga täna ma ei oska neid veel hinnata.“

Lisa 16. Raamatupidaja kutse reguleerimisest Eestis

Jrk nr	Vastaja kood	Väljavõtted intervjuudest
1	9	„Paraku, mis meid piirab, on raha. Kui äriettevõtte, kes ise saab oma sissetulekut reguleerida, siis on juurde maksmine mõeldav. Kuid kahjuks on üldine tendents, et ettevõtte juhid ei oska raamatupidajaid hinnata ja seetõttu ei olda nõus neile ka suuremat töötasu maksta. Raamatupidamise töö on nende jaoks kõrvaline, asi, mille peab ära tegema, aga nad ei saa aru, et raamatupidamise kvaliteet on ettevõtte visiitkaart. Juhtkonna poolt peaks olema raamatupidamine väärtustatud. See motiveeriks ka raamatupidajaid ennast sertifitseerima. (...) Kutsetunnistuse tegemine ei ole levinud. Probleem ongi ilmselt selles, et kui see tunnistus annaks mingisuguse materiaalse hüve, st et kutsetunnistusega raamatupidaja palk oleks ilma kutsetunnistusega raamatupidaja palgast kõrgem, siis see motiveeriks seda [kutsetunnistust] tegema. Aga paraku täna see nii ei ole.“
2	8.1	„See [kutse reguleerimine] aitaks kindlasti, aga ma ei oska öelda, kuhu ta siis peaks orienteeritud olema. Meiesuguse ettevõtte jaoks ei saa valmistada spetsialiste ette. Ma tean, et Inglismaal on need tasemed jaotatud kuidagi nii, et on computerized accounting jne. See oleks juba parem, kui tasemed sellises võtmes lahti kirjutatakse. Tasemed võiksid olla valdkonnapõhised või protsessipõhised, siis oleks neist rohkem kasu.“
3	3	„Eestis peetakse praegu ka läbirääkimisi reguleerimise vallas, et viia sisse arvestusala eksperdi litsents. Aga siin peab mõtlema ka seda, et kas Eestis on piisavalt töökohti, kus sellise litsentsiga tööle saada? On ju selge see, et litsentsiga inimene soovib ka suuremat töötasu. Et kui pole piisavalt töökohti, kus sellise tasemega inimesi on vaja, siis ei ole inimesed ka motiveeritud litsentsi omandama. Kuna litsentsid ja üleüldse eneseharimine on tasulised, siis peaks inimene tegema tegema endale SWOT analüüsi – mida ma olen endasse kulutanud ja palju ma tahan tagasi saada. Et kui ma nüüd investeerin oma harimisse ja kui ma seda tagasi ei teeni, siis sel ei ole mõtet. Investeering peab olema tasuv – ka iseendasse. (...) See raamatupidamine on osade juhtide arvates nagu veidi söimusõna, riik on pannud kohustuse, et seda on vaja teha, aga sellest ei saada aru, et seda on tegelikult kõige rohkem endal vaja ja see aitab hakkama saada. Raamatupidaja pole tänapäeval hinnas, juhid ei ole harjunud raamatupidajat oma otsustesse kaasama, vaid arvatakse, et teatakse ise, kuidas asju parimal viisil teha. Tuleb teha tõsist teavitustööd tööandjatega, et neile seda kõike selgitada. Juhtkond peab aru saama, et neil on ka vaja vastavat spetsialisti, kes oskab ka rahadega käituda, et juht ei pea kõike ise tegema.“
4	10	„Erakapitalil põhinevatele firmadele ei aita see kuidagimoodi kaasa, aga võibolla tõesti riiklikes ja eelarvelistes asutustes see puhastaks turgu ja võibolla oleks sobilik. (...) Ma pole näinud ühtegi kutsetunnistusega raamatupidajat meie konkurssidel, samuti pole kellelegi siin töötavatest kutsetunnistust.“

Lisa 16 järg. Raamatupidaja kutse reguleerimisest Eestis

Jrk nr	Vastaja kood	Väljavõtted intervjuudest
5	7	<p>„See [kutsetunnistuse omamise kohustuslikuks muutmine] on kahe otsaga asi, ühelt poolt see puhastaks tööturgu, vahel on ikka raamatupidajad väga ebakompetentsed, nad teevad sellised tükke. Hästi palju ettevõtteid on Eestis ka sellised, kus on tegevjuht ja raamatupidaja, puudub finantsjuht. Ja kui nad panevad selle raamatupidajaga puusse, siis võib see neile lõppeda väga halvasti, ilma et seal oleks tegelikku ärilist põhjust taga. Lihtsalt see raamatupidaja on ebakompetent ja ei saa aru, mida temalt oodatakse ja mida ta tegema peab. Sellest tulenevalt oleks reguleerimine otstarbes. (...) Probleem reguleerimise juures on jälle see, et see viiks selleni, et raamatupidajad hakkaksid ju rohkem töötasu nõudma. Kas ettevõtte juhid on täna nõus selle eest rohkem palka maksma – ma ei usu, pigem vähesed. Eestis on palju väikeseid ettevõtteid, kes püüavad minimaalsete kulutuste läbi saada ning just raamatupidamine võib olla see, kust kokku hoitakse. Lisaks on palju ettevõtteid, kus raamatupidajad teevad kitsaid löike ning nende vastutusala pole väga suur. Kui nüüd tööturul liiguksid ainult kõrget töötasu nõudvad sertifitseeritud spetsialistid, siis paneks see nimetatud ettevõtted üsna nukraste olukorda.“</p>
6	4	<p>„Tegelikult see lihtsustaks mul küll tunduvalt värbamist. Kui need tasemed on paika pandud ja need eksamid on juba tehtud, siis siin kohapeal ei peaks inimesi enam testima. (...) Kuid üldiselt täna ei raatsi ettevõtte juhid sertifitseeritud raamatupidajatele suuremat töötasu maksta, sest ei osata sertifikaate hinnata, aga kui tulevikus sertifitseerimine kohustuslikuks muuta, siis ei jää neil muud üle. Kindlasti puhastaks see turgu. Täna Eestis oleks vaja aga veel suurt tööd teha, et ettevõtjad oskaksid neid tasemeid hinnata, et kas tal on nüüd A klassi raamatupidaja või C, sellel on suur vahe. Ma ise olen pikki aastaid siin ettevõttes juba töötanud ja korra aastas tuleb meie jutule ettevõtte kuskilt nurgataguse raamatupidaja juurest, et palun tehke mu varasem periood korda. Aastaid tagasi käis raamatupidamisetevõtetes teema läbi, et raamatupidajate kvalifikatsioon on nii madal ja neid nurgataguseid raamatupidajaid on niivõrd palju, kes teevad jama. Nad solgivad turgu oma hinnaga, teiseks on töötulemus ja kvaliteet täiesti jama. Seega oleks abiks, kui teenusepakkujad omaksid sertifikaati. (...) Põhiprobleem ongi praegu need töötuks jäänud inimesed, kes kõikvõimalikke kursusi võtavad ja kutsuvad ennast peale 40-tunnist kursust raamatupidajaks – tegelikult nad ei saa selle tööga hakkama. Nende lühikeste kursuste raames ei õpetatagi raamatupidamist reguleerivaid õigusakte, õpetatakse deebetit ja krediidit. Ja neid raamatupidamise kiirkursusi läbitakse just seetõttu nii palju, et see üks kindlaimad ametid, mis alati toidab. Inimene ei arvesta sellega, kas raamatupidamine on ka tegelikult see, mida ta teha tahab ja kas ta üldse sobib. Odava raha eest pakutakse koolitusi liiga palju see solgibki turgu. Seetõttu ongi raske häid raamatupidajaid leida, sest valida tuleb nii paljude sealt.“</p>
7	8.3	<p>„Minule isiklikult on väga oluline see sertifikaat, aga oleks vajalik, et ka ettevõtte juhid seda väärtustaksid. Kui tema ei nõua seda, siis ei ole midagi teha. Sertifitseeritud töötajate tase on hoopis teine, kuid ta nõuab suuremaid kulutusi ja tema nõudmised on palju suuremad kui madalama tasemega raamatupidajal. Aga samas saab ettevõtte juht ennast palju kindlamalt tunda, kui raamatupidaja on läbinud kõik need olulised teemad, eksam annab tunnistust kõigest sellest, mis sa oled õppinud ja omandanud. (...) Paljud ettevõtete juhid ei ole kuulnudki kutsestandarditest. (...) See tase, mis ettevõtte saab sertifitseerimata inimeste näol, võib viia väga kehva töö kvaliteedini.“</p>

Lisa 17. Kutsetunnistus kui tööstija eelis värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted intervjuudest: kutsetunnistus pigem on eelis
1	9	„Minu jaoks on väga oluline kriteerium kutsetunnistuse omandamise juures see, et seal on nõutud töökogemus. Minu meelest ei olekski mõeldav, et kutsetunnistuse ja kõrghariduse omandamine ühildataks – ehk inimene omandab raamatupidamisalase kõrghariduse ja kohe läheb teeb omale kutsetunnistuse. Siin peaks ikka mingi ajaline vahe olema, kus inimene töötab raamatupidajana ja saab aimu sellest tööst. Sest töökogemus näitab ühelt poolt seda, et inimene on omandanud raamatupidamisvaldkonna teadmised ja oskused, teiselt poolt näitab see ka seda, et inimene on seda tööd teinud. Ta on näinud selle töö plusse ja miinuseid ja kui ta on juba kaks ja rohkem aastat raamatupidajana vastu pidanud, siis on ta omale õige elukutse valinud. Igal juhul eelistaksin ma kutsetunnistusega inimesi ja seda just seepärast, et sellistel inimestel on suurema tõenäosusega see raamatupidaja geen olemas. Kuid muidugi mängivad siin ka teised kriteeriumid rolli. (...) Mõned inimesed on sellised õppija tüüpi, nad on harjunud õppima, harjunud fakte meeles pidama ja nad teavad, kuidas õpitud fakte eksamil esitada. Nemad kindlasti teevad selle kutsetunnistuse kiiresti ära. Aga sellised inimesed on eluaegsed õppijad ja töö tegemine neid väga ei huvitagi. Nad on harjunud fakte pähe tuupima, töötades aga peab palju ka ise oma peaga mõtlema, seal ei ole võimalik asju pähe tuupida, asjast peab ikka aru saama. Millegipärast satuvad raamatupidajaks õppima väga palju selliseid inimesi, kes antud tööle tegelikult ei sobi. Tundub, et raamatupidajaks õppimine on lihtsalt niivõrd levinud ja kui midagi muud ei suudeta välja mõelda, siis käib see kah. Ilmselt peaks tegema rohkem teavitustööd, mida see elukutse endast kujutab.“
2	2	„Annab.“ [Annab eelise värbamisprotsessis]
3	3	„Ei, automaatselt ma ei eelista kutsetunnistusega inimesi, siin tuleb nii palju erinevaid faktoreid mängu. Kutsetunnistusega kaasnevad mingid teadmised ja kindlasti mingisuguse indikatsiooni see annab mulle, et inimene on võimeline õppima, ta tahab õppida ja tahab ennast täiendada. (...) Ma välistaks siinkohal 5.taseme, sest seda omandavad tihtipeale otse koolist tulnud. Aga alates tasemest 6 ma kindlasti võtan kutsetunnistust arvesse plusspunktina. See näitab, et ta on arenguvõimeline ja tal on tahe õppida. Muidugi, mis tulevad juurde, on isikuomadused. Sul peab olema tahe raamatupidamist teha. Nii et kutsetunnistus võib anda plusspunkte, aga see ei ole määrav. (...) Sellega ei ole nii, et näete, mul on kutsetunnistus ja andke mulle rohkem palka. Inimese isikuomadused mängivad ka siin suurt rolli. Lisaks saab kutsetunnistuse omandada ka lihtsalt äraõppimisega, inimene ei pruugi erialast kuigi palju teada.“

Lisa 17 järg. Kutsetunnistus kui tööotsija eelis värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	A järg) Väljavõtted intervjuudest: kutsetunnistus pigem on eelis
4	7	„Mitte see tunnistus ei anna eelist, vaid eelise annab see, et see jätab inimesest hea mulje, et ta on teotaheline, õpihimuline, tal on huvi areneda. (...) Kutsetunnistus minu jaoks ei ole number üks, ta on pigem pluss kõige muu juures. Ma ei ole enda jaoks täna neid tasemeid avastanud, see ei ole olnud aktuaalne teema, aga see näitab inimest heas valguses. Samas on ka inimesi, kes on ilma taseme omamiseta väga aktiivsed ning praegu on minul väga raske kutsetunnistuse omajaid etteotsa seada – pigem tuleb vaadata iga inimest eraldi. Aga kui otsida pearaamatupidajat ja on kandidaate, kellel on kutseksam sooritatud, siis tekitavad nemad kindlasti rohkem usaldusväärust, sest pearaamatupidaja vastutus on rearaamatupidajast tunduvalt suurem. Võttes sertifitseeritud inimese, ei pea muretsema sellepärast, kas ta ikka on piisavalt pädev ja saab protsessidest aru. Ta tuleb meile tööle ja ma tean, et me võime alustada tööd juba kõrgemalt tasemelt, ta on piisavalt pädev, teadmaks, kuidas ennast kurssi viia ettevõtte spetsiifikaga.“
5	4	„Taseme näitamine ei garanteeri mulle tegelikult veel seda, et ta tööd teha oskab. Aga ma ei ole absoluutselt selle vastu, et inimesed neid tasemeid teeks. See just lihtsustaks mul inimesi leida ja see oleks ka näitaja mu klientidele, mis tasemega raamatupidajad meil tööl on.“
6	8.3	„Igal juhul ma võtaksin kutsetunnistusega. Sest tunnistus tähendab, et mulle töö meeldib, see aitab ka tööandjal saada kindlustunnet – see, mida inimene teeb, talle see meeldib ja ta on selle nimel ka vaeva näinud, omandades kutsetunnistuse. Tähendab, et inimesele meeldib see eriala ja ta on suurema tõenäosusega tööga rahul. (...) Muud nüansid on ka olulised – nt millistes ettevõtetes inimene on töötanud, kui pikalt ta on töötanud, mis ametikohtadel ta on töötanud, milliseid tööprotsesse ta on läbinud. Ka see on minu jaoks oluline, mitte et ma lükkaks nurka kindlasti need, kellel ei ole kutsetunnistust, vaid vaatan kõik CV-d läbi. Aga kui mul jääb sõelale kaks võrdset kandidaati, ühel on kutsetunnistus ja teisel mitte, siis ma eelistaks kutsetunnistusega. See näitab, et inimene on õpihimuline ja läheb uuendustega kaasa. Minu jaoks on oluline nii haridus kui ka kutsetunnistus.“
Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted intervjuudest: kutsetunnistus pigem ei ole eelis
1	6.1	„Kutsetunnistus üksinda isikust ülevaadet ei anna. Kui see tunnistus juba laiemalt levib ja selle saamine on tasuta, siis hakkab see ehk ka mingit tähendust omama.“
2	1	„Meie ettevõttes mitte [kutsetunnistus ei ole eeliseks], kahjuks on negatiivseid näiteid päris mitu. Koolitustase on väga erinev, samuti enamikel kutseksami läbinutel puudub reaalne praktiline kogemus, praktika sooritamine on väga paljudel formaalne. Olen püüdnud ise lahendada koos tegutsevate raamatupidajatega kutseksami küsimusi ja nendel, kes teevad seda tööd igapäevaselt, on mõnikord keeruline aru saada küsimusest. Seega – eksami läbinud inimene saab õppida eksamiks, aga see ei näita kahjuks tema teadmisi ja oskusi raamatupidamise alal.“
3	5	“Täna kohalikus omavalitsuses kahjuks ei. (...) Kahjuks on selline olukord [väljavalitud kandidaat osutus hiljem mittepädevaks] juhtunud ja kahjuks just sellel kandidaadil oli lisaks erialasele koolitusele ainsana ka kutsetunnistus (I tase). Kõiki olukordi vältida ei saagi, mina suhtusin edaspidi kutsetunnistuste olemasolule äärmiselt leigelt.”

Lisa 17 järg. Kutsetunnistus kui tööotsija eelis värbamisprotsessis

Jrk nr	Vastaja kood	B järg) Väljavõtted intervjuudest: kutsetunnistus pigem ei ole eelis
4	8.1	„Ja selleks, et kutsetunnistus tekitaks minus mingit emotsiooni, peaks see süsteem ise olema usaldusväärne.“
5	8.2	„Muidugi tekitaks see emotsiooni, ma uuriks, mida see kutsetunnistuse tegemine andis. Kui selle taga on mingi eksam, siis on selle taga ju ka mingid oskused. Keegi peab selle kooliraha maksma. Ehk siis minus tekitaks kindlasti see huvi. (...) Ei, ma praegu küll seda ei arva, et see [kutsetunnistuse omamine] inimese taset tõstaks. Kutsetunnistused ei ole Eestis veel kanda kinnitanud.“
6	10	„Ei, ei, ei ma ei vaata seda. Ma arvan, et personaalne kontakt ja selle inimese oskused ja haridus on see, mis on oluline. Ma pole näinud ühtegi kutsetunnistusega raamatupidajat meie konkurssidel, samuti pole kellelegi siin töötavatest kutsetunnistust.“

Lisa 18. Raamatupidajalt oodatavad teadmised ja oskused

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted intervjuudest: oskus loogiliselt ja laiemalt mõelda
1	1	„Kindlasti peaksid olema raamatupidamise teoreetilised teadmised ja praktilised oskused neid rakendada. (...) Kindlasti on oluline hea loogiline mõtlemine ja raamatupidamise eriala peab meeldima. (...) [Raamatupidaja peab olema] Sooviga end arendada, täiendada.“
2	9	„Kindlasti, raamatupidamises ei ole vaja midagi pähe õppida, oluline on teada, kust mida leida. Sul peavad küll olema selged põhimõisted, aga kõik seadused ja muu on ju internetis kättesaadav. Oluline on, et inimene teab, kust mida vaadata. Vastasel juhul inimesed tuubivad neile arusaamatud asjad lihtsalt pähe, teevad eksami ära ja asi on korras. Kuigi tegelikult ei saa nad sisust aru. Ja kui pärast tööle minnakse, siis ei saada asjade sisust aru, sest seal on vaja mõelda. Tööle asumise ajaks on nendel inimestel pea tühi. (...) Raamatupidajal peab olema ettekujutus, et kui ta sisestab ühe kande, siis millistele kontodele see kanne läheb. Ja see kõige elementaarsem, millistel kontodel on deebetsaldod, millistel kreditsaldod. See on elementaarne, aga ma ei tea milles asi, kas koolis minnakse sellest nii kiiresti või kergelt üle. Kõik raamatupidajad peaksid oskama lugeda bilanssi, mis see näitab, kui seal on mingid muutused.“
3	5	„Raamatupidaja peab kindlasti teadma bilansi üldpõhimõtteid, tegema vahet kuludel ja kohustustel.“
4	3	„Matemaatiline mõtlemine on raamatupidajatel väga oluline, kuid tänapäeval jääb see madalale tasemele. Kõige lihtsam näide siin on see, et inimesed ei oska protsenti võtta, peast arvutamisest rääkimata. (...) Praegu on ülikoolides õppemetoodika suund päheõppimisele. Ja siis ongi tulem see, et eksamiks õpitakse, eksam tehakse hästi ära. Inimene ei pruugigi päriselust aru saada, mismoodi need asjad käivad ja milleks seda teadmist vaja on. (...) Tudengile ei tohi ette anda kindlat ülesannet, see kammitseb ta mõtlemist ning ta ei oska mõelda laiemalt. Ta õpibki koolis teatud etteantud raamides mõtlema. Tööle minnes selgubki tõsiasi, et kui peab laiemalt mõtlema või iseseisvalt mõtlema, siis ei osata seda. Sest koolis olid kindlad ülesanded, mida õpiti lahendama ja alati oli õige vastus olemas. Päriselust ei pruugi see nii olla, ei ole õigeid ega valesid vastuseid, tuleb leida parim tegutsemise viis. (...) Töövõtja on harjunud tihti peale nii mõtlema, nagu teda on õpetatud. Kuid praktiline elu ehk siis tööle minek on hoopis midagi muud kui koolipingis istumine. Nägemus ja vajadused on tööturul ja koolipingis erinevad.“
5	10	„Erialased teadmised/oskused on elementaarsed.“
6	7	„Täna on hästi oluline, et inimene, kes siia ettevõttesse tuleb, peaks teadma päris palju maksuarvestusest. (...) Meie ettevõtte raamatupidajal ei ole vajalik osata teha süvaanalüüsi, pigem aru saada, millest bilanss koosneb. Ta peaks teadma, et omakapital ei tohi olla miinuses ja muud sellist.“
7	4	„Erialaselt me järeleandmisi ei tee. (...) Kindlasti peab olema majandusarvestusalane haridus.“
8	8.3	„Kui me vaatame taset 6, siis minu meelest ilma finantsarvestuse ja maksuarvestuseta kuidagi ei saa. Juhtimisarvestus oleneb ettevõtte suurusest ja töötajate arvust, ehk siis võiks osata baasanalüüsi teha, saada aru, mis numbrite suurenemise ja vähenemise taga on.“

Lisa 18 järg. Raamatupidajalt oodatavad teadmised ja oskused

Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted intervjuudest: arvuti kasutamise oskus
1	5	„Minu kogemuse kohaselt on edukamad need kandidaadid, kellel on niiõelda „tehnilist taipu“ – need, kes haaravad kiiresti, ei karda uusi tehnilisi lahendusi.”
2	2	„Numbriloogikast peaks aru saama, arvuti ja exceli kasutamise oskus on vajalikud.“
3	7	„Andmeid on meile ümber palju, oluline on osata nendega midagi peale hakata ning neid töödelda sobivale kasutatavale kujule. Suuretevõttes on äärmiselt oluline oskus tunda arvutisüsteeme kui oma töö lihtsustamise parimat viisi. Selle mittetundmisega tekivad meeletud ületunnid ja stress, kuna andmete töötlemine võtab niivõrd palju aega.“
4	8.3	„Lisaks on informaatika oskus väga oluline, kuna raamatupidaja tööd lihtsustab exceli tundmine tunduvalt, see on hädavajalik analüüsides tegemiseks ja suurte andmemahutude töötlemiseks. Tänapäeva süsteemide juures ei ole mõeldav, et arvuti kasutamise oskus oleks keskmine – pigem ikka süvateadmised. See hoiab kokku raamatupidaja aega.“
5	8.1	„Kui ta kandideerib kuskile protsessi, siis me alustame (...) mingisugusest andmetöötluse kogemusest. Oluline on (...) arvuti kasutamise oskus (...).“
Jrk nr	Vastaja kood	C) Väljavõtted intervjuudest: meeskonnatööoskus ja iseloomuomadused
1	1	„Aus, kohusetundlik, püsiva loomuga, hea pingetaluvusega, järjekindel. (...) Meeldiv meeskonnaliige ja avatud suhtumisega.“
2	9	„Lisaks peab ta suutma ka meeskonda sulanduda.“
3	3	„On oluline saada hakkama meeskonnatöös – sellele peaks palju rohkem rõhku panema. (...) Tihtipeale arvatakse, et raamatupidaja teeb oma asja üksi, teistest eraldi, aga see ei ole nii. Tihtipeale on probleemiks see, et juht ise ei kaasa raamatupidajat [otsustusprotsessi]. Raamatupidaja kaasamine aitab ka ennetada olukordi, kus ettevõtte saab tehingutest rahalist kahju, kuid kui oleks lepinguid juba varem analüüsitud ja vaadatud oma võimalusi, oleks saanud neid probleeme ennetada. Raamatupidaja peaks juhti hoiatama võimalike rahaliste- ja maksuriskide eest, mitte pärast konstanteerima fakti, et jah, nii juhtus. Selleks ongi hea ennetavalt meeskonnas sees olla. Ettevõttes ei saada aru, et kõik töötavad siin ühise eesmärgi nimel. Raamatupidajal peab olema tahtmine panustada, otsida ja pakkuda erinevaid tegutsemisvariante.“
4	10	„Keeled ja suhtlemise pool on väga oluline.“
5	6.1	„Kohusetunne, kiire taiplikkus, mingil määral rutiinitaluvust.“

Lisa 18 järg. Raamatupidajalt oodatavad teadmised ja oskused

Jrk nr	Vastaja kood	C järg) Väljavõtted intervjuudest: meeskonnatöösus ja iseloomumadused
6	9	„Raamatupidaja peab olema süsteemne, muud moodi ei ole võimalik raamatupidamist teha. (...) See teine [raamatupidaja, kellega probleeme on], kes meil siiani töötab, on väga aeglane ja põhjalik. Raamatupidamises ei saa niimoodi igat detaili harutada, kui sul on tähtjad. Detailide harutamise ja targutamise ei jõua mitte kuskile. See näitabki seda, et raamatupidaja peab olema teatud inimtüübiga, ta ei saa olla aeglane ja liialt põhjalik ning ta peab olema süsteemne. Praegu tundub, et ebapädevus võib olla tingitud inimtüübist. (...) Hea raamatupidaja koosneb mitmest – tal peab olema tahe seda tööd teha, ta peab olema vastava iseloomuga, süsteemne, kiire taibuga, stressi ja rutiini taluv ja mõtlev inimene ning tal peab olema oskus ja tahe end uuendustega kursis hoida.“
7	5	„[Raamatupidaja] Peab olema küll väga täpne, kuid kaotamata suurt pilti.“
8	8.2	„Kui on mingi kindla lõigu peal töötamine, siis on rutiinitaluvus oluline, sest töö on päevast päeva sama.“
9	10	„Rõhume rohkem iseloomu poolele, töö peab olema tehtud ja peab normaalne inimene olema.“
10	4	„Kindlasti peab olema suhtleja. (...) Keeled on olulised, pingetaluvus. (...) Meie ettevõttes pakume teenust, seega peab olema kiire ja suutma ühe päeva jooksul lülituda ühelt ettevõttelt üle teisele.“
11	8.3	„Meeskonnatöösused ja kommunikatsioon, üldse ja stressi ja rutiinitaluvus on väga olulised. Raamatupidamise töös on igapäevaselt rutiinset tööd, eriti väikses ettevõttes, kus analüüse tehakse minimaalselt. (...) Puhkuste aeg ei ole sul 100%, pead arvestama, et raamatupidamisel on teatud kuupäevad, kus peab deklaratsioone esitama ja kuu algus ja lõpp on pingelised, kus vabu päevi saada on pea et võimatu. Lisaks veel aasta lõpetamine, kus peab lisaks tavatööle ka aastaaruande ja muude grupiaruannetega tegelema – see on väga pingeline. (...) Ka keeleoskus on väga oluline, oleneb muidugi kui palju peab võõrkeeles suhtlema.“
12	8.1	„Oluline on täpsus, korrektsus, suhtlemisoskus, keeled, arvuti kasutus oskus ja vastutustunne. (...) Suhtlemisoskus on väga oluline, suures ettevõttes peab raamatupidaja olema võimeline saada ise info kätte, see eeldab ametialase võõrkeele oskust. Tänapäeval raamatupidaja ei tööta üksi oma laua taga dokumendihunnikuga, vaid suhtleb aktiivselt teiste meeskonnaliikmetega, kes võivad asuda ka teises riigis. Lisaks erialastele oskustele muutub suhtlemisoskus järjest vajalikumaks.“

Lisa 19. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ning võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted intervjuudest: iseseisva, loogilise ja laiemalt mõtlemise võime vähesus või puudumine; teooria ja praktika omavaheliste seoste mitte tajumine
1	5	„Tänapäevases raamatupidamismaailmas on erialastest teadmistest vähe, oluliselt rohkem tuleb kaasas käia tehnilise poolega. Raamatupidaja ei tohi kunagi öelda, et programm teeb seda või teist, ta peab alati teadma, miks ja läbi milliste tingimuste programm nii või teisiti käitub. Raamatupidaja peab olema valmis failitöötlusteks, erinevate tarkvarade vahel kanalite loomises või nende muutmises jms. Raamatupidajad vajavad kindlasti senisest suuremat ettevalmistust arvutite tundmises ja exceliga töötamises.”
2	6.1	„Üldpildi puudumine, ei taju alati seoseid oma tegevuse ja ettevõtte tulemuse vahel. Paljudele aitab siin kogemus. Igasugused loogikaülesanded ja mõtte suunamine sellele, et tema tegevusest ikkagi midagi ka bilansis muutub, oleks abiks.“
3	1	„Peale kooli lõpetamist on vajaka väga paljudest töötegemise oskustest. Kõige enam on vajakajäämisi, kuidas teooria ja praktiline töö omavahel seoses on.“
4	9	„Tihti peale praktika läbimine ei tähenda seda, et sa saad aru, mida sa teed. Nad ei hooa seda üldpilti. Ei tea, kelle tegemata töö see on. Meil oli selline olukord möödunud aastal, et oli meil praktikant, kes oli väga tubli, tegi kõik ära, mis talle ette anti. Ja mõtlesime siis, et pakume talle töökohta. Ja tuli välja, et see oli viga. Sest kui ta oli praktiline, siis anti talle teha üks kitsas lõik koos instruksioonidega, kuidas seda teha. Sellega ta sai ideaalselt hakkama. Tööl olles aga oli tal kolme instituudi raamatupidamine, mis eeldas palju ise mõtlemist. Ja tuli välja, et see osutus väga raskeks. Mul on endal käinud ka praktikante hästi palju. Sellest hulgast 1/3 on sellised, kelle puhul sa näed, et ta teab, mida ta küsib. Ülejäänute puhul on näha, et teadmised on väga teoreetilised ja praktikas neid kasutada on väga raske. Võiks ju meelde tuletada, mis talle koolis õpetati, mis see raamatupidamine ikkagi on. Selliseid kogemusi on mul veelgi, kus etteantud ülesanded täidetakse korrektselt, aga kui tööle hakatakse, jääb mulje, et ta ei tea raamatupidamisest mitte midagi. Tegelikult peaks raamatupidamise õppekavades olema ka midagi sellist, kus õpetatakse raamatupidamise töös esineva stressiga toime tulema ja selgitatakse raamatupidamise töö olemust põhjalikumalt. Et inimestel oleks võimalik juba õpingute käigus aru saada, mis ametiga on tegu. Kindlasti ei ole vaja raamatupidamises midagi pähe õppida, oluline on teada, kust mida leida. Sul peavad küll olema selged põhimõisted, aga kõik seadused ja muu on ju internetis kättesaadav. Oluline on, et inimene teab, kust mida vaadata. Vastasel juhul inimesed tuubivad neile arusaamatud asjad lihtsalt pähe, teevad eksami ära ja on asi korras. Kuigi tegelikult ei saa nad sisust aru. Ja kui pärast tööle minnakse, siis ei saada asjade sisust aru, sest seal on vaja mõelda. Tööle asumise ajaks on nendel inimestel pea tühi. (...) Kui eksamid ehitada üles nii, et inimene võib kasutada materjale, siis arendab see palju rohkem ja pähetuupimisest ilma aru saamiseta ei ole kasu. Tegelik elu on hoopis teine, see, mis sa koolis õppisid, see toetab sind, aga seda ei saa üks ühele tööl kasutada, on vaja arendada inimestes mõtlemisvõimet, mitte pähetuupimisoskusi. (...) Raamatupidajal peab olema ettekujutus, et kui sa sisestab ühe kande, et millistele kontodele see kande läheb. Inimesed oskavad kasutada palgaprogramme, aga ei saa aru, mis kontodel palgaarvestus käib. See jooksis meil välja nii, et läksime uuele programmile üle ja raamatupidaja pidi palgaarvestuse kontod uues kohas seadistama. Ja tal polnud õrna aimu ka, kuidas see käib.“ [Jätkub...]

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ning võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	A järg) Väljavõtted intervjuudest: iseseisva, loogilise ja laiemalt mõtlemise võime vähesus või puudumine; teooria ja praktika omavaheliste seoste mitte tajumine
4 järg	9 järg	...“Raamatupidaja peab teadma, mis on kannete sisu, mitte oskama neid tuimalt süsteemi toksida. (...) Ja see kõige elementaarsem, millistel kontodel on deebetsaldod, millistel kreditsaldod. Kõik raamatupidajad peaksid oskama lugeda bilanssi, mis see näitab, kui seal on mingid muutused. Kui on vaja teha mingi kanne, siis inimesed ei tea, mis on deebet ja mis on krediid – ja see käib kõrgharitud raamatupidajate kohta. Lisaks võib probleemi põhjuseks olla, et inimesed ei tea, kus kontol mida kajastada ja mis on deebet ja krediid, sest et koolis tehakse hästi palju pisikesi ülesandeid. Pigem võiks olla nii, et tehakse ühe ettevõtte näitel suuri kompleksülesandeid, et raamatupidaja saaks aru, kuidas raamatupidamine päevast päeva käib. Et tehakse kandeid, tehakse, palgaarvestust, tehakse TSD ja lisad, käibedeklaratsioonid, aastaaruannet. (...) Lisaks on probleem ka selles, et raamatupidajad ei mõista ja ei oska lugeda käibemaksuseadust. Suur probleem on eriti Euroopa Liidu vaheliste kaubavahetuse deklareerimine. Inimesed ei tea, kuidas seda deklareerida. Kolmnurktingute deklareerimine, mis osapool mida kajastab. Arvete väljastamine EL ja EL välistele ettevõtjatele, eraisikule. On meeletu segadus selle koha pealt, sest raamatupidajad ei tea, kuidas see praktikas käib. Koolis võibolla räägitakse teooriat, aga ka siin on praktiliste ülesannete tegemine oluline.“
5	8.1	„Mida aga puudusena välja tuua, on oma töö tähtsustamine üle äri. See on nüüd pigem vanemate raamatupidajate probleem. Nad on kinni oma harjumustes, teevad tööd nii, nagu nad on seda terve elu teinud ja ei süvene ettevõtte vajadustesse ja spetsiifikasse.“
6	2	„Loogikast ja matemaatilisest mõtlemisest on puudu jäänud. Kõik kandidaadid pole osanud brutost netot arvutada kui käibemaksu määr on teada.“
7	6.2	„Puudu jääb analüüsivõimest ja erinevate seoste nägemise oskusest. Ei osata rakendada olemasolevaid teadmisi. (...) Teoreetilised teadmised võivad küll olemas olla, aga praktikas neid kasutada ei osata.“
8	7	„Väga lihtne – inimesed ei ole hooolsad. Nad teevad asju üle jala, nad teevad asju kiiresti. Tekivad inimlikud vead, tegelikult on kiirustades tehtud vead. Kui inimene oleks hetke mõelnud, siis ei oleks ta teinud sellist viga. Vahel see maksab väga valusalt kätte.“

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ja võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	A järg) Väljavõtted intervjuudest: iseseisva, loogilise ja laiemalt mõtlemise võime vähesus või puudumine; teooria ja praktika omavaheliste seoste mitte tajumine
9	8.2	<p>„Ega see, mis koolides õpetatakse ja mida tegelikult vaja on – ega see päris hästi nüüd kokku ei lähe. Õpetatakse pigem teooriat, mis on ka õige, sellest on vaja ka aru saada – kuid seda õpetavad teoreetikud, kes tegelikult ise ei ole väga palju praktikat näinud. Seetõttu need näited, mis koolis tuuakse, erinevad päriselust päris palju ja kui nüüd kooli lõpetanud tuleb tööle, siis ega ta alguses ei saa mitte tühkagi aru. Eestis on ju esimest klassist alates tuupimis põhine õppimine, õpitakse eksamiks. Mul on kontrolltöö, mul on selleks vaja aastaarvud või mingid valemid pähe õppida. Aga seda, kuidas ma saaksin seda kõike pärast hilisemas elus kasutada, seda koolis ei selgitada ja see jääbki õpilasele selgusetuks. (...) Elu ju muutub pidevalt ja vastavalt sellele tuleb ka õpetamismeetodeid muuta ja õpetatavate ainete sisu vastavus tegelikule elule üle vaadata. Mis minu meelest vajab ka muutmist, on meeskonnatöö oskuse arendamine ja seda tuleks hakata juba arendama võimalikult vara. Koolis peaks põhirõhk olema grupitöö, selge on see, et teooria on vajalik, aga väga oluline on see, kuidas seda teooriat praktikas kasutada. (...) Raamatupidamise õpetamise juures on oluline see, et õpilane saaks aru üldpildist. Raamatupidajate üks suur probleem ongi see, et nad ei taju üldpilti. Tegelikult tuleb aru saada, et kui mina siin midagi teen, et kuhu see tehing välja jõuab ja mida ta bilansis ja kasumiaruandes mõjutab ja mida need mõjutused ettevõtte jaoks tähendavad. Tegelikult aitaks selle kõige arendamisel see, et koolipingis tehakse ühe ettevõtte raamatupidamist otsast lõpuni, kuude lõikes, et õpilane saaks, aru, mismoodi tehigud bilanssi mõjutavad. Kindlasti tuleks palga- ja maksuarvestust käsitleda, maksudeklaratsioonid täita ja välistele infotarbijatele aruanded esitada. Kui ühe ettevõtte raamatupidamist kuust kuusse teha ja lõpuks koostada majandusaasta aruanne – selline lõpuni minek arendab tunduvalt rohkem kui üksikud pisikesed ülesanded. See kõik arendab taju, õpilane saab aru, millised erinevad infotarbijad infot vajavad ja kuidas peaks ettevõtte kontoplaani üles ehitama, et seda info vajadust rahuldada. (...) Oluline on rõhk panna <i>case study</i> peal – kindlasti peaksid eksamid olema samamoodi üles ehitatud. Siis on võimalik aru saada, kas õpilane saab aru ja kas tal on mõtlemisvõime olemas. Praegu ongi probleemiks see, et raamatupidaja, kes tuleb otse koolist, ei saa aru, kust mingi nõue tuleb, sest koolis õpiti see lihtsalt pähe. Mitte pähe ei tuleks neid asju õppida, vaid tuleks arendada olemasolevas materjalis orienteerumist. Õpilane peab aru saama, kust ta mingi info kätte saab – seda ei ole tarvis peast teada. (...) Probleem on ka nende raamatupidajatega, kes on harjunud programmidega töötama. Programmi sisestakase õigetele kohtadele numbrid, nupuvajutusega tuleb aruanne, aga kuidas see number sinna aruandesse sai, sellest ei saada aru.“ (...) [Jätkub...]</p>

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ja võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	A järg) Väljavõtted intervjuudest: iseseisva, loogilise ja laiemalt mõtlemise võime vähesus või puudumine; teooria ja praktika omavaheliste seoste mitte tajumine
9 järg	8.2 järg	<p>...“Ei mõelda, kust see number, mida sisestatakse, tuleb, ja mis sellest peale sisestamist edasi saab – mida ta mõjutab ja kelle jaoks see mõju ulatus oluline on. Raamatupidajat ei huvita, mis oli enne teda ja mis saab asjast peale teda edasi. Ei huvituta üldpildist. See on nagu tänapäeval koolis – kui sa tead, et sa saad oma hinde kätte, kui sa mingid kindlad teemad ära õpid, siis ei vaevutagi rohkem õppima. Samasugune suhtumine on töös – tehakse see ära, mis nõutud on, aga ei vaevuta aru saama, miks seda tehakse. Õpilane peab ise seisma hea selle eest, et ta saaks koolis õpitud teooria taha praktika. Praktikale minnes on jälle see jama, et kellel on aega nende praktikantidega tegeleda. Meie jaoks tähendab praktikant lisatööd, me peame hakkama teda ju õpetama. Ega ta ju ei tea mitte midagi. Praktika juurde panemine koolides ei päästa olukorda. Ülikoolid peaksid siin enda peale vastutuse võtma, et mida selle haridusega peale hakata, mis antud koolist saab. Et kas tõesti tudeng peab ise rabelema, et endale töökoht saada – kas kool ei peaks võtma vastutust ja püüdma liikuda selle poole, et nende koolis pakutav õpe vastaks ka tööturu vajadustele?“</p>
10	3	<p>„Tänapäeva koolides on õpetamises väga palju üldteoreetilist, väga palju aineid on ära elimineeritud, mida tegelikult on vaja. Näiteks majandusmatemaatika, tõenäosusteooria, põhjalik informaatika kursus – kõik need on majandusteaduste õppekavades viidud minimaalseks. Matemaatiline mõtlemine on raamatupidajatel väga oluline, kuid tänapäeval jääb see madalale tasemele. Kõige lihtsam näide siin on see, et inimesed ei oska protsenti võtta, peast arvutamisest rääkimata. (...) Kui olla majandusarvestusspetsialist, siis ikkagi peab olema mingisugune visuaalne nägemine, et kui ma võtan aruande ette, siis juba peaks silmaga vaadates tekkima mingi pilt ette ettevõtte olukorrast, mitte et võetakse kalkulaator ja hakatakse arvutama. See oskus on vajalik ja selle peaks tagasi tooma. (...) Praegu on ülikoolides meetodika suund päheõppimisele. Eestis on üldse õpilased harjunud pähe õppima ja ennast pingutama ainult eksamite nimel. (...) Õpilane ise peaks andma selle lävendi, kas ta on aru saanud asjadest ja oskab siis hakkama saada nende teadmistega, mida talle on antud. Uue lähenemise põhisõnum ongi see, et ma tahan õppida, mitte et mind peab õpetatama. Praegune süsteem on meil vale ja niikaua kui me oma mõtlemist ei muuda, et muutu meil miski. Noored inimesed peaksid juba ise hakkama alates algklassidest aru saama, et milleks õppimine on vajalik ja kellele õpitakse. Vale on mõtlemine, et õppejõud peavad sulle kõik selle söödavaks tegema, õppejõud peaks andma sulle mingisuguse märksõna, et vot need asjad on niimoodi, ja siis peaks õppija ise hakkama sinna taha otsima endale seda informatsiooni ja materjalid ise läbi töötama. Tuleks õppemetoodikat üldse muuta, et ei oleks selline loenguvorm, kus õppejõud räägib ja õppur kuulab või tegeleb jumal teab millega. Ja siis ongi tulem see, et eksamiks õpitakse, eksam tehakse hästi ära. (...) Oluline on just situatsioonülesannete lahendamine, et tudeng oskaks erinevates situatsioonides hakkama saada.“ (...) [Jätkub...]</p>

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ja võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	A järg) Väljavõtted intervjuudest: iseseisva, loogilise ja laiemalt mõtlemise võime vähesus või puudumine; teooria ja praktika omavaheliste seoste mitte tajumine
10 järg	3 järg	<p>„On oluline saada hakkama meeskonnatöös – selle peaks palju rohkem rõhku panema. Koolides võiks olla nii, et räägitakse õpilastele ära teema ja siis tehakse situatsioonipäev. Õppejõud tuleb, annab ülesande – õpilased jagatakse auditooriumis gruppideks ja anda neile situatsioon lahendada ja iga grupp tuleb siis välja omapoolse lahendiga, mida siis pärast kõik koos hinnatakse. Sellise meetodiga õpitakse vaidlema ja arutama ja oma seisukohti kaitsma. Õppejõud on siinkohal suunav ja aitab hinnata lahendusi, võibolla suunab mõtlemist kuluefektiivsuse suunas, osad lahendused võivad olla küll head, aga on kulukad. Juba kooliõppingis peaks õppima mõtlema kuluefektiivsuse peale. Tudengile ei tohi ette anda kindlat ülesannet, see kammitseb mõtlemist ning ta ei oska mõelda laiemalt, ta õpibki koolis teatud etteantud raamides mõtlema. Tööle minnes selgubki tõsiasi, et kui peab laiemalt mõtlema või iseseisvalt mõtlema, siis ei osata seda. Sest koolis olid kindlad ülesanded, mida õpiti lahendama ja alati oli õige vastus olemas. Päriselus ei pruugi see nii olla, ei ole õigeid ega valesid vastuseid, tuleb leida parim tegutsemise viis. Ja tänu sellele tekibki tööandja ja töövõtja vahel konflikt, sest tööandja ootused erinevad töövõtja oskustest. Töövõtja on harjunud tihtipeale nii mõtlema, nagu teda on õpetatud. Kuid praktiline elu ehk siis tööleminek on hoopis midagi muud kui kooliõppingis istumine. Nägemus ja vajadused on tööturul ja kooliõppingis erinevad. (...) Raamatupidaja peaks oma tööga olema abiks juhile ja andma talle nõu, kuidas asju kulu ja maksuefektiivsemalt teha, mitte tuimalt sisse toksima numbraid. Tuimalt sisse toksimiseks ei ole vaja koolis käia. Mind paneb imestama ikka see, kuidas raamatupidajate arusaamine asjadest on ikka niivõrd kummaline – öeldakse, et arvuti teeb selle ja selle, mina sisestan ainult numbrid. See viitab sellele, et ei saada aru, mis nende töö taga on ja milleks see vajalik on. (...) Tööotsija ja töövõtja soovides on meil siin väga suured käärid. Mure on selles, et on väga kitsa lõigu tegemine raamatupidamisest endale selgeks õpitud. Sellist laiemat haaret, nägemust ja oskust juhti aidata meil ei ole. Asi on ikka näga nukker, puudub laiem arusaamine ja mõtlemine. Ei saada aru, miks asju tehakse. Tehakse asju nii, nagu teised teevad. Ei arvestata oma ettevõtte spetsiifikaga. Tuleb laiemalt mõelda, kas asjade tegemine ka meie ettevõttele kasulik on. Tuleb iseseisvalt rohkem mõelda ja mitte meeletult juhendites kinni olla. Tuleb aru saada, kuidas teha, aga tuleb ka aru saada, miks seda nii tehakse ja mis on selle tagajärg. (...) Ei ole oluline, kuidas midagi arvutatakse – tänapäeval ei pea peast neid asju tegema. Oluline on aru saada, kas inimene oskab seoseid luua. Oluline ei ole osata õiglast väärtust arvutada, vaid oluline on teada, millal ja miks seda tehakse.“</p>

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ja võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted intervjuudest: probleem sobiva eriala valikuga
1	9	<p>„Millegipärast satuvad raamatupidajaks õppima väga palju selliseid inimesi, kes antud tööle tegelikult ei sobi. Tundub, et raamatupidajaks õppimine on lihtsalt niivõrd levinud ja kui midagi muud ei suudeta välja mõelda, siis käib see kah. Ilmselt peaks tegema rohkem teavitustööd, mida see elukutse endast kujutab. Mina näiteks arvan, et enne, kui võetakse raamatupidaja bakalaureuse- või rakenduskõrgharidus-õpe ette, oleks mõistlik võtta kasvõi gümnaasiumi kõrvalt raamatupidamise lühikursus, et saaks aimu sellest alast. Tihtipeale avastatakse alles bakalaureuse lõpus, et nimetatud ala ei meeldigi neile, aga hambad risti lõpetatakse kool ära ja minnakse ka erialasele tööle, sest midagi peab ju tegema. Ja sellised ongi need raamatupidajad, kes on suutnud kuidagi kooli ära lõpetada, mis sest, et neil igasugune huvi raamatupidamise vastu puudub. Kuna ala neid ei huvita, siis tulevadki sealt sellised raamatupidajad, kes ei tea, et nõuetes ei saa olla kreditsaldot ja kes ei ole huvitatud erialasest täiendamisest, rääkimata end seadustega kursis hoidmisest. Ja see probleem ei ole ainult bakalaureuse- või rakenduskõrgharidusõppe lõpetanutel. Magistriõppe lõpetanute seas leidub sarnaseid. Ma imestan, miks inimesed lähevad üldse raamatupidamist magistriõppesse õppima, kui see neid ei huvita. Magistriõppesse peaks jõudma ikka see kiht raamatupidajaid, kes teavad juba, mis raamatupidamine endast kujutab ja soovivad minna süvitsi. Magistriõpe ei saa olla koht, kus omandatakse raamatupidamise algteadmisi. Seal peaks olema juba süvaõpe. Võibolla peaks vaatama üle magistriõppesse ligipääsu tingimused – mis tasemel inimesi sinna vastu võetakse. Tööandjale peaks raamatupidamise magister näitama, et inimene huvitub oma erialast ja soovib end süvitsi täiendada. Praegu ei saa enam kindel olla, mis eesmärgil inimene magistriõppesse läheb, võibolla ainult paberi pärast, ilma et teda eriala tegelikult huvitaks. Bakalaureuseõppes peaks välja selekteeruma see hulk inimesi, kellel ei ole raamatupidaja geeni ning nemad ei peaks raamatupidamist magistriõppes edasi õppima. Magistriõppe tase käib sellisel juhul alla, kui seal on inimesi, kes oma eriala tõsiselt ei võta, tõmbavad ka teisel motivatsiooni alla ning nende pärast on ka kursuse tase madalam, sest tuleb A ja O uuesti selgeks teha. Tegelikult on meil kõik kõrgharidusega raamatupidajad ja vahel, kui meil on pingelisemad olukorrad, siis ma lausa imestan, et mida on andnud kõrgharidus nendele inimestele. Kõrgharidus on nagu üks sõnakõlks selle juures. Tegelikult on nii, et osadel inimestel on see raamatupidaja geen ja teistel mitte – ükskõik kui palju nad on õppinud, see ei ole määrav. Ei ole ka määrav, mis õppeasutuses. (...) Mis minu meelest on ka veel imelik, et kui inimene koolitab end erialaselt ja sooritab eksameid, siis saab ta läbi, kui tal on pool materjalist omandatud. Jah, ta teab midagi, aga tegelikult ju on ta omandanud ainult osa ja ta teadmised on lünklikud. Ja nii võibki ta oma kõrgharidusdiplomi omandada, sooritades kõikidest eksamitest veidi üle poole. Ja selle tulemusena ongi meil tööturul kõrgharidusega inimesed, kelle teadmised oma erialast on puudulikud ja kellel puudub mõtlemisvõime.“ [Jätkub...]</p>

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ning võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	B järg) Väljavõtted intervjuudest: probleem sobiva eriala valikuga
1 järg	9 järg	<p>...,Probleem ei pruugi olla ülikooli tasemes, asi on selles, et kas tudeng tahab õppida või ei taha – see ju suuresti oleneb jälle sellest, kas eriala huvitab teda või mitte. Siin aitakski see, kui inimene läheks võimalikult vara erialasele tööle, et saaks aimu, mida endast raamatupidamine kujutab. See on suur viga, mis tänapäeval tehakse – õpitakse viis aastat majandusarvestust ja alles siis minnakse tööle ja avastatakse, et see ei ole üldse selline, nagu ette kujutasime. On viis aastat aega raisatud ja meeletu kurbus ja kahetsus, kuna eriala ei sobi. Peab tegema korraliku eeltöö, enne kui eriala valitakse. Seda tuleb tegema hakata enne ülikooli astumist. Probleem on ka selles, et isegi kui käiakse praktikal, siis alati ei ole inimestel aega sinuga tegeleda ja sa istud selle praktika aja seal pea niisama, saadad kirju ja arhiveerid. Raamatupidajal on endal suur töökoormus, ta lükkab selle praktikandi jalust ära, annab talle midagi lihtsalt teha, millega ilma kõrval istumiseta hakkama saadakse. See ei ole ka õige praktika.“</p>
2	3	<p>„Võibolla peaks enne ülikooli minekut veidi aja maha võtma ja niiöelda kasvama, et aru saada, mida täpselt tahta – mida aeg edasi, seda rohkem muutub suhtumine õppimisse ning saadakse aru, mida õppida tahetakse ning kellele õpitakse – ikka endale, mitte õppejõule. Liiga kiiresti edasi õppima minejad tihtipeale ei ole endale teavitanud, mis on nende võimekused ja tõelised soovid. (...) Tänapäeva koolides on õpetamises väga palju üldteoreetilist, väga palju aineid on ära elimineeritud, mida tegelikult on vaja. Näiteks majandusmatemaatika, tõenäosusteooria, põhjalik informaatika kursus – kõik need on majandusteaduste õppekavades viidud minimaalseks. Majandusarvestusõppekavale õppima minemine peaks eeldama ikka sügavat huvi antud valdkonna vastu, mitte minna seetõttu, et seal ei nõuta matemaatikat ning saab ehk lihtsamalt läbi. Kui olla majandusarvestusspetsialist, siis ikkagi peab olema mingisugune visuaalne nägemine, et kui ma võtan aruande ette, siis juba peaks silmaga vaadates tekkima mingi pilt ette ettevõtte olukorrast, mitte et võetakse kalkulaator ja hakatakse arvutama. See oskus on vajalik ja selle peaks tagasi tooma. (...) Ma arvan, et see [kooli lõpetamine kasinate tulemustega] on mõlemale osapoolle vale ootuse andmine, sisuliselt saan endale mingi tunnistuse, millega mul ei ole mitte midagi peale hakata, see näitab ainult seda, et ma olen sealt koolist lihtsalt läbi käinud. Mul on mingid teadmised, aga ma ei tea, mida selle teadmisega peale hakata. Kui nüüd need õnnetud tööturule lähevad, siis kuskilt ei ole ju välja näha, kas ta on ennast koolist läbi vedanud või mitte, seega on see mõneti ebaaus. Sest ilma teadmisteta inimene võibolla oskab ennast väga hästi müüa ja tööandja eelistab teda. Ja siis tööandja peab teda paar kolm kuud ja on pettunud, et kuidas sellised raamatupidajad tööturul liiguvad. (...) Kuna litsentsid ja üleüldse eneseharimine on tasulised, siis peaks inimene tegema tegema endale SWOT analüüsi – mida ma olen endale kulutanud ja palju ma tahan tagasi saada. Et kui ma nüüd investeerin oma harimisse ja kui ma seda tagasi ei teeni, siis sel ei ole mõtet. Investeering peab olema tasuv – ka iseendasse. Kui ma teen iseendasse investeeringu, mis ei ole tasuv, siis peab jälle vaatama, et mis valesti läks.“</p>

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ning võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	B järg) Väljavõtted intervjuudest: probleem sobiva eriala valikuga
3	7	<p>„Ei saa ju olla ka nii, et käiakse peale gümnaasiumi lõppu 5 aastat koolis ja tullakse tööturule ja eeldatakse, et saadakse normaalne tööpakkumine. Lõppkokkuvõttes on see ju prioriteetide küsimus. Kui sa tahad leida normaalset tööd ja tahad teha karjääri, siis see vaev, mis kooliajal näha õppimise ja töötamise näol, on selle hind. Ning kui ei suudeta täiskoormust säilitada, siis on ju võimalik osakoormusega õpet finantseerida õppelaenuga. Kuni tänaseni õppis valdav enamus tasulistel positioonidel ning kõik on leidnud viisi, kuidas seda teha. Kui sinu jaoks on oluline olla edukas juba kooli lõpetades, siis tuleb teha see otsus ja kui vaja, siis õpingud osakoormusele sättida. Hea töökogemuse pärast õpingute eest maksta tasub ennast kindlasti kiiresti ära, sest see ei ole kulu, vaid investering tulevikku. (...) See [praktika mahu suurendamine, et tööturule sisesemine kergem oleks] oleks alternatiiv, aga praktika kestus on ka rakenduslikus õppes kokkuvõttes lühike, selle paari kuuga jõutakse alles sisse elada. Lisaks on see probleem, et mida praktikandil teha lastakse – raamatupidamine on siiski konfidentsiaalne info ja selle lähedale praktikante tihti ei lasta. Pigem jäävad praktikandile arhiveerimise ja koopiategemise laadsed tööülesanded. Sest on väga keeruline hakata praktikanti niivõrd lühikese ajaga usaldama, et teda ettevõtte raamatupidamisse pühendada. Kahjuks on see olukord raamatupidamiseriala paratamatus. Pigem ikkagi minna kooli kõrvalt osalise ajaga erialasele tööle. See on seda pingutust väärt.“</p>
4	8.3	<p>„Väga oluline oleks ka see, kui tudeng läheks võimalikult vara erialasele tööle, juba teisel kursusel. See annaks kindlasti erialast palju suurema pildi, et kui sa õpid, siis teed samal ajal ka erialast tööd. Vanasti see nii ka oli. Kolmandast kursuselt alates pidid sa oma erialal ka juba töötama, see oli kohustuslik, isegi õhtuses õppes. (...) Siinkohal ongi probleemkoht, et ühelt poolt nõuab tasuta õpe täiskoormusega koolis käimist ning teiselt poolt nõuavad tööandjad jälle töökogemust. Ka alles magistriõppes erialasele tööle minna on liiga hilja, esiteks võib tekkida olukord, kus avastatakse, et on küll õpitud majandusarvestust juba 5 aastat, aga selgub, et töö on tegelikkuses hoopis teistsugune kui ette kujutati ja see talle ei sobi. Kuna raamatupidaja töö on selline, kus sa pead väga palju stressi ja rutiini taluma, mida üldiselt koolis loengutes olles välja ei loe. Kui sa seda ei tea, mis sind ees ootab, võib inimene läbi põleda. Oleks vaja juba õppe keskel aru saada, mis see endast kujutab. Puhkuste aeg ei ole sul 100%, pead arvestama, et raamatupidamisel on teatud kuupäevad, kus peab deklaratsioone esitama ja kuu algus ja lõpp on pingelised, kus vabu päevi saada on pea et võimatu. Lisaks veel aasta lõpetamine, kus peab lisaks tavatööle ka aastaaruande ja muude grupiaruannetega tegelema – see on väga pingeline ning sellest peaks juba võimalikult vara, õpingute alguses, teadlik olema. (...) Kui inimene pole oma kutses kindel, st et ta ei tea, kas ta tahab ikka raamatupidajana töötada, aga siiski teeb seda, kuna vastav haridus on omandatud – siis sellised inimesed halvavad ettevõttes ka teiste inimeste tööd, kuna nad on demotiveeritud. See ei tule ettevõttele kasuks.“</p>

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ning võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	B järg) Väljavõtted intervjuudest: probleem sobiva eriala valikuga
5	10	„Praegu on suur probleem, et õpilased ei jõua kooli kõrvalt tööl käia, kuna on päevane õpe. Pärast on raske tööle saada, sest pole töökogemust. Aga praktikante me ei võta, sest ei ole aega tegeleda nendega, tihtipeale on praktikad suvel, millal on puhkuste ajad.“
6	4	„Meil on olnud inimesi tööl, kes on tulnud sisestajaks tingimusel, et jah, me lähme kooli ja õpime selle [omandavad erialase hariduse] ära. Ja mitte ükski ei ole vastu pidanud. Maksimum aasta. Ta tuleb tööle mõttega, et meie ettevõtte on tore ja ma saan siin töötada, olen nõus tegema ka seda kõige madalamat tööd. Ja siis selle aasta jooksul nad tõdevad, et raamatupidamine ei ole üldse see töö, mida nad tahavad teha. See tõdemus tuleb siis, kui nad õpivad ja käivad tööl üheaegselt. (...) Põhiprobleem ongi praegu need töötuks jäänud inimesed, kes kõikvõimalikke kursusi võtavad ja kutsuvad ennast peale 40-tunnist kursust raamatupidajaks – tegelikult nad ei saa selle tööga hakkama. (...) Nende lühikeste kursuste raames ei õpetatagi raamatupidamist reguleerivaid õigusakte, õpetatakse deebetit ja krediidit. See osa jääb täiesti vajaka just neil, kes kiirkursusi läbivad. Ja neid raamatupidamise kiirkursusi läbitakse just seetõttu nii palju, et see üks kindlamaid ameteid, mis alati toidab. Inimene ei arvesta sellega, kas raamatupidamine on ka tegelikult see, mida ta teha tahab ja kas ta üldse sobib seda tööd tegema. Meil on neid kosmeetikust raamatupidajaid piisavalt nähtud. Ei saa seda alati ette heita, mõni ongi talent ja sai õigel ajal aru, et see juuksuri/kosmeetiku amet on jama ja leitakse endale sobivam kutse raamatupidaja näol. Aga tihtipeale on see ikkagi teistpidi.“

Lisa 19 järg. Puudujäägid raamatupidajate teadmistes ja oskustes ning võimalused nende kompenseerimiseks

Jrk nr	Vastaja kood	C) Väljavõtted intervjuudest: soov liiga kiiresti karjääriredelil tõusta
1	3	„Tänapäeval on nii, et kui noor inimene on just kooli lõpetanud, on tal kõik teed valla ja ta arvab, et ta oskab kõike – see tunne on meil kõigil ju olnud ja see on tüüpiline. Me kõik ju tahame mingi hetk olla maailmavallutajad. Aga siis mingi hetk tekib kokkupõrge reaalsusega. Mingist hetkest hakkame me aru saama, kas me üldse sobime sellesse positsiooni, kas meile on antud seda kõike, mida nimetatud ametis vaja. Ja tihtipeale põletaksegi läbi seetõttu, et liiga kiiresti hüpatakse liiga kõrgele kohale. Sellisel juhul jäävad elukogemused puudu ja võib juhtuda niimoodi, et ta mitte kunagi oma arenguastmes ei jõua enam sinna, kuhu ta oleks võinud jõuda pideva arengu käigus. Kui me vaatame maailma ajalugu, siis on ju põhitõde ikka see, et õpipoisist/sellist meistriks – see on niimoodi, see on objektiivne tõenäosus, seaduspärasus. Tänapäeval sisendatakse tudengitele ülikoolides, et neist saavad juhid ja tippspetsialistid, kui nad kooli lõpetavad. See on vale indikatsiooni andmine inimestele. Ei saa minna kohe juhiks, kui pole ise alumistelt astmetelt alustanud.“
2	10	„Noored lõpetavad tänapäeval kooli ja arvavad, et nad teavad kõike. Ilmselt sisendatakse seda juba kooliõppimise ajal. Ja siis tööle tulles toimub kokkupõrge reaalsusega – tegelikult on ju nii, et teooria on teooria ja praktika on praktika. Ma arvan, et igal noorel on see kokkupõrge reaalsusega olnud, mis tõmbab lati korralikult alla, kus saadakse aru, et tegelik elu on hoopis teistsugune kui koolis käimine. Selle kokkupõrke käigus hinnatakse ennast ümber vastavalt reaalsele oskustele. Kes hindab ennast ümber ja suudab sellest mõistusega üle olla, aga teine inimene võibolla jääbki põdemas. Et seda kokkupõrget pehmemaks muuta, siis võibolla ei tasuks peale kooli kohe liiga suurt ampsu võtta, alustada madalamalt – aga kõik oleneb jälle inimesest ka. Kõik inimesed on oma teadmisel ja võimekusel erinevad.“
3	8.3	„Tihti arvatakse, et peale kooli lõppu ollakse tegijad, kuna on magistrakraad omandatud, kuid tööandjate silmis haridus ilma töökogemuseta ei pela, nagu öeldakse. (...) Raamatupidamist tuleks algustada algusest, ei saa pürgida kohe kooliõppimise pearaamatupidajaks. Alguses tulebki andmete sisestamise ja töötlemisega alustada, seda saab teha osalise tööajaga kooli kõrvalt ning jah, see ei ole kõrgelt tasustatud töö. Kuid et olla edukas, peab alustama rohujuure tasandilt ja siis järk-järgult edasi liikuda – oluline on kõik raamatupidamise protsessid läbi käia.“
4	8.2	„Noorte puhul on asi teistmoodi, neil on kooli lõpetades juba nii suured ambitsioonid ja ei taheta madalalt positsioonilt alustada, on ju aastaid koolis käidud ja arvatakse, et nende teadmiste tase on hea. Ei tea, kust sellise suhtumise tuleb, aga olen seda viimasel ajal päris palju näinud. Just on oluline alustada kuskilt madalamalt, siis kujuneb ettevõttest pilt ja vaikselt saab hakata vastutust juurde võtma. Järsult kõrgele tasemele hüpatas võib ohustada läbipõlemisoht, sest tööandja nõudmised on kõrged aga töötaja kogemused ei ole veel nende nõudmiste täitmiseks piisavad.“

Lisa 20. Kõrghariduse ja töökogemuse vajalikkusest raamatupidajatel

Jrk nr	Vastaja kood	A) Väljavõtted interjuudest: töökogemus või kõrgharidus – kumb on olulisem?
1	6.1	„Mõlemad on olulised.“
2	1	„Oluliseks pean töökogemust ja lisaks ka soovi ning innukust seda tööd teha. Kõrgharidus on boonus.“
3	2	„Isiklikult pean töökogemust olulisemaks.“
4	9	„Ma arvan, et töökogemus ja kõrgharidus on minu jaoks võrdsel tasemel. Kõrgharidus küll annab mingisuguse tausta, aga samas on oht see, et mõnedele inimestele meeldib õppida. Nad tuubivad ja tuubivad, võivad olla viielised, aga asjast ei tea nad midagi, sest ei suuda asju omavahel seostada. (...) Oluline on, et sel inimesel oleks natuke töökogemust. Kuigi ma saan aru, et need noored peavad kuskilt alustama, keegi peab neid usaldama ja tööle võtma, aga kahjuks on see töö praegu nii pingeline ja ei ole sellist aega, et sa võtad ja hakkad teda välja õpetama. Isegi siis, kui sa võtad töökogemusega inimese, ta vajab 3-4 kuud väljaõpet, esialgu on neid küsimusi väga palju, mis tuleb. Ja kui sa võtad otse koolist inimese, siis sa ei tea kunagi, mis sealt tuleb ja ta vajab ikkagi alguses nii palju kellegi aega.“
5	5	„Meil sõltub see tööloigust. Kui mul on valida näiteks raamatupidamise keskeri haridusega kandidaat, kellel on 10-aastane palgaarvestaja töökogemus või kõrgharidusega ja ilma töökogemusega kandidaadi vahel, siis palgaarvestaja otsingul ilmselt kaldun esimese valiku poole. Samas, kui ma otsin müügiarvete koostajat, siis ei ole varasem töökogemus nii oluline.“
6	8.1	„Oleneb, keda me otsime. Töökogemusega magistrit madalale, arenguvõimaluseta positsioonile ei ole mõtet võtta. Kui ta on otse koolist tulnud magister, ilma töökogemusega, siis on selge, et pearaamatuks ta otse koolist minna ei saa, on vaja ikkagi kuskilt madalamalt alustada. Sellisel juhul ma kindlasti olen nõus ta võtma ka madalamale positsioonile, kui on näha, et ta saab sealt mingi hetk edasi areneda. Kui inimesel on magistrikraad, siis ta mingi aja on nõus tegema lihtsamat tööd. Kuid juba see, et ta magistrisse läks, näitab, et ta tahab areneda ja väga pikalt teda ühel positsioonil kinni ei saa hoida.“
7	8.2	„Minu jaoks ei ole kõrghariduse tüüpidel mitte mingit vahet. Magister on ju tekitatud tegelikult siia kunstlikult. Vanasti käisid kõik viis aastat koolis ja said oma diplomi. Nüüd on 3+2. Magister tähendab minu jaoks seda, et nüüd on kool läbi. Magister on bakalaureuse loomulik jätk. Õppe sisu ju ei ole muutunud. Nüüd peab tegema kaks lõputööd ühe asemel. Oluline on, et oleks erialane haridus. (...) Selge on see, et kedagi otsast õpetama hakata on keeruline ja lihtsam on võtta keegi, kellel sarnane kogemus olemas on. Aga kohati on puhast lehte lihtsam hakata õpetama ja oma ettevõtte vajadustele vastavalt kohandada. Mina eelistan tegelikult noori, ma tean kui raske on peale kooli tööd saada.“
8	8.3	„Pean oluliseks mõlemat. Vastne koolilõpetaja ilma töökogemusega küll paneb midagi kokku, aga sellest siiski ei piisa. Seal peab olema ikka mingisugune töökogemus all. Valmisprodukte otse koolist ei saa, aga sa saad tooriku, millel on baastadmised ning mida siis vastavalt oma ettevõtte vajadustele voolima saab hakata, mis ei ole sugugi halb. (...) Minu jaoks ei ole oluline, kas on nüüd rakenduslik või bakalaureus. Sest ei ole teada, mis praktiliselt olles tehti. Võibolla ainult arhiveeriti. Praktikate tehes peaks saama ikkagi reaalselt raamatupidamiskandeid teha.“

Lisa 20 järg. Kõrghariduse ja töökogemuse vajalikkusest raamatupidajatel

Jrk nr	Vastaja kood	A järg) Väljavõtted interjuudest: töökogemus või kõrgharidus – kumb on olulisem?
9	3	„Kui nüüd võtta selle klassikalise mudeli järgi, siis see, mis on bakalaureus ja magister, peaks olema akadeemiline, sealt peaks tulema välja inimesed, kes hakkavad antud valdkonna akadeemilist ehk teoreetilist osa arendama. Töötavad ja mõtleavad välja uusi teooriaid ja vaatavad, kas need on rakendatavad ja praktikas kasutatavad. Praktikud ehk rakenduslikud on need, kes siis välja töötatud teooriale valivad parima rakendamisevõimaluse. Need on kaks isiasja. Praegu on väga palju akadeemilist ja vähe rakenduslikku, see asi on praegu paigast ära. Praegu on ainult bakalaureusekraadi omandamine õpilase aja raiskamine, sest ta ei saa sealt ei üht ega teist. Ta ei ole akadeemiliseks tööks võimeline ja ta ei ole võimeline tööturule astuma. Ta on saanud mingi teadmise ja tunnetuse, kas asi üldse talle sobib ja siis hakkab võibolla järgmist kolme tegema, kui selgub, et ala ei sobi. Bakalaureuseõppele tuleb kindlasti magister otsa teha või siis eelistada rakenduslikku õpet. Minu meelest on ka tasuliste koolide tõttu haridus devalveerunud, sest on ju nii, et kes maksab, see tellib muusika. Tänu sellele puudub ka ühisosa hariduse ja päriselu vahel, siin on lõhe. (...) Aga haridus pole oluline vaid haritus on oluline. Haridusest üksi ei piisa, kui pole haritust. Haritus tuleb kaasa kodunt. Nende kahe asja kombinatsioon on oluline. Kõik oleneb inimesest. Inimene peab olema huvitatud elukestvast õppest, ainult siis on mõtet teda tööle võtta, kui ta on huvitatud oma silmaringi laiendamisest.“
10	10	„Mina eeldan, et inimesel on nii teooria kui praktika. Praktika on väga tähtis, teooria on üks asi aga praktika on tavaliselt hoopis midagi muud. Haridus on ka oluline, ma eeldan, et kui ta on raamatupidamises varem töötanud, siis ta ei ole sinna valgelt lehelts läinud, et ta on ennem vastava hariduse omandanud. Meil on töökuulutustes tegelikult kõrghariduse nõue alati sees. (...) Tegelikult seal vahet ei ole, kas bakalaureus, rakenduslik või magister. Meie jaoks on kõik ühel tasemel. Meil on nõue kõrgharidus, on see siis bakalaureus või magister. Kui ollakse kõrgkooli ära lõpetanud, siis loogiline mõtlemise peaks olema paigas.“
11	7	„Mina ei kujuta ette, et raamatupidaja jõuaks kaugele ainult töökogemusega ja ilma kõrghariduseta. Töökogemus ja haridus on minu jaoks üsna võrdsed. (...) Kui me võtame näiteks selle, et bakalaureusekraad täna ei ole mingi näitaja, kõigil on bakalaureusekraad. Samuti on paljudel tänapäeva noortel ka magistrakraad, mis samuti ei ole enam nii suur näitaja – pigem on see iseenesest mõistetav.“
12	4	„Meil on oluline mõlemad [nii kõrgharidus kui ka töökogemus], ühte ilma teiseta ei saa, kui siis ainult väga madalal tasemel. Sinna saab tulla ka siis, kui veel koolis käiakse, aga sellisel juhul pigem ikka viimaste kursuste tudeng. (...) Selle järgi me ei lahterda, kas nüüd on bakalaureus, rakenduslik või magister. Pigem vaatame, et oleks erialane haridus ja töökogemus. (...) Raamatupidamise puhul on rakenduslik kõrgharidus parem, meil on testide põhjal nende koolide hea tase selgitatud. Kui vaadata magistrataset, siis nende sooritatud testid jäävad rakenduslikega samale tasemele või siis allapoole. Minu meelest on raamatupidamise magistri tegemine pigem selle inimese enda jaoks, erialaselt see palju juurde ei anna. Tööandjana ma praegu küll hetkel ei näe, et raamatupidajal peaks magistrakraadi omama.“

Lisa 20 järg. Kõrghariduse ja töökogemuse vajalikkusest raamatupidajatel

Jrk nr	Vastaja kood	B) Väljavõtted interjuudest: noorte ambitsioonikas palgaootus
1	8.2	„Noorte puhul on asi teistmoodi, neil on kooli lõpetades juba nii suured ambitsioonid ja ei taheta madalalt positsioonilt alustada. On ju aastaid koolis käidud ja arvatakse, et nende teadmiste tase on hea. Ei tea, kust selline suhtumine tuleb, aga olen seda viimasel ajal päris palju näinud. (...) Me otsisime oma tiimi arvete skaneerijat ning panime töökuulutuse ülikoolidesse üles. Mitte keegi ei vaevunud kandideerima ega huvi tundma selle positsiooni vastu. Ilmselt seetõttu, et positsiooni nimi ei olnud piisavalt atraktiivne. Kuna tegemist on suuretevõttega, siis tegelikult ei ole see tühipaljas skaneerimine päevast päeva, vaid tuleb kasutada palju erinevaid süsteeme, mis on arendavad ja mille kasutamise kogemus annab palju juurde. Kuid tänapäeva üliõpilastele ei sobi nii madalalt alustada, ametipositsioon pole isegi alustuseks piisavalt prestiižne ja loodetakse kõrgemat lendu ja kohe suuremat palka.“
2	10	„Praegu on suur probleem, et õpilased ei jõua kooli kõrvalt tööl käia, kuna on päevane õpe. Pärast on raske tööle saada, sest pole töökogemust. Ja kui omandatakse veel magistrikraad ka, siis ollakse osade tööandjate jaoks üle kvalifitseeritud – see on surnud ring. Ja kui see kõrgharitud inimene tuleb sellele kõige madalamale tööle, siis see palk teda ei rahulda, sest ta on õppinud selleks viis aastat ja tahab kohe rohkem palka saada. Palgaläbirääkimised on suur probleem. (...) Noored lõpetavad tänapäeval kooli ja arvavad, et nad teavad kõike. Ilmselt sisendatakse seda juba koolipingis. Ja siis tööle tulles toimub kokkupõrge reaalsusega – tegelikult on ju nii, et teooria on teooria ja praktika on praktika. Ma arvan, et igal noorel on see kokkupõrge reaalsusega olnud, mis tõmbab lati korralikult alla, kus saadakse aru, et tegelik elu on hoopis teistsugune kui koolis käimine. Selle kokkupõrke käigus hinnatakse ennast ümber vastavalt reaalselele oskustele.“
3	3	„Tänapäeval on nii, et kui noor inimene on just kooli lõpetanud, on tal kõik teed valla ja ta arvab, et ta oskab kõike – see tunne on meil kõigil ju olnud ja see on tüüpiline. Me kõik ju tahame mingi hetk olla maailmavallutajad.“
4	4	„Tänane pilt on ikkagi see, et valdavalt noored toovad väga julgelt oma CV-des omadusi ja oskusi paremalt, kui need tegelikult on. Nad on ennast väga tugevalt üle hinnanud. Otse koolist tulnud hindavad kõige rohkem oma võimeid üle.“

Lisa 20 järg. Kõrghariduse ja töökogemuse vajalikkusest raamatupidajatel

Jrk nr	Vastaja kood	C) Väljavõtted interjuudest: tööandjate arvamus õppesutustest
1	6.1	„Jah, pöörame [tähelepanu lõpetatud õppeasutusele], aga selle alusel otseselt valikuid teinud ei ole.“
2	1	„Jah. [Pööran tähelepanu, milline õppeasutus lõpetatud on]. Kuid siiski kool ei ole kõige määravama tähtsusega, oluline on ikkagi inimese enda omadused.“
3	5	“Minu kogemuse kohaselt võiks peaaegu kinnisilmi tööle võtta Lääne-Virumaa rakendusliku kõrgkooli lõpetajaid, samas oleksin ettevaatlik Mainori rakendusliku kõrgkooli lõpetajate suhtes. Õppeasutus ise ei ole küll kõige määravam, aga ilmselt ma testiksin minu jaoks varem kandideerimistel olnud nõrgemate koolide lõpetajaid rohkem.”
4	8.1	„TTÜ, TÜ ja EBS. Oleneb, keda otsin. Kuid kui ma tahan ikkagi raamatupidajat, mitte tehingutöötajat, siis on oluline. (...) Pigem on mul positiivne kogemus nende koolidega, mida mainisin. Olen ka ise TTÜ lõpetanud ja eks see mängi ka mingit rolli. Selleks, et mõni teine kool saaks samale tasemel, siis selleks peaksin ma sealt olema värvanud kolm-neli inimest, kes tõesti on osutunud heaks. Eks mängib rolli ka see üldine kuvand ja eks on olnud ka osade koolidega halba kogemust – ei ole kõikides koolides see tase ühesugune.“
5	7	“Erakõrgkooli ma ei võta tõsiselt. Minu käsi ei tõsta tundmatuid erakõrgkooli ühte patta TTÜ ja TÜ-ga. Kuna minu meelest ei ole erakõrgkoolide tasemed võrreldavad TTÜ ja TÜ-ga. TÜ-s ja TTÜ-s on näiteks matemaatika ja füüsika baasaineid päris palju, mis kujundavad su mõtlemisvõimet ja maailmapilti tublisti rohkem kui kuskil erakõrgkoolis. Erakõrgkoolidest kaaluda saaksin Mainorit ja EBSi [Estonian Business School], sest nad on suured ja tuntud ning ma tean, et neil on akrediteering olemas. See näitab juba inimese kohta ühtteist, kui ta valib väikese vähetuntud erakõrgkooli. See tähendab, et kas ta ei ole mujale sisse saanud – paratamatult mul tekivad mingid mõtted.”
6	4	„Jah, pööran küll [tähelepanu lõpetatud õppeasutusele] ja eelistused on olemas. Ma olen vaatanud selle järgi, et kes on meile jäänud pidama – need on LVRKK lõpetanud. Ma olen näinud testide põhjal, kes meile kandideerinud, et just selle kooli lõpetanud teevad need testid paremini ära. Siis on Tallinna Majanduskool, Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledž. (...) Erakõrgkoolid ei tekita minus mingeid emotsioone, kui mul on sealt olnud testide tegijaid, siis tulemustega pole nad mulle meelde jäänud.“
7	8.3	“Minu jaoks on õppeasutus oluline. Mind sümpatiseerivad LVRKK, TMK ja TTÜ. Need on need kolm kooli, kust saadud taset saab usaldada rohkem kui erakõrgkoolide omi. Erakõrgkoolidest tulnuid arvestan ainult siis, kui tal on märkimisväärne töökogemus ette näidata. Aga värskest koolis tulnuid ma erakõrgkoolidest ei võta.”
8	10	„Ei ole vahet, kas on TÜ või erakõrgkool. Peasi, et on kõrgharidus. Mul on tõesti väga head raamatupidajad ja nad on erinevaid kõrgharidusõppeasutusi lõpetanud.“ (...) Pearaamatupidaja, finantsjuht ja osakonnajuhataja siis intervjuerisid neid inimesi ja vaatasid, mis tunne tekib. Pigem kõhutunde järgi otsustasime, uurisime, millega inimene on ennem tegelenud.“

Lisa 20 järg. Kõrghariduse ja töökogemuse vajalikkusest raamatupidajatel

Jrk nr	Vastaja kood	C järg) Väljavõtted interjuudest: tööandjate arvamus õppesutustest
9	9	<p>“Minu jaoks ei ole see [lõpetatud õppeasutus] oluline. Mul ei ole eelistust. (...) Siin ei saa lahterdada raamatupidajaid lõpetatud õppeasutuse järgi. Ei ole ausõna vahet, kus koolist nad tulevad, on see Tartu Ülikool või TTÜ või LVRKK, see ei sega neid vigu tegemast. Probleem ei pruugi olla ülikooli tasemes, asi on selles, et kas tudeng tahab õppida või ei taha – see ju suuresti oleneb jälle sellest, kas eriala huvitab teda või mitte. Väga hea tase on TTÜKM-s, selle võin ma välja tuua, minu meelest on see teistest koolidest peajagu üle. Mul tuttav raamatupidaja käis seal end täiendamas. Sellest on teistelt ka olnud väga palju head kuulda. (...) Tegelikult on meil kõik kõrgharidusega raamatupidajad ja vahel, kui meil on pingelisemad olukorrad, siis ma lausa imestan, et mida on andnud kõrgharidus nendele inimestele. Kõrgharidus on nagu üks sõnakõlks selle juures. Tegelikult on nii, et osadel inimestel on see raamatupidaja geen ja teistel mitte – ükskõik kui palju nad on õppinud, see ei ole määrav. Ei ole ka määrav, mis õppeasutuses. (...) Aga suuresti kasutan sisetunnet, et inimesi valida. Kõik inimesed ei ole väga jutukad ja töövestlusel ollakse pinges ja test ei tule hästi välja. Tuleb kahte asja omavahel kombineerida. Kui sisetunne ütleb, et uuri inimese kohta rohkem, siis tee seda.”</p>
10	2	<p>„Koolide järgi me kedagi ei eelista. (...) Eks iga õppeasutuse lõpetanu oma oskuste ja teadmistega on oma koolile reklaamiks. Meil on väga head kogemused Tallinna Majanduskooliga.“</p>
11	8.2	<p>„Ma ei lahterda kedagi õppeasutuste järgi. Raske on öelda, mis on halvem ja parem. Kõik oleneb ju inimesest endast. Mina nagu sellele ei keskendu. Kui inimene on kooli läinud ja programmi läbinud, siis saab edasi vaadata, mis talle sellest kõigest külge jäi ja kuidas ta neid teadmisi rakendada suudab. Kui inimene õppida tahab, saab ta teha seda igal pool.“</p>
12	6.2	<p>„Eelistus ei ole. Oluline on see, et kandidaat oleks õppinud finantsarvestust/raamatupidamist.“</p>
13	3	<p>„Mingi mõte ikka tekib [seoses lõpetatud õppeasutusega], et enamvähem tean, kust nagu midagi tuleb. Lisaks olen vaadanud inimeste põhjal, et kuidas osatakse koolis õpitut teadmisi tööelus rakendada, eks see ka kujundab arvamuse õppeasutusest.“</p>