

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOO

Majandusteaduskond

Anette Roes

**RAAMATUPIDAJA KVALIFIKATSIOONI ARENG
RAHVUSVAHELISE ETTEVÕTTE FINANTSKEKSKUSES**

Lõputöö

Õppekava MAJANDUSARVESTUS JA ETTEVÕTLUSE JUHTIMINE

Juhendaja: Ester Vahtre EMBA

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 7595 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Anette Roes

(allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. RAHVUSVAHELISE ETTEVÕTTE FINANTSKEKSKUS NING SELLE SEOS RAAMATUPIDAJA KVALIFIKATSIOONIGA.....	7
1.1. Rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskuste tekkimine ja areng	7
1.2. Raamatupidaja positsioon rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses	8
1.3. Kutsevalifikatsioonide süsteem	11
2. RAAMATUPIDAJA KVALIFIKATSIOONI ARENG RAHVUSVAHELISE ETTEVÕTTE FINANTSKEKSKUSES	13
2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus.....	13
2.2. Raamatupidaja kvalifikatsiooni arengu analüüs	15
2.3. Raamatupidaja kvalifikatsiooni areng rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses analüüs ..	18
2.4. Järeldused ja ettepanekud	29
KOKKUVÕTE	39
SUMMARY	42
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	45
LISAD	48
Lisa 1. Ankeetküsitluse küsimuste viited (autori koostatud).....	48
Lisa 2. Uuringus kasutatud küsimustik	50
Lisa 3. Intervjuu küsimused.....	58
Lisa 4. Lihtlitsents	60

LÜHIKOKKUVÕTE

Rahvusvahelised ettevõtted mängivad innovatsioonis ja tootlikkuse kasvus olulist rolli. Selliste ettevõtete finantstegevuseks on vajalik ühtne raamatupidamissüsteem. Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse kasvades ja laienedes areneb ka raamatupidaja roll ja kohustused. Raamatupidaja aitab rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses teha kriitilisi finantsotsuseid. Põhilisteks tööülesanneteks on ettevõtte raamatupidamise korraldamine ja raha liikumise arvestamine nii, et oleks tagatud aktuaalse, objektiivse ja võrreldava info saamine majandusüksuse tegevustulemusest. Raamatupidaja, kes on kitsa valdkonna spetsialist, võib laiemate raamatupidamisteadmiste igapäevatöös mitterakendamisel tunda kutsekvalifikatsiooni taseme langemist. Lõputöö analüüsib raamatupidaja kvalifikatsiooni arendamise võimalusi rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses.

Lõputöö esimeses peatükis tutvustatakse rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskuste tekkimist ning ajalugu, selgitatakse välja raamatupidaja positsioon rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses. Tutvustatakse kutsekvalifikatsioonide süsteemi. Teises osas keskendutakse kvalitatiivsele uuringule nelja rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses töötavate raamatupidajatega. Küsitluse tulemuste analüüsi põhjal on tehtud järeldused. Järelduste põhjal võib öelda, et ettevõtte toetab raamatupidaja arengut koolituste, kutsekvalifikatsiooni omandamise, motivatsiooniprogrammi, arenguestluste, ametipositsiooni rotatsiooni programmide ning mitteametliku mentorlusprogrammiga. Raamatupidaja poolt oodatakse aktiivset koolitustel osalemist ning ettepanekuid koolitusprogrammide sisse ostmiseks, enda kutsekvalifikatsiooni pidevat arendamist, motivatsiooniprogrammi nimel pingutamist, arenguestlustel avameelselt osalemist ning ettepanekute tegemist, aktiivsemat ametirotsiooni programmis osalemist ning töötamist toetava ning julgustava meeskonnaliikmena.

Võtmesõnad: Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskus, raamatupidaja kutsekvalifikatsioon, kvalifikatsiooni areng,

SISSEJUHATUS

Tänapäeva tiheda konkurentsiga majanduskeskkonnas mängib olulist rolli majanduse rahvusvahelistumine. See aitab kaasa välisturgudel konkureerimise kasumlikkusele ning teisalt loob olulisi innovatsioonivõimalusi. Rahvusvaheliste ettevõtete finantstegevuseks on vajalik ühtne raamatupidamissüsteem. Selleks, et rahvusvahelisel kontserniettevõttel oleks ühtne raamatupidamissüsteem, tuleb luua finantskeskus. Finantskeskuse loomise ja asukoha otsustavad optimaalne kulubaas, efektiivne majandus ja maksukeskkond, regioonis esindatud pangad. Finantskeskused oma struktuurilt on meeskondade vaheline koostöö, mille eesmärgiks on ettevõtte finantstoimingute teostamine ning iga protsessi eest vastutab oma valdkonna spetsialist. Raamatupidaja, kes on kitsa valdkonna spetsialist, võib laiemate raamatupidamisteadmiste igapäevatöös mitterakendamisel tunda kutsekvalifikatsiooni taseme langemist.

Lõputöö teema valik on ajendatud sellest, et raamatupidajad töötavad rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses pikemat aega ühel kitsal tööloigul. Autor soovib uurida raamatupidaja kutsekvalifikatsiooni arendamise võimalusi ettevõttes ning kuidas ettevõtte töötaja erialast arengut toetab.

Autorile teadaolevalt ei ole Eestis varem uuritud raamatupidaja kvalifikatsiooni arengu võimaluste ning puuduste kohta rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses. Haak (2022) on oma magistritöös uurinud raamatupidamisteenuse tajutud kvaliteeti ja selle seost raamatupidaja kvalifikatsiooniga Eesti turul. Laup (2020) on oma lõputöös uurinud sarnast teemat raamatupidaja töö kvaliteedi parendamise kohta. Kallaste (2018) on oma doktoritöös käsitlenud teemat kutsekvalifikatsiooni omistamise praktika ja raamatupidamise kui kutseala arengu kohta Eestis. Käesolevast lõputööst saab raamatupidaja inspiratsiooni ning motivatsiooni leidmaks võimalusi enda kutsekvalifikatsiooni arendamiseks töötades rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada, millised on võimalused raamatupidajal enda kutsekvalifikatsiooni arendamiseks rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse võimalused raamatupidaja kvalifikatsiooni arendamiseks?
2. Kuidas mõjutab raamatupidaja erialane kutsekvalifikatsiooni areng ametipositsioonil liikumist ettevõttes?
3. Kuidas mõjutab finantskeskuses meeskonnas töötamine ühe raamatupidaja motivatsiooni ja kvalifikatsiooni arendamise soovi?
4. Kuidas mõjutavad regulaarsed arenguvestlused ettevõtte ning töötaja vahelist suhet kvalifikatsiooni arendamise eesmärgil?
5. Millised on rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse juhtkonna ootused raamatupidajale?

Autor kasutab lõputöö koostamiseks nii eesti- kui ka ingliskeelset kirjandust. Eesmärkide saavutamiseks kasutatakse kvalitatiivseid uurimismeetodeid, millega esmalt viiakse autori poolt läbi intervjuu nelja rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse raamatupidajaga. Pilootuuringu raames selgitatakse välja, kas valitud ettevõtted on tööprotsesside poolest võrreldavad ning küsimused arusaadavad ja üheselt mõistetavad. Seejärel viib autor läbi küsitluse laiema valimi kogumiseks ettevõtetes töötavate raamatupidajatega.

Lõputöö koosneb kahest peatükist, mille esimeses osas tutvustatakse rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskuste tekkimist ning ajalugu, selgitatakse välja raamatupidaja positsioon rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses. Tutvustatakse kutsekvalifikatsioonide süsteemi ning luuakse raamistik uuringu läbiviimiseks. Esimese peatüki moodustavad peamiselt teadusartiklid.

Teises peatükis kasutatakse varasemalt kirjeldatud informatsiooni uurimistööga kogutud andmete analüüsiks, järelduste tegemiseks ning põhjendamiseks. Teine osa jaguneb neljaks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse meetodikat ning valimit. Teises alapeatükis analüüsitakse raamatupidaja kvalifikatsiooni arengut. Kolmandas alapeatükis analüüsitakse raamatupidaja kvalifikatsiooni arengut rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses. Neljandas alapeatükis tehakse järeldused ja ettepanekud.

Lõputöö autor soovib tänada rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskuste raamatupidajaid, kes andsid olulise panuse oma intervjuudega ning küsimustikele vastamisega.

1. RAHVUSVAHELISE ETTEVÖTTE FINANTSKEKSKUS NING SELLE SEOS RAAMATUPIDAJA KVALIFIKATSIOONIGA

Käesolevas peatükis annab autor ülevaate rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskuste tekkimise põhjustest, nende ajaloost ning arengust. Lisaks selgitab autor välja raamatupidaja positsiooni rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses ning annab ülevaate raamatupidamise kutsekvalifikatsioonide süsteemist ja vajalikkusest tänapäeva majanduskeskkonnas.

1.1. Rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskuste tekkimine ja areng

Rahvusvahelised ettevõtted mängivad innovatsioonis ja tootlikkuse kasvus olulist rolli. Nende laiem levik tekkis tänu globaliseerumisele peale Teist Maailmasõda. Pikalt on toodud esile tugevaid vastastikuseid seoseid innovatsiooni ja ettevõtete rahvusvahelise tegevuse vahel. See aitab suuresti kaasa välisturgudel konkureerimise kasumlikkusele ning teisalt loob rahvusvahelistumine olulisi innovatsioonivõimalusi. (Castellani, *et al.* 2006, 1, 9) Rahvusvahelised ettevõtted on määratletud kui ettevõtted, mis tegelevad mõnes vormis rahvusvahelise äriaga. Nende juhid tegelevad rahvusvahelise finantsjuhtimisega, mis hõlmab rahvusvahelisi investeerimis- ja rahastamisotsuseid, mille eesmärk on väärtuse maksimeerimine. Nende juhtide eesmärk on maksimeerida oma ettevõtte väärtust, sama eesmärki taotleavad rangete kodumaiste ettevõtete palgatud juhid. Esialgu võib ettevõtte püüda ainult ekspordida tooteid konkreetse riiki või importida tarneid välismaistelt tootjatelt. Aja jooksul mõistsid paljud neist ettevõtetest aga täiendavaid välisvõimalusi ja asutasid lõpuks ülemere tütarettevõtted. DowDuPont, IBM, Nike ja paljud teised USA ettevõtted omavad üle poole oma varadest välismaal. Paljud tehnoloogiaettevõtted, nagu Apple, Facebook ja Twitter, laienevad välismaale, et oma tehnoloogilisi eeliseid ära kasutada. (Dewiyanti 2022)

Raamatupidamiseta ei oleks ettevõtte tegevus jätkusuutlik ega võimalik. Raamatupidamine on loodud selleks, et luua võrdlusi ajas ning ettevõtete vahel kolmel põhilisel eesmärgil. Esiteks peab tagama aktsionäridele info selle kohta, kuidas ja millisel kujul on paigutatud nende investeering. Teine eesmärk on turu informeerimine ja kolmas tegevusjuhtkonnale otsustamiseks vajaliku info

andmine. (Trompenaars, *et al.* 2005, 222) Raamatupidamine aitab võrrelda ettevõtte finantstulemusi aja jooksul ning hinnata ettevõtte finantsseisundit.

Selleks, et rahvusvahelistel kontserniettevõtetel oleks ühtne raamatupidamissüsteem, tuleb luua finantskeskus. Maksuregulatsioonid on seotud riigipiiridega. Kui rahvusvahelised ettevõtted tegutsevad rahvusvaheliselt, arveldavad nad seal, kus neil on sellest kõige rohkem kasu, ja võtavad kasumi välja seal, kus maksud on madalad või puuduvad. Praegu on seadusandlus nende poolel. (Fjeldstad 2015) Finantskeskuse loomise ja asukoha otsustavadki optimaalne kulubaas, efektiivne majandus ja maksukeskkond, regioonis esindatud pangad. Finantskeskused tekivad ka Eestisse ja selleks on mitu põhjust: keeleruumilt oleme Skandinaaviale lähemal, meie tööjõukulud on kümne aasta perspektiivis jätkuvalt nende omadest väiksemad. Rutiinne ja täpsust nõudev ostuarvete digiteerimine on meil odavam, samuti on siin piisavalt jõudlust selle tegemiseks. (Kann, *et al.* 2011) Kasumi maksimeerimise ja maksude minimeerimisega saavad rahvusvahelised ettevõtted parandada oma finantstulemusi ja konkurentsivõimet, millest saavad kasu nende aktsionärid, töötajad ja kliendid.

1.2. Raamatupidaja positsioon rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses

Raamatupidaja aitab rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses teha kriitilisi finantsotsuseid. Põhilisteks tööülesanneteks on ettevõtte raamatupidamise korraldamine ja raha liikumise arvestamine nii, et oleks tagatud aktuaalse, objektiivse ja võrreldava info saamine majandusüksuse tegevustulemusest. Raamatupidaja peab oskama kasutada raamatupidamisprogrammi, tundma kehtivaid seadusi ja olema kursis seaduste muutumisega. Kuna töö nõuab orienteerumist arvude maailmas, on raamatupidaja kõige tähtsamateks isikuomadusteks täpsus ning korrektsus.

Üha globaalsemaks muutuva äriiga muutub ka tööjõud mitmekesisemaks. Mis teeks tänapäeval suure organisatsiooni külgetõmbavaks noore, auahne ja andeka töötaja jaoks? Nõudluse poole pealt on vana majandust esindavatel organisatsioonidel üha raskem häid kandidaate kohale meelitada. Nende ettevõtete kuvandi ja noorte andekate inimeste mõtteis oleva ideaali vahel eksisteerib pinge. Globaalne ettevõtete mõtteviis tundub olevat ükskõikne ja staatiline ega paku

inimesele isikliku arenemise vabadust. Seetõttu ei ole see X-põlvkonna jaoks atraktiivne. Lisaks eelistavad noored ja andekad äsja ülikooli lõpetanud töötada lokaalselt. Tööturul on edukad need ettevõtted, kes on töötaja silmis atraktiivsemad. (Trompenaars, *et al.* 2005, 202) Töötajad võtavad töökoha valimisel tõenäolisemalt arvesse ka muid tegureid kui ainult töötasu. Ettevõtted, mis pakuvad positiivset töökeskkonda, kasvu- ja arenguvõimalusi, töö- ja eraelu tasakaalu ning muid hüvesid, tõmbavad suurema tõenäosusega ligi tipptalente. See võib kaasa tuua parema töötajate kaasamise, hoidmise ja tootlikkuse, mis lõppkokkuvõttes kajastub ettevõtte edus. Lisaks on ettevõtetel, kes seavad esikohale töötajate rahulolu, sageli tugev tööandja bränd, mis võib veelgi meelitada tipptalente ja tõsta ettevõtte üldist mainet.

Töötajaid motiveerib ettevõttes kasutusel olev hüvitisprogramm. Lihtsuse mõttes võib viidata Wilsoni hüvitisprogrammide kategooriatele:

- Regulaarsed maksed, näiteks töötasud ja palgad.
- Stimuleerivad tasud, näiteks preemiad ja muud indiviidi tööpanusega seotud muutuvad tasud.
- Hüved, mille eesmärgiks on finantsturvalisuse tagamine või teenuste osutamine.
- Tunnustusprogrammid, näiteks sertifikaadid, avalik tunnustus või edutamine.

Need kategooriad selgitavad, kuidas ettevõtted püüavad oma kompensatsiooniprogramme üles ehitada, et need kõige paremini nende strateegiat ja väärtushinnanguid toetaksid. (Trompenaars, *et al.* 2005, 217) Näiteks kui ettevõtte väärtustab uuenduslikkust ja loovust, siis võib pakkuda boonuseid ja stiimuleid töötajatele, kes tulevad välja uute ja uuenduslike ideedega. Samamoodi, kui ettevõtte väärtustab meeskonnatööd ja koostööd, võib hüvitisprogramm hõlmata preemiaid rühmaprojektide ja koostöö eest.

Mittejärjepidevus ning mitte osavõtlikkus võivad avaldada mõju ettevõtetest lahkumisele ja ettevõttesiseselt ametipositsiooni vahetamisele. Ebajärjekindlad töötajad lahkuvad suurema tõenäosusega töölt või teevad püsivaid töökohavahetusi, tõenäolisemalt ei osale nad ka ametipositsiooni rotatsiooni programmides. Vanus, ametiaeg, haridustase ja ülikoolis käimine mõjutavad ettevõttes töötamise jätkamist. Kaadrivoolavus väheneb töötajatega, kellel on kraad tehnilisel alal, mis on otseselt seotud ettevõtte põhitegevusega. Seda võib tõlgendada nii, et on mitmeid inimkapitali tegureid, mis võivad aidata kaasa heale inimese ja töökoha sobivusele ning vähendavad ka töölt lahkumise tõenäosust. Samuti, mida kõrgem on töötaja staatus tööle asumisel, seda väiksem on töölt lahkumise tõenäosus. (Douglas Creed, *et al.* 2004, 23) Kõrgem staatus tööle

asumisel, näiteks kõrgem palk või ametinimetus, võib aidata kaasa ettevõttes töötamise jätkamisele. Töötajad tunnevad end nendes rollides rohkem väärtustatuna ja austatuna ning neil võivad olla ka suuremad võimalused eduks ning karjääri tõusuks. Siiski on oluline märkida, et need tegurid üksi ei pruugi olla piisavad töötajate pikaajaliseks hoidmiseks ning ettevõtte peavad keskenduma ka positiivse töökeskkonna loomisele ning investeerima oma töötajate arengusse.

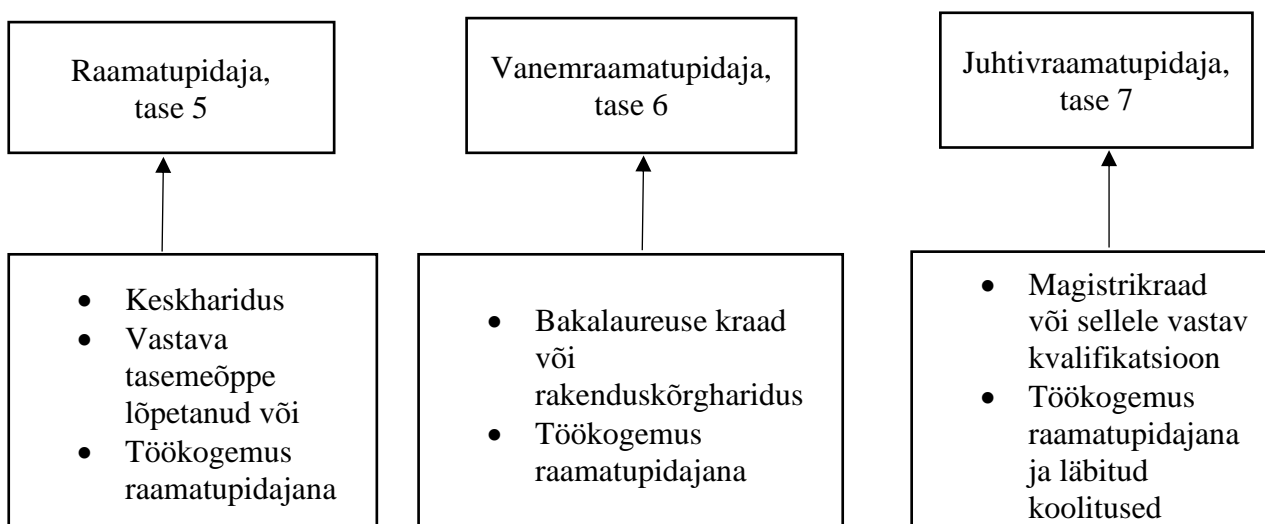
Seosed tööga rahulolu ja töemotivatsiooni ning tööga seotud tulemuslikkuse vahel on keerulised ega pruugi olla otsesed. Kuigi rahulolu võib olla korrelatsioonis töötajate käitumisega, ei järeldu sellest automaatselt, et rahulolu mõjutab käitumist. Uuringud on näidanud, et mitteametlikest mentorsuhetest on kasu mentorile ja tööd andvale ettevõttele. Raamatupidajate mentorlusprogramm tähendab kolme eraldiseisvat funktsiooni: karjääri kujundamine, sotsiaalne tugi ja eeskuju. Mentorlussuhete toimimist raamatupidamisfirmades on uuritud USA-s ja viimasel ajal ka Iirimaal. Austraalia Queenslandi osariigi mentorsuhete küsimustikuuringu tulemustest on leitud, et raamatupidajate mentortoetuse saamine on seotud suurema tööga rahuloluga ning raamatupidajate väiksema kavatsusega osalise tööajaga tööd otsida. Organisatsiooni- ja raamatupidamisuuringutest saadud tõendid näitavad, et mentorsuhetesse kaasatud töötajad lahkuvad ettevõttest väiksema tõenäosusega. (Herbohn 2004, 2, 20) Mitteametlikuks mentorsuhteks võib lugeda meeskonnatööd, mis on rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskuste struktuurile omane.

Paljud organisatsioonid on loonud kandidaatide tööle värbamise valiku lihtsustamiseks hindamiskeskused. Üha enam vaadatakse üldisi hoiakuid, mis vastavad kesksetele väärtustele, nagu usaldusväärsus, ausus ja moraalne terviklikkus. Mitte ükski lihtne intervjuu või psühholoogiline test ei suuda seda paljastada. Hindamiskeskuste eesmärgiks on prognoosida kandidaadi edukust teatud funktsioonis, kasutades objektiivseid kriteeriume ja käitumisele standardset hinnangu andmist. (Trompenaars, *et al.* 2005, 208) Hindamiskriteeriumid võimaldavad teha ettevõttele kasulikumaid otsuseid töötaja tööle värbamisel. Lisaks välja töötatud hindamissüsteemile, aitab personaliosakonna ja juhtkonna otsuse langetamisele kaasa tööle kandideerija erialase kutsequalifikatsiooni tase.

1.3. Kutsekvalifikatsioonide süsteem

Raamatupidamisfunktsiooni lõppeesmärk on pakkuda kvaliteetset finantsteavet sise- ja välistele finantsteabe kasutajatele ning raamatupidaja kutsekvalifikatsioon on positiivselt seotud pädevustega. (Slapničar, et al. 2013, 19) Kutseseaduse § 3 kohaselt on kutse - kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis. Kvalifikatsioon on hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus. (Haak 2022,17) Tööandja kindlustunde suurendamiseks ja ühtsete hindamisreeglite kehtestamiseks on loodud raamatupidamise kutsestandardid, mille alusel saab oma kvalifikatsioonitaset tõestada. Igale endast lugupidavale raamatupidajale on oluline, et teda peetakse professionaaliks mitte ainult haridusasutuse diplomi ja muljet avaldava elulookirjelduse, vaid ka kutsetunnistuse põhjal. (Kutse andmine 2023)

Raamatupidamise kutsevaldkonnas on hetkel kolm kehtivat kutsestandardit:



Joonis 1. Raamatupidaja kutseala ja nõuded tänapäeval

Allikas: Haak (2022, 19)

Varasem kutsetase raamatupidaja assistent I ei ole tagatud kehtiva kutsestandardiga seoses üleminekuga uuele kvalifikatsiooniraamistikule aastal 2013. Kutse raamatupidaja assistent I on tähtjatu. (Kutse andmine 2023) Kutsekoja veebilehel on loodud register kõigile raamatupidamiskutset omavatele raamatupidajatele.

Raamatupidaja kvaliteedimärki näitab raamatupidaja kutsetunnistus. Eesti Raamatupidajate Kogu raamatupidamisteenuste toimkonna eestvedamisel algatati 2020. aastal raamatupidamisettevõtete

tunnustamine kvaliteedimärgiga. Tunnustamine toimub vastavalt "Raamatupidamisettevõtte tunnustamise korrale", mille kinnitas ERK nõukoda 27. oktoobril 2020. (Tunnustamine 2020) Raamatupidamisettevõtte peab viima läbi nõuetele vastava auditi, mida teostab sõltumatu siseaudiitor, kes on Eesti Siseaudiitorite Ühingu tegevliige ning omab kehtivat IIA rahvusvahelist sertifikaati CIA või CGAP või siseriiklikku kutsetaset (atesteeritud siseaudiitor, avaliku sektori siseaudiitor). Eesti Raamatupidajate kogu veebilehel on loodud eraldi sektsioon „tunnustamine“, kus on kättesaadavad taotluse esitamise veebivormid, info tunnustuse andmisega seotud kulude kohta, info tunnustuse andmise korralduse ning tingimuste kohta. Tunnustuse andmiseks kontrollib Eesti Raamatupidajate Kogu esitatud dokumente, nende vastavust ning korrektsust. Tunnustuse mitteandmise otsust põhjendatakse kirjalikult taasesitatavas vormis. Nõuete täitmise jaoks on loodud kontrollnimekiri, mille õigsust kinnitab siseaudiitor. Juhul kui tunnustus antakse, avaldatakse tunnustatud raamatupidamisettevõtte nimi ERK veebilehel. Tunnustuse kehtivusaeg algab Tunnustuse väljastamise otsuse kuupäevast ja kehtib viis aastat. (Raamatupidamisettevõtte tunnustamise kord 2020) Raamatupidajana kandideerides ettevõttesse, mis on tunnustatud Eesti Raamatupidajate Kogu poolt, saab olla kindel ettevõtte kvaliteedis, usalduses, pädevuses ning ajakohasuses. Raamatupidaja saab ettevõttes töötades kindlustunde, et kõik ettevõttes toimuv on seadusekohane, toimub pidev töötajate koolitamine, ettevõttel on olemas riskihinnang ning tagavaraplaan töö järjepidevuse tagamiseks. Raamatupidaja võib kindel olla, et tema kutsekvalifikatsiooni areng jätkub ettevõttesiseselt.

Tunnustuse näitamiseks lubab Eesti Raamatupidajate Kogu kasutada tunnustuse saanud ettevõttel kvaliteedimärki. Kvaliteedi kasutusse andmine on kinnitatud osapooltevahelise lepinguga. Ettevõttel on õigus kasutada kvaliteedimärki eesmärgiga näidata kolmandatele isikutele ettevõtte kuulumist ERK poolt tunnustatud raamatupidamisettevõtete hulka. (Raamatupidamisettevõtte tunnustamise kord 2020, 7, 8) Kvaliteedimärk on raamatupidajale esimeseks kiireks ettevõtte iseloomustuseks tööle kandideerimisel.

Kvaliteedimärgile vastamine on tunnustatud ettevõtte ning kvalifitseeritud raamatupidaja jaoks vajalik. Kui ettevõtte ERK poolt antud tunnustus kehtib 5 aastat ning peale seda on põhjust tunnustuse taotlemise protsess uuesti läbida, et jätkata kvaliteedimärgi omamist, siis raamatupidajal puudub vajadus oma olemasolevat kutsekvalifikatsiooni taset uuendada. Juba omandatud kutsekvalifikatsiooni tase ei aegu.

2. RAAMATUPIDAJA KVALIFIKATSIOONI ARENG RAHVUSVAHELISE ETTEVÕTTE FINANTSKEKSKUSES

Käesolevas peatükis annab autor ülevaate lõputöö empiirilisest osast. Selgitab välja, millised on raamatupidaja kvalifikatsiooni arendamise võimalused rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses ning kuidas raamatupidajad kasutavad ära võimalusi enda kvalifikatsiooni arendamiseks ja tasemel hoidmiseks.

Analüüsivad ettevõtted valis autor välja kahe kriteeriumi järgi: 1) rahvusvaheliselt tegev ettevõtte 2) ettevõtte finantskeskus asub Eestis. Autor kasutas analüüsiks intervjuusid nelja juhtival kohal töötava raamatupidajaga rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskustest. Laiema valimi moodustamiseks kasutati ankeetküsitlust. Täpsemad kriteeriumid on toodud alapeatükis 2.1.

2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus

Lõputöös kasutati eesmärgi saavutamiseks kvalitatiivseid uurimismeetodeid. Ettevõtte uuringusse sobivuse hindamiseks sooritati intervjuud ühe ettevõttes töötava juhtiva raamatupidajaga. Seejärel kasutati ankeetküsitlust laiema valimi moodustamiseks. Küsitluse eelistan saab välja tuua võimaluse kontakteeruda paljude erinevate inimestega, kellega muul juhul poleks võimalik kontakti saada. Intervjuude tegemine paljude erinevate uuringus osalevate inimestega oleks liiga ajamahukas ja keeruliselt analüüsiv. Küsitluse puuduseks võib olla asjaolu, et vastajaga puudub isiklik kontakt ning küsimustest ei pruugita üheselt aru saada. (Choudhory 2020)

Ankeetküsitlus koostati Maive Haak Magistritöö „Raamatupidamisteenuse tajutud kvaliteet ja selle seos raamatupidaja kvalifikatsiooniga Eesti turul“ põhjal. (Haak 2022) Käesoleva lõputöö küsitlus on koostatud sarnaselt ja arendatud Maive Haak Magistritöö küsitluse põhjalt. Küsitluses on kasutatud mudelit, kus vastajad saavad hinnata väiteid 5-palli skaalal nõustumisest kuni mittenõustumiseni, võimalik on valida ka „ei oska öelda“. Küsitluses on lisaks toodud täpsustavaid küsimusi töötaja tööstaži, kvalifikatsiooni arendamise ning kvalifikatsiooni langemise kohta. Uuringu jaoks koostatud küsimused ning nende allikad on välja toodud tabelis, mis on leitav lisas

1. Allikateks on kasutatud varasemaid uuringuid, Eesti Raamatupidajate Kogu loodud tunnustuse süsteemi ettevõtetele ja kutsestandardeid.

Küsimustik koosnes 22 küsimusest. Esmalt sooviti teada saada, kui kaua on raamatupidaja ettevõttes töötanud, mis on tema jaoks ettevõttes töötamisel oluline. Seejärel uuriti, millise kvalifikatsiooniga raamatupidaja ettevõttesse kandideeris ja kas ta on ettevõttes töötamise jooksul oma kvalifikatsiooni arendanud või tunneb, et tema kvalifikatsioon on langenud. Lisaks oli küsimusi ametiülesannete rutiinsuse ning tööülesannete täitmise ajal tekkinud vigade kohta. Küsimused 2-5, 8-11, 13-16, 18-20 olid viidatud osaliselt Eesti Raamatupidajate Kogu poolt antud ettevõtte tunnustusele, kvaliteedimärgile ning raamatupidaja kutsestandarditele. Küsimused 12-16 olid seotud raamatupidaja arengu, initsiatiivikuse ning erialaste teadmistega. Viimane küsimus oli esitatud vabas vormis, kus vastajad said võimaluse avaldada teemakohast arvamust.

Esmalt viidi autori poolt läbi pilootuuring ehk intervjuu nelja rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse juhtiva raamatupidajaga. Eesmärk oli aru saada, kas valitud ettevõtted on tööprotsesside poolest võrreldavad ning küsimused arusaadavad ja üheselt mõistetavad. Peale intervjuusid tehti korrekture ning vormistati intervjuu küsimused ümber küsimustiku vormi. Lõplik küsimustik koostati *Connect.ee* keskkonnas, mis on leitav ka lisas 2. Küsitlus viidi läbi vahemikul 14.märts kuni 21.märts 2023. Intervjuu küsimustik on leitav lisas 3.

Küsimustik oli suunatud raamatupidajatele, kes töötavad rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses. Ettevõtetele seatud kriteeriumid olid järgmised:

1. Rahvusvaheliselt tegev ettevõtte
2. Ettevõtte finantskeskus asub Eestis

Valitud ettevõtetest kahes pakutakse raamatupidamisteenust ning kahes ettevõttes töötab finantskeskus ainult emaetevõtte ning selle tütaretevõtete finantstoimingutega. Kuna ettevõtetega oli autor käinud eelnevalt tutvumas, enda mõtteid tutvustamas, siis küsimustiku jagamine oli küsitajate jaoks oodatud. Peale intervjuude sooritamist saadeti intervjuul osalejate e-posti aadressile veebilink küsitlusega, et intervjuueeritavad küsimustikku ettevõtte siseselt finantskeskuses jagaksid. Saadetud e-kiri sisaldas küsitluse linki, teemat, mida täpselt uuritakse ning mainiti anonüümsust vastajatele. Küsitlusel osaleti aktiivselt ning juba esimese kolme päevaga oli vajalik analüüsiv tulemus olemas.

Küsitluses osales 29 raamatupidajat, kelle hinnangu põhjal selgitatakse välja raamatupidaja kvalifikatsiooni arendamise võimalused rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses. Andmete analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset analüüsi. Andmete töötlemisel kasutati andmetöötlusprogrammi Microsoft Excel. Analüüsi esitlemiseks kasutati kirjeldava statistika meetodeid ehk aritmeetiline keskmine (\bar{x}), protsentjaotuseid ja sagedustabeleid.

2.2. Raamatupidaja kvalifikatsiooni arengu analüüs

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse vastajate raamatupidaja kvalifikatsiooni arengut 3.-4. ja 13. küsimuse põhjal. Mõõdikuna kasutatakse Douglas Creed *et al.* 2004, 23 uuringus välja toodud kvalifikatsiooni taseme seost tööstaažiga. Vastajatel paluti vastata raamatupidaja kvalifikatsiooniga seotud küsimustele sealhulgas oli võimalik vastata ka vastusega „ei oska öelda“, mida käsitletakse kui selle küsimuse kohta puudub piisav informatsioon.

Küsitluses osalenud raamatupidajatest 38% olid ettevõttes töötanud 1-3 aastat. 28% vastanutest oli ettevõttes töötanud kuni 1 aastat. 3-5 aastase tööstaažiga oli kõige vähem raamatupidajaid – 10% ning üle 5 aastase tööstaažiga raamatupidajaid oli 24%. Võib järeldada, et 3-5 aastane tööstaaživahemik tekitab raamatupidajas kõige suuremat liikumise soovi. Võimaluste puudumisel või teiste inimtegurite põhjusel leitakse lahendus ettevõtetest välja liikumisega.

Tabel 1. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Tööstaaž	Kuni 1 aastat	1-3 aastat	3-5 aastat	Üle 5 aasta
Milline on Teie tööstaaž praeguses ettevõttes?	28%	38%	10%	24%

Allikas: Roes (2023, 1); autori koostatud

Ettevõtete juhtivraamatupidajaid intervjuerides selgus, et olenevalt ametipositsioonist on pigem oluline kutse kvalifikatsiooni tõendi olemasolu, kuid see ei ole alati määrav. Küsitlusest selgub, et 14% vastanutest oli tööle kandideerimise ajal raamatupidaja kvalifikatsioon omandamisel. 34 %

vastanutest töötab rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses raamatupidaja kutsekvalifikatsioonita. Kõige suurema osakaaluga (38%) töötab uuritud ettevõtetes 5.taseme raamatupidajaid.

Tabel 2. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Küsimus	Raamatupidaja assistent I	Raamatupidaja, tase 5	Vanemraamatupidaja, tase 6	Raamatupidaja kvalifikatsioon oli tööle kandideerimise ajal omandamisel	Mitte ükski nendest variantidest
Millise raamatupidaja kvalifikatsiooniga kandideerisite praegusele ametikohale?	14%	38%	0%	14%	34%

Allikas: Roes (2023, 1); autori koostatud

Vastanutest 55% peab end kursis raamatupidajate kutsekvalifikatsiooni nõudmistega või Eesti Raamatupidajate Kogu tunnustatud raamatupidamisetevõttele esitatud nõuete ning tunnustusega. Raamatupidajana on kutsekvalifikatsiooni nõuetega kursis olemine vajalik, et teada oma väärtust ning suunda kuhu on võimalik edasi areneda. ERK tunnustatud raamatupidamisetevõttele esitatud nõuete ning tunnustega on oluline end kursis hoida, sest tunnustus lisab ettevõttele väärtust, mis on töötaja jaoks vajalik kindlustunde andmiseks. 21% vastanutest ei ole kursis raamatupidajate kutsekvalifikatsiooni nõudmistega või ERK tunnustatud raamatupidamisetevõttele esitatud nõuete ning tunnustega.

Tabel 3. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Küsimus	Jah	Ei	Ei oska öelda
Kas olete kursis raamatupidajate kutsekvalifikatsiooni nõudmistega või ERK tunnustatud raamatupidamisetevõttele esitatud nõuete ning tunnustusega?	55%	21%	24%

Allikas: Roes (2023, 1); autori koostatud

Raamatupidamisvaldkond on eriala, kus raamatupidaja peab end muutustega pidevalt kursis hoidma. Raamatupidajana on oluline osaleda erialastel koolitustel, hoida end kursis uuenenud seadustega ja määrustega ning olla oma ala spetsialist. 28% vastanutest on täiesti nõus väitega, et raamatupidajana on nad teadlikud uuenenud seadustest ja määrustest. 62% vastanutest hoiab end mingil määral uuendustega kursis, aga ei pea seda ilmselt tööülesannetest lähtuvalt prioriteediks. Tulemustest selgub, et raamatupidajaid, kes uuenenud seadusi ja määrusi mingilgi määral ei jälgi, on 3%. Aktiivsem osalemine erialastel koolitustel aitab kaasa pidevate uuendustega kursis olemisele. 31% vastanutest leiab alati aega ning võimalusi koolitustel osalemiseks. 49% vastanutest osaleb võimalusel koolitustel, kuid ei pea seda eesmärgiks. Väiksema vastanute osakaaluga on vastusevariandid, kus koolitused pigem ei tule teemaks erialase kvalifikatsiooni taseme hoidmisel. Töötades kitsa valdkonna spetsialistina, tunnevad töötajad, et koolitus ei ole neile vajalik, kui see nende igapäevatööd ei puuduta. 24% vastanutest peab end täielikult raamatupidamisvaldkonna spetsialistiks. Raamatupidajad, kes vähem koolitustel osalevad ning seaduste ja määrustega vähem kursis on, peavad end siiski pigem heaks oma valdkonna spetsialistiks. Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse struktuur võib jaotuda selliselt, et raamatupidaja tunnebki end oma osakonna spetsialistina, kuid see ei pruugi tähendada laia teadmistaasi üldiselt raamatupidamisest.

Tabel 4. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent, aritmeetiline keskmine)

Pädevus	Täiesti nõus (5)	Pigem nõus (4)	Nii ja naa (3)	Pigem ei ole nõus (2)	Üldse ei ole nõus (1)	Ei oska öelda (0)	Keskmine*
Raamatupidajana olen teadlik uuenenud seadustest ja määrustest	28%	62%	7%	0%	3%	0%	4,10
Raamatupidajana osalen erialastel koolitustel	31%	49%	14%	3%	3%	0%	4,00
Olen raamatupidamisvaldkonna spetsialist	24%	45%	21%	10%	0%	0%	3,83

Allikas: Roes (2023, 3, 4); autori koostatud

Märkused: *keskmiste arvutamisel ei ole arvestatud „Ei oska öelda“ vastajaid

2.3 Raamatupidaja kvalifikatsiooni areng rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses analüüs

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse raamatupidaja kvalifikatsiooni arengut rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses. Mõõdikuna kasutatakse seoseid tööga rahulolu ja töemotivatsiooni ning tööga seotud tulemuslikkuse vahel, mis on Herbohn 2004, 20 uuringus välja toodud. Küsimused olid püstitatud selliselt, et oleks võimalik analüüsida rahvusvahelises ettevõtte finantskeskuses töötamise võimalusi.

Raamatupidajat on õpetatud ettevõtte äriprotsessidest aru saama, mõistma ettevõtte ärioloogikat. Uuringu tulemustest selgub, et rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse raamatupidajad peavad oluliseks ettevõtte struktuuri tundmist, ärioloogika mõistmist, arvestusprotsesside seotust ärioloogikaga ja võimalikult kõrget automatiseerituse taset. Kõige olulisemaks pidasid vastajad raamatupidamisrutiinide ehk igapäevaste rutiinsete tööülesannete paindlikkust keerulisemate ülesannete lahendamisel. Jooksvate probleemide ja küsimuste lahendamine kuulub paratamatult raamatupidaja igapäeva tööülesannete hulka. Selleks, et töö pingeid ei tekitaks, peavad rutiinsed igapäevaülesanded võimaldama paindlikkust. Vastajate jaoks on veel olulised õhkkond ettevõttes ning kolleegide suhtumine. Pikaajalise edu saavutamiseks on oluline, et ettevõtted seaksid prioriteediks oma finantskeskustes tugeva ja terve kultuuri loomise.

Tabel 5. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Mis on Teie, kui raamatupidaja jaoks oluline töötades rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses?	Vastused
Ettevõtte struktuuri tundmine	19%
Ettevõtte ärioloogika mõistmine	18%
Arvestusprotsesside seotus ärioloogikaga	17%
Raamatupidamisrutiinide paindlikkus keerulisemate küsimuste lahendamisel	27%
Võimalikult kõrge automatiseerituse tase	19%
Muu, palun nimetage	õhkkond ettevõttes, kolleegide suhtumine

Allikas: Roes (2023, 1); autori koostatud

Ettevõttesse tööle kandideerides on alati oluline erialase kvalifikatsiooni tõendamine või muul moel vajalike oskuste näitamine. Ettevõttes töötamisega võivad töötajad jääda nn mugavustsooni. Unustatakse ära, et enda erialase kvalifikatsiooni taseme hoidmine või pidev areng on protsess, mis peaks kuuluma igapäeva tööülesannete kõrvale. Intervjuudest ettevõtete juhtivate raamatupidajatega selgus, et rahvusvahelise ettevõtte finantskeskustes pakutakse töötajatele koolitusi. Ettevõtte poolt on organiseeritud nii ettevõtteväliseid kui ka -siseseid koolitusi, kuid osavõtt nendest ei pruugi olla alati see, mida juhtkonna poolt oodatakse. 38% vastanutest on osalenud ettevõtte sisestel koolitustel ning 19% vastanutest on osalenud ettevõtte poolt pakutud välistel koolitustel. Ettevõttesiseste koolituste alla kuuluvad ka tööohutuskoolitus ja muud sisekorra koolitused. Ettevõtte poolt korraldatud välised koolitused näitavad pigem seda, et on leitud erialaspetsiifiline võimalus kvalifikatsiooni arendamiseks. 10% vastanutest on näidanud oma ettevõtte juhtkonnale aktiivsust ja initsiatiivikut ning valinud välja koolituse, millel ettevõtte toetusel osaleda. Intervjuudest ettevõtete juhtivate raamatupidajatega selgus, et rahvusvahelise ettevõtte finantskeskustel on ressursse, et toetada töötajaid nende välja valitud koolitustel osalemisega. Väiksem vastuseprotsent võib viidata olukorrale, et töötajad ei ole oma kõigist võimalustest teadlikud. Kutsetaseme eksami järgmise taseme läbimist esineb töötajate seas vähem kui kõrghariduse omandamist. Eelnevatest küsitlustest selgus, et 14% raamatupidajatest oli tööle kandideerimisel kõrgharidus omandamisel. Sellest tuleneb ka suurem protsent, kus juba ettevõttes töötamisega on saavutatud erialase kõrghariduse tase.

Tabel 6. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Kuidas olete oma raamatupidaja kvalifikatsiooni praeguses ettevõttes arendanud?	Vastused
Olen osalenud ettevõtte sisestel koolitustel	38%
Olen osalenud ettevõtte poolt pakutud välistel koolitustel	19%
Olen valinud ettevõtte välise koolituse ning ettevõtte toetusel seal osalenud	10%
Olen läbinud kutsetaseme eksami	12%
Olen omandanud erialase kõrghariduse	21%

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse sisesed ametipositsiooni liikumised aitavad kaasa raamatupidaja kvalifikatsiooni arendamisele, sest sellise liikumisega saab raamatupidaja põhjalikumaid teadmisi erinevate protsesside toimimisest ning koostööst. Ettevõtte siseselt

ametipositsiooni vahetajaid on vastajate seas 59%. Samas on ametipositsiooni mittevahetajaid 41%. Kuna eelnevatest küsitlustest selgus, et küsitlajate seas on raamatupidajaid (28%), kelle tööstaž on kuni 1 aastat, siis arusaadavalt ei ole mõistlik nii lühikese aja töötamise pealt hakata tegema ametipositsiooni vahetusi. Intervjuudest finantskeskuste juhtivate raamatupidajatega selgus, et on raamatupidajaid, kes soovivad liiga kiireid arenguhüppeid teha. Kui karjääri jooksul jäävad praegustes rollides omandamata piisavad kogemused ja teadmised võib tekkida olukord, kus ettevõtte finantskontseptsioonidest ei ole veel piisavat arusaamist ning võib tekkida probleeme raamatupidaja töös. Raamatupidajate jaoks on oluline keskenduda väärtuslike kogemuste ja teadmiste omandamisele enne kiire karjäärivõimaluse otsimist, et tagada edu saavutamiseks vajalike oskuste olemasolu kõrgematel ametikohtadel. Järsud ametipositsiooni muudatused võivad olla ohtlikud nii töötajale kui tööandjale, sest raamatupidajana enda võimeid üle hinnates võib tekkida läbipõlemine ning olukord, kus soovitakse ettevõttest lahkuda.

Tabel 7. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Kas olete ettevõttesiseselt ametipositsiooni vahetanud?	Vastused
Jah	59%
Ei	41%

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Üks intervjuueeritud ettevõtetest kasutab ametirootsiooniprogrammi. Programm võimaldab raamatupidajal tähtajalise lepinguga tundma õppida teise ametipositsiooni tööülesandeid. Kui tööülesanded ei ole raamatupidajale siiski ootuspärased, on võimalik tähtaja saabumisel oma endisele ametipositsioonile naasda. Ametirootsiooniprogramm sobib ka nendele raamatupidajatele, kes oma ametit püsivalt muuta ei soovi, kuid erialase kvalifikatsiooni arendamiseks soovivad laiapõhjalisemaid teadmisi koguda.

Tabel 8. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Kas olete osalenud ettevõtte siseselt ametipositsiooni rootsiooni programmis?	Vastused
Jah	10%
Ei	90%

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Raamatupidaja töö võib olla rutiinne. Rutiini on võimalik vähendada automatiseerimise protsessidega, mida vähemalt kahes uuringus osalenud ettevõttes juba väga aktiivselt

lahendatakse. Ostuarvete sisestamine süsteemi võib olla rutiin, mis mõjub raamatupidajale ja tema erialasele kvalifikatsioonile negatiivselt. Tänu automatiseerimisele on võimalik seda protsessi minimeerida. Vastanute hinnangust selgub, et nende töö ei ole pigem rutiinne.

Tabel 9. Vastajate jaotus ning hinnang (punktid)

Palun hinnake 5-punkti skaalal, kui rutiinne on Teie töö?	Vastused
Väga rutiinne = 1 Ei ole rutiinne = 5	3.21 / 5 (ei ole rutiinne)

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Intervjuudest ettevõtete juhtivate raamatupidajatega selgus, et jälgitakse raamatupidajate tööülesannete mitmekesisust. Vajadusel ning võimalusel tehakse tööprotsessides muudatusi selliselt, et raamatupidaja ei tunneks rutiini tõttu stressi ning oma erialase kvalifikatsiooni langemist. Rutiin võib viia entusiasmi ja huvi vähenemiseni oma töö vastu, mis omakorda vähendavad jõudlust ning jõupingutusi. Raamatupidajatest 48% tunneb, et liigne rutiin mõjub negatiivselt nende motivatsioonile ning kvalifikatsioon hakkab selle tõttu langema. 31% vastanutest tunneb, et rutiinne töö ei mõjuta nende kvalifikatsiooni negatiivselt muudes raamatupidamisvaldkondades. Vastustest võib järeldada, et tööalast rutiini võidakse tasakaalustada enda kvalifikatsiooni arendamisega väljaspool ametipositsiooni.

Tabel 10. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Kas rutiin võib vähendada Teie motivatsiooni või mõjuda negatiivselt Teie kvalifikatsioonile muudes raamatupidamisvaldkondades (keerulised mitterutiinsed tehingud, kulu- ja juhtimisarvestus jms)?	Vastused
Jah	48%
Ei	31%
Ei oska öelda	21%

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Liialt rutiinne töö võib hakata mõjutama raamatupidaja tööd. Kvalifikatsiooni langemise või rutiini tõttu võib tekkida vigu arvestuses. Vead arvestuses mõjutavad ettevõtte finantstulemusi. Selleks, et vigu vältida ning minimeerida, peab neid analüüsima. Vigade suurema kordumisega peab ettevõtte juhtkond analüüsima, kas töötajatel on tarvis lisakoolitusi, muudatusi struktuuris või leida võimalus järgmise protsessi automatiseerimiseks. 41% vastanutest väidab, et raamatupidaja poolt tehtud vead on ettevõttes analüüsitud. Intervjuudest ettevõtete juhtivate raamatupidajatega tuli

välja kogemuslugu, kus töötaja tegi järjepidevalt sarnaseid vigu oma töös. Raamatupidajat toetati meeskonna poolt vigade minimeerimiseks, toimus erakorralisi üks ühele vestluseid otsese juhiga. Kahjuks ei suutnud sel korral osapooled lahendust leida, ning raamatupidaja lahkus ettevõttest. Probleem võis tekkida olukorrast, et ametipositsioonile oli palgatud mittekvalifitseeritud töötaja, töö oli liialt rutiinne või muud inimfaktorilised tegurid. Ettevõtte poolt pakuti lahendust ning mitteametlikku mentorlusprogrammi, kuid raamatupidaja ei olnud valmis muudatusteks ning koostööks.

Tabel 11. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Kas Teie ettevõttes mõõdetakse või analüüsitakse raamatupidaja poolt tehtud vigu?	Vastused
Jah	41%
Ei	17%
Ei oska öelda	42%

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Raamatupidamine rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses on meeskonnatöö ning vigade analüüs ning ennetamine tehakse läbi koos tööd tehes.

Avatud küsimusele vigade mõõtmise ning analüüsimise kohta vastasid raamatupidajad järgmiselt:

- 1) Aastaruannete osas koondatakse vead kokku ja tehakse kompleksne koolitus. Maksuteemade puhul, küsimustest tekib hilisemalt samuti koolituskava. Lisaks otsene juht õpetab ja annab tagasisidet ning selgitab, miks üks või teine asi peaks olema kajastatud teisiti.
- 2) Sisemine kvaliteedikontroll - raamatupidamise grupijuht või kvaliteedikontrollijuht kontrollib kliendi raamatupidamise või aastaruande üle korra kvartalis või korra aastas aastaruande puhul
- 3) Kvaliteedikontroll
- 4) Assistentide tööd kontrollitakse ja tehtud vigu analüüsitakse ühiselt
- 5) Nelja-silma printsiip
- 6) Tekkinud vigadest räägitakse avalikult koosolekutel ja õpitubades ja tutvustatakse võimalikke lahendusi, kuidas olukord korda sai
- 7) Proovime selgeks teha, miks vead tekivad ning toetame, et sarnaseid vigu ei tekiks
- 8) Perioodi lõppedes tuleb läbida konkreetsed kontrolliprotsessid
- 9) Teised raamatupidajad kontrollivad tehtud tööd ja annavad tagasiside vigadest

Arenguvestlused on välja töötatud, et saada infot töötaja tulevikuvaadete osas, tagasisidet tööle ning muude mõtete avaldamiseks. Arenguvestlus mängib suurt rolli raamatupidaja kvalifikatsiooni arengus, sest läbi selle tekivad erinevad võimalused ja pakkumised edasiliikumiseks. Kõikides intervjuueritud ettevõtetes peetakse arenguvestlusi regulaarselt. Seoses viimase aja kodukontori laialdasemalt levimisega, tehakse mõnedes ettevõtetes üks ühele vestlusi töötaja ning otsese juhi vahel kord kuus. Kontakt otsese juhiga vestlemisel tekitab raamatupidajale enesekindlust ning julgust avaldada rohkem oma mõtteid parendusettepanekuteks. 86% vastanutest väidab, et arenguvestluste tulemusi võetakse arvesse raamatupidaja töö kujundamisel. 94% vastanutest kinnitab väidet, et arenguvestlused tekitavad raamatupidajas enesekindlust ning motivatsiooni ettepanekute tegemiseks. Sellest järeldub, et raamatupidaja ning ettevõtte vaheline koostöö on jätkusuutlik ning usaldusväärne. 73% vastanutest väidab, et raamatupidaja kvalifikatsiooni võetakse arvesse tööprotsesside kujundamisel. Nagu ka intervjuudest ettevõtete juhtivate raamatupidajatega selgus, siis erialane kvalifikatsioon ei ole alati määrav. Olulisem veel on töötaja töötahe ning motivatsioon. Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses on erinevates meeskondades erinevad tööülesanded. Erialaspetsiifilisemaid ülesandeid peaksid lahendama raamatupidajad, kellel on rohkem teadmisi ning kogemusi ning sellisele ametikohale raamatupidaja valmisel peaks eelistama kogunud ning kõrgemalt kvalifitseeritud töötajat. Tööprotsessid, mis on seotud kitsama valdkonnaga, ei nõua laiapõhjalisi erialaseid teadmisi ning võib puududa ka vajadus raamatupidaja kutsekvalifikatsioonile.

Tabel 12. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Arenguvestlused ettevõttes	Jah	Ei	Ei oska öelda
Kas Teie ettevõttes peetakse regulaarselt arenguvestlusi?	100%	0%	0%
Kas arenguvestluste tulemusi võetakse arvesse raamatupidaja töö kujundamisel?	86%	4%	10%
Kas raamatupidaja poolt arenguvestlustel esitatud ettepanekuid aksepteeritakse ning arvestatakse?	94%	3%	3%
Kas raamatupidaja kvalifikatsiooni võetakse arvesse tööprotsesside kujundamisel?	73%	10%	17%

Allikas: Roes (2023, 3, 4); autori koostatud

Raamatupidaja asjakohasusest sõltub töö kvaliteet. Küsitlustele vastanutest 42% on täiesti nõus väitega, et vastab ettevõtte nõudmistele raamatupidajana, 48% on väitega pigem nõus. Raamatupidajatel on arusaam ettevõtte eesmärkidest ning töötaja ja tööandja vahelisest koostööst.

Täpsus ja õigeaegsus on rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses olulised märksõnad, sest ärikriitilised otsused on mõjutatud sellest, kui kiiresti info liigub. Küsitlustele vastanud raamatupidajad on täiesti nõus ja pigem nõus väitega, et teenus osutatakse kokkulepitud tähtaegadel. Jooksvate küsimuste ning päringute lahendamise tulevad küsitluses osalenud raamatupidajad hästi toime. 4% vastanutest arvab, et raamatupidamisrutiinide paindlikkuse puudumise tõttu võib küsimustele ja päringutele vastamine viibida.

Tabel 13. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent, aritmeetiline keskmine)

Asjakohasus	Täiesti nõus (5)	Pigem nõus (4)	Nii ja naa (3)	Pigem ei ole nõus (2)	Üldse ei ole nõus (1)	Ei oska öelda	Keskmine*
Vastan ettevõtte nõudmistele raamatupidajana	42%	48%	7%	0%	0%	3%	4,36
Raamatupidajana osutan teenust kokkulepitud tähtaegadel	79%	17%	0%	0%	0%	4%	4,82
Raamatupidajana vastan küsimustele ja päringutele kiiresti	48%	48%	4%	0%	0%	0%	4,45

Allikas: Roes (2023, 4); autori koostatud

Märkused: *keskmiste arvutamisel ei ole arvestatud „Ei oska öelda“ vastajaid

Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse juhtkond soovib oma töötajates näha innovaatilisi ja tulevikule mõtlemaid inimesi. Üha kiiremini areneva tehnoloogiaga tänapäeva maailmas, arenevad ka raamatupidamistarkvara ning süsteemid. Hea näide arengust on raamatupidamisprotsesside automatiseerimine. Ettevõtte ootab oma töötajatelt regulaarselt uusi ettepanekuid või tähelepanekuid protsesside parendamiseks, sest see aitab kulusid kokku hoida. Automatiseerimine vähendab rutiini, mille tagajärjel võib raamatupidaja kvalifikatsioon langeda. Kvalifikatsiooni langemisest tekivad vead, mis mõjutavad tulemust arvestussüsteemis. Vead mõjutavad töötaja enesekindlust, mis võib päädida raamatupidaja lahkumisega ettevõttest. Selles juhtumite reas oli mitmeid kulude kokkuhoiu kohti ettevõttele. Küsitlusest selgub, et raamatupidajad oskavad ettevõttes kasutuselolevat tarkvara. Ebakindlus tarkvarateemalisele küsimusele vastamisel võib tuleneda sellest, et rahvusvahelise ettevõtte raamatupidamise arvestamiseks on kasutusel

laiamahulised raamatupidamistarkvara süsteemid. Kitsa valdkonnaga tegelevatele raamatupidajatele lubatakse süsteemi ligipääsu ainult konkreetsete tööülesannete sooritamiseks. Raamatupidaja võib olla oma valdkonna ekspert, kuid tunneb üldises pildis end pigem mitte eksperdina. Süsteemiarenduse ettepanekuid tehakse raamatupidajate poolt ja otsesele juhile. Tulemus näitab, et meeskonnatöö on toimiv ning usaldus otsese juhi vastu olemas. Küsitlustele vastanud tunnevad raamatupidamisprotsesse ning oskavad neid analüüsida. Ebakindlus sellele küsimusele vastamisel võib tulla faktist, et vastanute seas on raamatupidajaid, kes on ettevõttes töötanud vähem kui 1 aastat.

Tabel 14. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent, aritmeetiline keskmine)

Innovatsioon	Täiesti nõus (5)	Pigem nõus (4)	Nii ja naa (3)	Pigem ei ole nõus (2)	Üldse ei ole nõus (1)	Ei oska öelda	Keskmine*
Olen ettevõttes kasutusesoleva raamatupidamistarkvara ekspert	14%	62%	14%	10%	0%	0%	3,79
Raamatupidajana leian pidevalt lahendusi, mida süsteemis arendada	10%	35%	48%	7%	0%	0%	3,48
Raamatupidajana teen arendusettepanekuid jooksvalt oma otsesele juhile	10%	49%	35%	0%	3%	3%	3,64
Raamatupidajana tunnen protsesse täielikult ning oskan neid analüüsida	17%	55%	24%	4%	0%	0%	3,86

Allikas: Roes (2023, 4, 5); autori koostatud

Märkused: *keskmiste arvutamisel ei ole arvestatud „Ei oska öelda“ vastajaid

Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse juhtivaid raamatupidajaid intervjuerides selgus, et juhtkond ootab oma alluvatelt rohkem initsiatiivikut. Samas tuli intervjuudest ka välja, et liigne initsiatiivikus ei pruugi hästi mõjuda. Ühes ettevõttes töötas kliendilaekumiste spetsialistina raamatupidaja, kes vähem kui 1 aastat ettevõttes töötanuna soovis ametiredelil tõusta. Tal olid kõik eeldused olemas, kuid juhtkond soovis, et kõrgemal ametipositsioonil töötaks keegi, kellel on ettevõtte ärioloogika ning struktuuri mõistmisest parem arusaam. Liigne töötaja initsiatiivikus lõppes ettevõttest lahkumisega. Raamatupidajad ootavad, et ettevõtte juhtkond pakuks rohkem

võimalusi ametiredelil tõusmiseks. Unustatakse aga ära, et ettevõttesiseselt positsioonil tõusmiseks peab midagi lisaks ära tegema ning silma paistma lisakohustuste tegemise näol. Ametiredelil tõusmine tähendab, et tööülesanded lähevad keerulisemaks ning ajakriitilisemaks. Raamatupidaja peab madalamal positsioonil tõestama, et lisapingutus on talle jõukohane. Intervjuuerides tuli välja ka kogemuslugu, kus initsiatiivikas raamatupidaja oli töötanud ettevõttes umbes 3 aastat. Ta soovis ametiredelil tõusta, nägi pakkumist ning kandideeris. Raamatupidaja töötas oma uuel ametipositsioonil kaks kuud ja lahkus ettevõttest. Võib eeldada, et uue ametipositsiooni ülesanded ei olnud raamatupidajale jõukohased, kuid oma endisele ametipositsioonile naasda polnud enam võimalik. See võis olla põhjendamatult järsk ametiredelil tõusmine. Küsitlustele vastanud raamatupidajad on initsiatiivikad, leiavad võimalusi lisakohustuste võtmiseks, on avatud ettevõttesisestele ametirootatsiooni pakkumistele ning leiavad võimalusi tööülesannete kõrvalt end erialase kirjandusega täiendada. Küsitlusele vastanud raamatupidajad eelistavad ettevõttesisest ametiredelil tõusmist.

Tabel 15. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent, aritmeetiline keskmine)

Initsiatiiv	Täiesti nõus (5)	Pigem nõus (4)	Nii ja naa (3)	Pigem ei ole nõus (2)	Üldse ei ole nõus (1)	Ei oska öelda	Keskmine*
Soovin raamatupidajana ametiredelil tõusta ning saan aru, et pean selleks lisakohustusi võtma	38%	34%	21%	0%	0%	7%	4,19
Raamatupidajana olen avatud ettevõttesiseste ametipositsiooni rotatsiooni programmides osalemisele	31%	31%	24%	7%	4%	3%	3,82
Raamatupidajana leian võimalusi ja aega lugeda erialast kirjandust	21%	28%	31%	14%	3%	3%	3,50
Soovin areneda raamatupidajana ettevõttesiseselt	55%	28%	7%	3%	0%	7%	4,44

Allikas: Roes (2023, 5, 6); autori koostatud

Märkused: *keskmiste arvutamisel ei ole arvestatud „Ei oska öelda“ vastajaid

Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses töötades tunnevad raamatupidajad end meeskonnaliikmena, aitavad ning motiveerivad üksteist. Küsitluse tulemusena selgub, et 62% töötajatest on motiveeritud meeskonnas töötamiseks. 69% vastajatest nõustub väitega, et millegi muutmisega peab alustama iseendast kui üksikust lülist suures süsteemis. Küsitlusel osalejad pigem tunnevad ettevõtte poolset toetust. Intervjuudest juhtivate raamatupidajatega selgub, et ettevõtted on loonud erinevaid boonusprogramme oma töötajate motiveerimiseks. Ühes intervjuueritud ettevõttes on loodud kvartaalne boonussüsteem, kus igast meeskonnast nomineeritakse preemiale kandideerimiseks üks meeskonnaliige. Kokkuvõttes valitakse igas kvartalis välja silmapaistvamate töötulemustega raamatupidajad, kes saavad autasuks ühekordse rahalise preemia. Ettevõtte on loonud enda poolt motivatsioonitasu ning ootab, et raamatupidajad omalt poolt pingutusi teeksid selle motivatsioonitasu saamiseks.

Tabel 16. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent, aritmeetiline keskmine)

Motivatsioon	Täiesti nõus (5)	Pigem nõus (4)	Nii ja naa (3)	Pigem ei ole nõus (2)	Üldse ei ole nõus (1)	Ei oska öelda	Keskmine*
Raamatupidajana teen piisavalt pingutusi, et oma tööd hästi teha ning saada tunnustust juhtkonna poolt	48%	48%	4%	0%	0%	0%	4,45
Raamatupidajana tunnen, et ettevõtte hindab minu panust	31%	45%	17%	4%	0%	3%	4,07
Raamatupidajana olen meeskonnaliige, toetan ning motiveerin oma meeskonda	62%	35%	3%	0%	0%	0%	4,59
Olen nõus, et muutus peab algama minust endast	69%	17%	14%	0%	0%	0%	4,55

Allikas: Roes (2023, 6); autori koostatud

Märkused: *keskmiste arvutamisel ei ole arvestatud „Ei oska öelda“ vastajaid

Raamatupidaja kutsekvalifikatsiooni loetakse kvaliteedi näitajaks. Kogemuslugudest ja küsitlusest selgub, et kvalifikatsioonitõend ei ole alati kõige olulisem. Lisaks sellele peab raamatupidajal olema ka teotahet. 35% vastanutest arvab, et raamatupidaja kvalifikatsioon on ettevõttes oluline,

27% vastanutest arvab, et ei ole oluline. Tulemus toetab väidet, et kutsekvalifikatsiooni tõend üksinda ei ole raamatupidaja kvaliteedi näitaja. Lisaks ei pruugi raamatupidaja kvalifikatsioon olla esmavajalik töötades rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses kitsas valdkonnas, kus eelkõige on olulised täpsus, korrektsus ning kiirus. Kandideerides rahvusvahelise ettevõtte finantskeskusesse kitsa valdkonna ametikohale, võib olla raamatupidaja kutsekvalifikatsioon veel omandamisel. Kutsekvalifikatsiooni taseme saavutamisel saab raamatupidaja võimalusel ettevõttesiseselt ametipositsiooni vahetada, et rakendada omandatud teadmisi laiemalt.

Tabel 17. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Kas raamatupidaja kvalifikatsioon on Teie ettevõttes oluline	Vastused
Jah	35%
Ei	27%
Ei oska öelda	38%

Allikas: Roes (2023, 6); autori koostatud

Töötades kitsa valdkonna raamatupidamises pikemat aega hakkab raamatupidaja kvalifikatsioon langema. Küsitlustele vastanutest 38% toetab seda väidet. Intervjuudest juhtivate raamatupidajatega selgus, et ettevõtte juhtkond ning töötajad leiavad sageli võimalusi tööülesannete mitmekesistamiseks. Olenevalt finantskeskuse ning selles töötavate meeskondade suuruselt on võimalik tööülesandeid jagada selliselt, et kõik meeskonnaliikmed suudaksid üksteist asendada ning ühelgi liikmel ei oleks liiga ühekülgeid ülesandeid. Soov tööülesannete mitmekesistamiseks võiks eelkõige tulla raamatupidaja poolt mõttega oma kvalifikatsiooni tasemel hoida ning arendada.

Tabel 18. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Kas tunnete, et töötades pikemalt samal ametipositsioonil (näiteks müügiarvete spetsialistina), on Teie kvalifikatsioon teistes raamatupidaja üldpäädevustes (näiteks finantsanalüüs, juhtimisarvestus) langenud?	Vastused
Jah	38%
Ei	0%
Ei oska öelda	62%

Allikas: Roes (2023, 7); autori koostatud

Töötajate edutamiseks peab tööandjal olema alus, mille põhjal ametipositsioonil tõusmist selgitada. Töötulemuste hindamine võib olla ka seotud motivatsioonipoliitikaga, kus silmapaistvamad töötajad saavad preemiat. Kindlate kehtestatud kriteeriumite järgi juhindudes, saavad raamatupidajad töötada selle nimel, et ettevõtte ootustele vastata. 45% vastanutest on arusaam ettevõttes kehtestatud kriteeriumidest.

Tabel 19. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

Kas raamatupidaja töötulemuste hindamisel on ettevõttes kehtestatud kindlad kriteeriumid	Vastused
Jah	45%
Ei	10%
Ei oska öelda	45%

Allikas: Roes (2023, 7); autori koostatud

Vastuste tulemustest võib järeldada, et üldiselt on ettevõtte poolt jagatud vähe informatsiooni, mis võib mõjutada raamatupidaja kvalifikatsiooni arengut tulevikuvaates. Personalipoliitika, mis järgib raamatupidaja töötulemuste hindamist, aitab kaasa kvalifikatsiooni arengule.

Tabel 20. Vastajate jaotus ning hinnang (protsent)

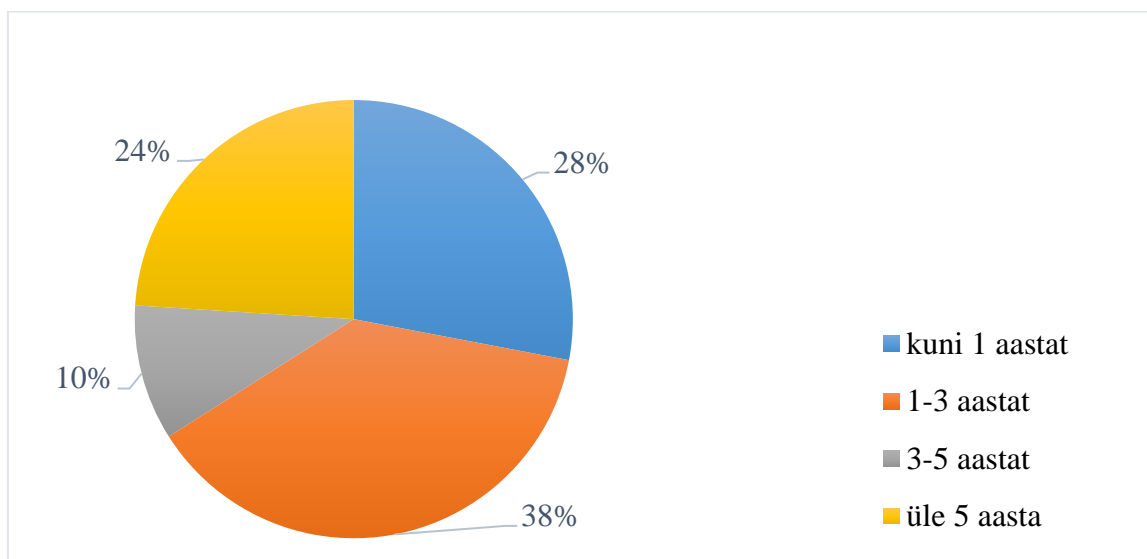
Kui vastasite eelnevale küsimusele jaatavalt, kas ettevõtte personalipoliitika võtab seda arvesse?	Vastused
Jah	40%
Ei	5%
Ei oska öelda	55%

Allikas: Roes (2023, 7); autori koostatud

2.4. Järeldused ja ettepanekud

Käesolevas alapeatükis tehakse järeldused ning ettepanekud empiirilises osas selgunud analüüsi tulemuste põhjal. Analüüsi tulemusel selgub, et rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskustes töötab kõige enam raamatupidajaid tööstaažiga 1-3 aastat. 28% raamatupidajatest on ettevõttes töötanud vähem kui 1 aastat.

Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus raamatupidajate tööstaaži rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses.

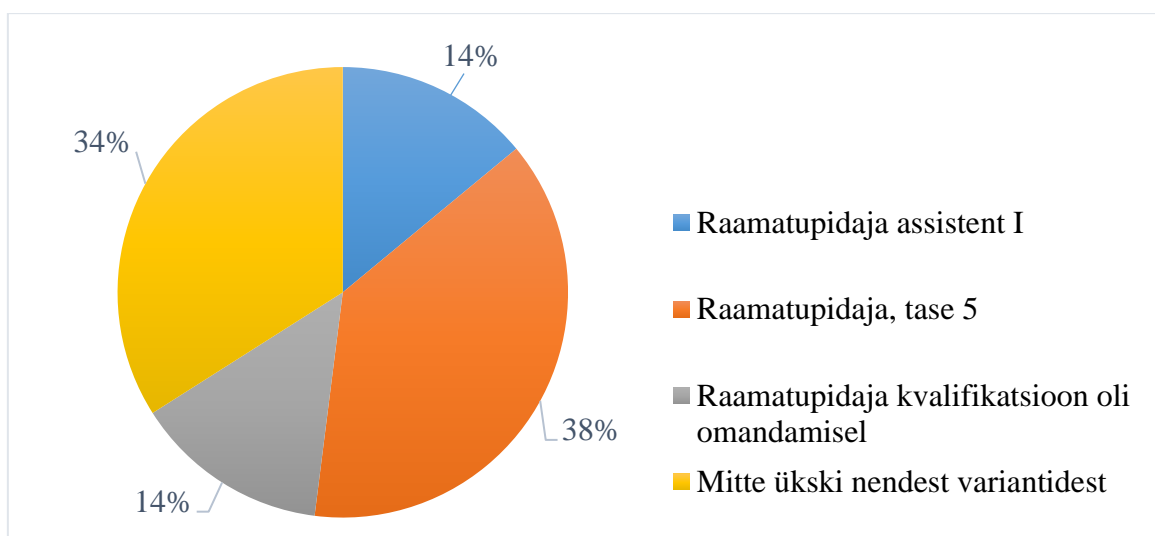


Joonis 2. Raamatupidajate tööstaaž

Allikas: Roes (2023, 1); autori koostatud

Ametikohale kandideerides oli 38% vastanutest omandatud raamatupidaja kutsekvalifikatsiooni tase 5. 14% vastanutest oli raamatupidaja kvalifikatsioon omandamisel. Vastanute seas oli 34% raamatupidajaid, kes ei oma ega omanda hetkel raamatupidaja kutsekvalifikatsiooni.

Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus raamatupidajate kutsekvalifikatsiooni taset praegusele ametikohale kandideerides.

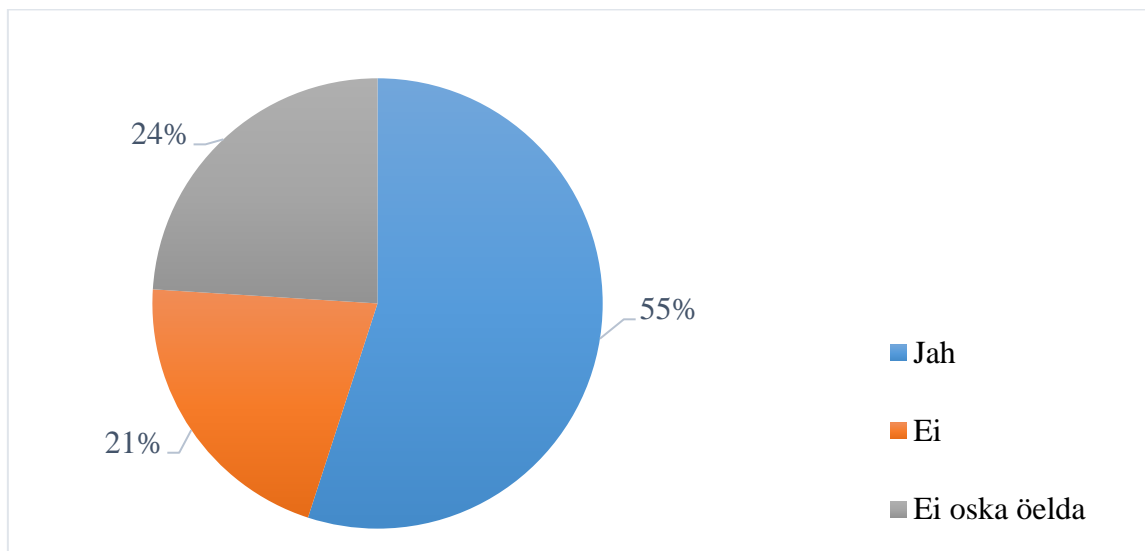


Joonis 3. Kutsekvalifikatsiooni tase praegusele ametikohale kandideerimise ajal

Allikas: Roes (2023, 1); autori koostatud

Vastajaprofiil kujunes vastuste järgi selliselt, et rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses töötab raamatupidaja, kes on ettevõttes töötanud 1-3 aastat, on omandanud raamatupidaja kutse kvalifikatsiooni taseme 5 ning on teadlik raamatupidamise kvalifikatsiooni nõuetest.

Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus raamatupidajate teadlikkust kvalifikatsiooni nõuete kohta.



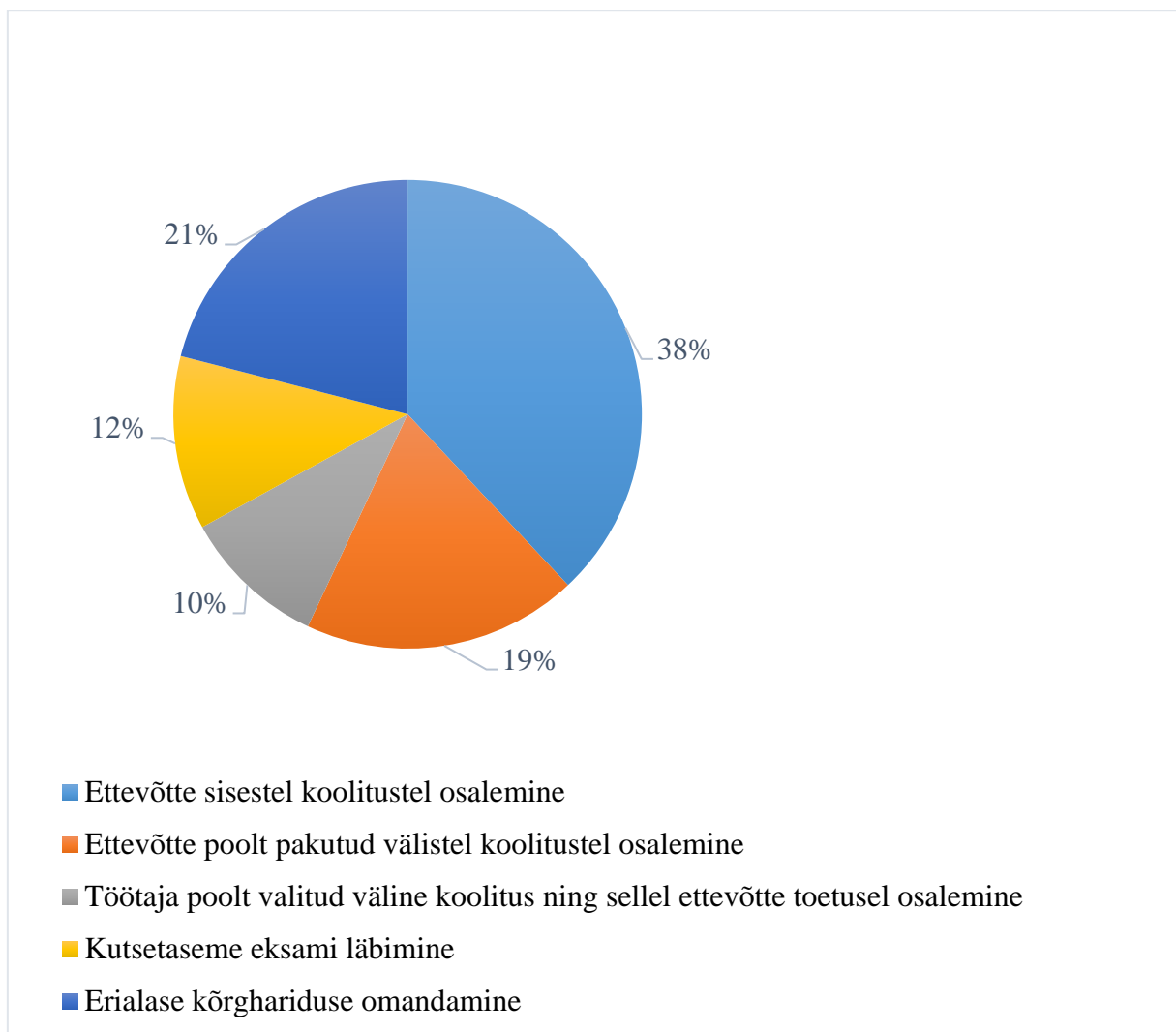
Joonis 4. Teadlikkus kvalifikatsiooni nõuete kohta

Allikas: Roes (2023, 1); autori koostatud

Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse struktuurist võib järeldada, et kitsa valdkonna spetsialist olemiseks ei ole vaja laiapõhjalisi teadmisi raamatupidamisest. Raamatupidajad on üldiselt kursis muutunud seaduste ning määrustega, leitakse võimalusi koolitustel osalemiseks. Vähene koolituste vastu huvi tundmine võib olla mõjutatud igapäevasetest ühekülgetest ametikohustuste täitmisest. Siin kohal võiks sekkuda ettevõtte, kes organiseerib rohkem erialast koolitust ja teavitab oma töötajaid võimalustest. Ettevõtte sisesed ning välised koolitused on vajalikud raamatupidajate pädevuse ja kvalifikatsiooni taseme hoidmiseks. 38% vastanutest on osalenud ettevõtte sisestel koolitustel ning 19% vastanutest on osalenud ettevõtte poolt pakutud välistel koolitustel. Ettevõtte siseste koolituste alla kuuluvad ka tööohutuskoolitus ja muud sisekorra koolitused. Ettevõtte poolt korraldatud välised koolitused näitavad pigem seda, et on leitud erialaspetsiifiline võimalus raamatupidaja kvalifikatsiooni arendamiseks. Koolitused on lisavõimalus murda rutiinist välja ning anda töötajatele vaheldust igapäevaülesannete sekka. Oma kutse kvalifikatsiooni arendamise ning taseme hoidmise eesmärgil peaksid raamatupidajad aktiivsemalt osalema ettevõtte poolt pakutud koolitustel ning vastavalt töötajate tööoskuste nõrkadele külgedele tegema ettepanekuid

koolituste sisseostmiseks väljaspoolt. Kuna finantskeskus on rahvusvahelise ettevõtte osa, siis võiks teha koolitusi ka rahvusvahelisel tasemel.

Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus raamatupidajate kvalifikatsiooni arengut praeguses ettevõttes.

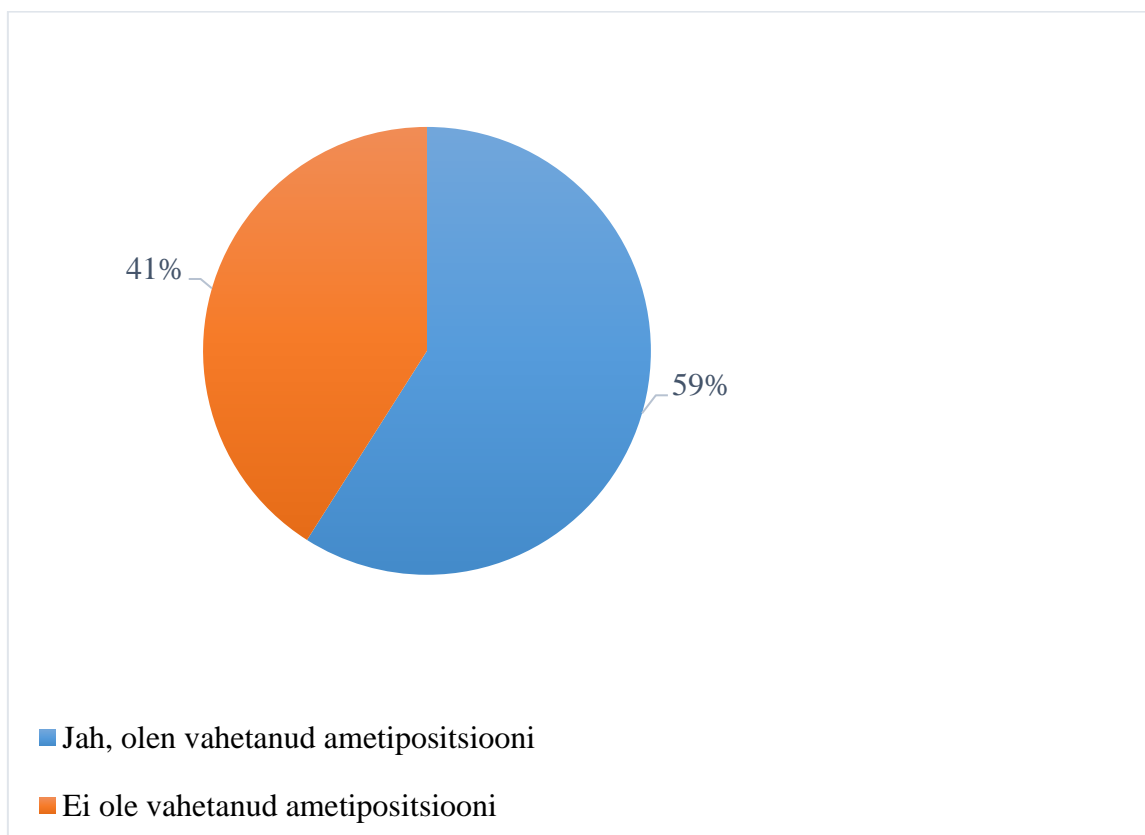


Joonis 5. Kvalifikatsiooni areng praeguses ettevõttes

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Ettevõtete juhtkonnad soovivad töötajate poolt rohkem initsiatiivi lisäülesannete tegemise näol. Samas ei tohi ükski areng toimuda liiga järsult. Ametipositsioonil tõusmine on võrdeline ettevõttes töötatud aja ning töötaja valmidusega lisakohustusi teha. Uuringutest selgub, et tähelepanelikumalt peab ettevõtte juhtkond suhtuma raamatupidajatesse, kes on ettevõttes töötanud 3-5 aastat. See on kõige kriitilisem tööstaži periood, kus töötajad võivad olla nõudlikumad, soovivad kiiremaid ametipositsiooni muudatusi ja järske arenguhüppeid teha.

Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus raamatupidajate ametipositsiooni vahetamise sagedust ettevõttesiseselt rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses.

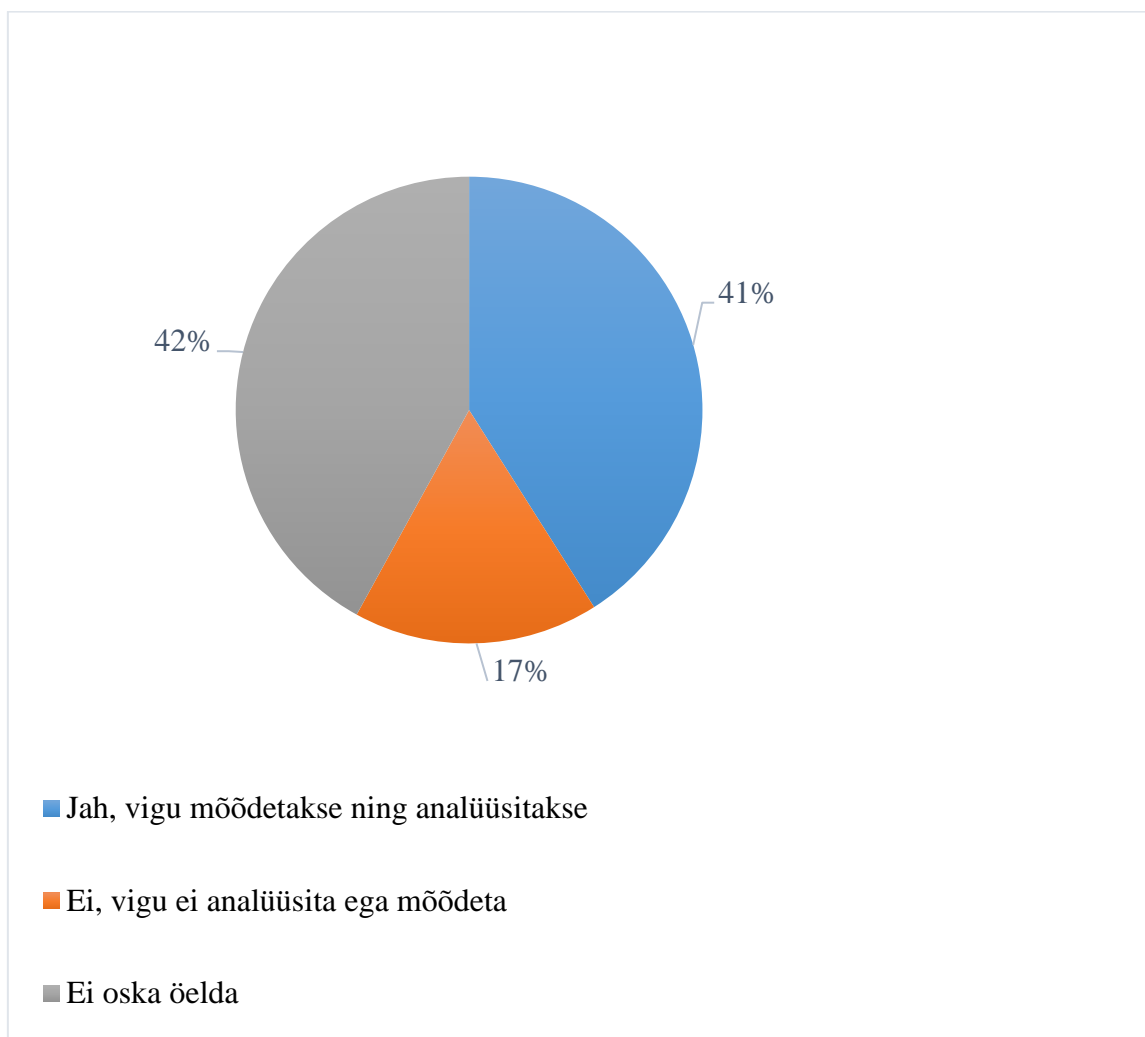


Joonis 6. Ettevõttesiseselt ametipositsiooni vahetamise sagedus

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Raamatupidajad on üldiselt kursis ettevõtte nõudmistega ning ootustega töötajale. Probleemid ning mõtted arutatakse läbi arenguestlustel või meeskonnas. Rutiinset tööd üritatakse ennetada automatiseerimise ning tööülesannete mitmekesistamise näol. Vigasid üritatakse ennetada ning vältida, kui need aga tekivad, tehakse koolitusi ning koosolekuid tulevikus vigade vältimiseks. Töötades rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse meeskonnas, tunneb raamatupidaja end kui mitteametlikus mentorlusprogrammis. Töö meeskonnas aitab kaasa karjääri kujundamisele, annab sotsiaalset tuge ning eeskuju. 62% küsitlusele vastanutest tunneb, et on raamatupidajana meeskonnaliige ning töötab selle nimel, et toetada ning motiveerida oma meeskonda.

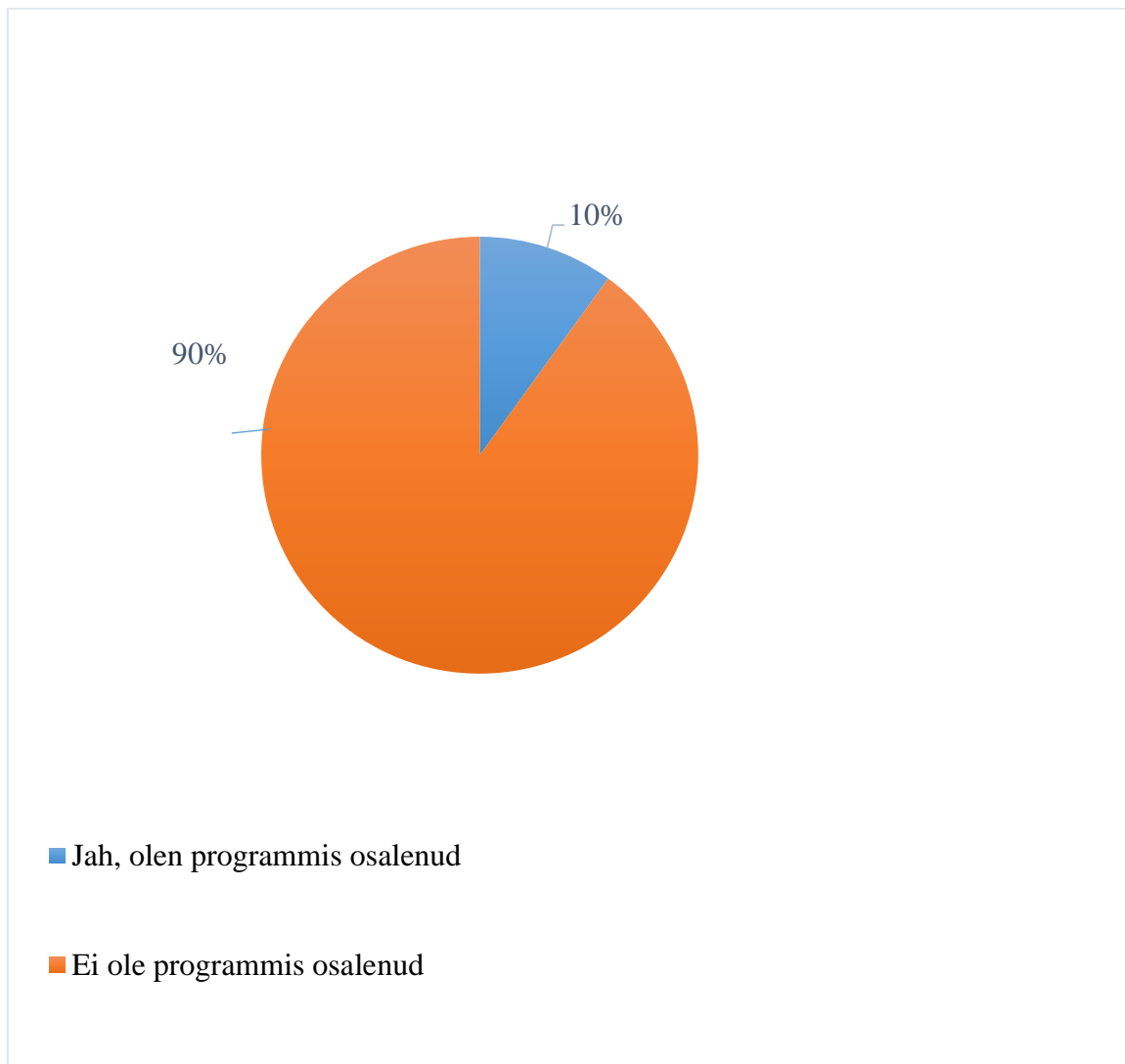
Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus raamatupidaja poolt tehtud vigade ning mõõtmise analüüsi osakaalu ettevõttes.



Joonis 7. Raamatupidaja poolt tehtud vigade mõõtmise ning analüüsi osakaal ettevõttes
Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskused, kes ei ole veel loonud ametipositsiooni rotatsiooni programmi, võiksid seda teha. Võimalus pakub julgustust raamatupidajatele, kes soovivad ametiredelil tõusta, kuid kardavad liiga järsku arenguhüpet teha. Ametipositsiooni rotatsiooni programm annaks ka võimaluse saada parema ülevaate ettevõtte äriloogika mõistmisest ning arvetusprotsesside seosest äriloogikaga. Programm pakuks võimalusi muuta meeskondade vahelist koostööd sujuvamaks ning leida võimalusi tööülesannete parenduseks.

Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus raamatupidaja ametirotatsiooniprogrammis osalemist rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses.

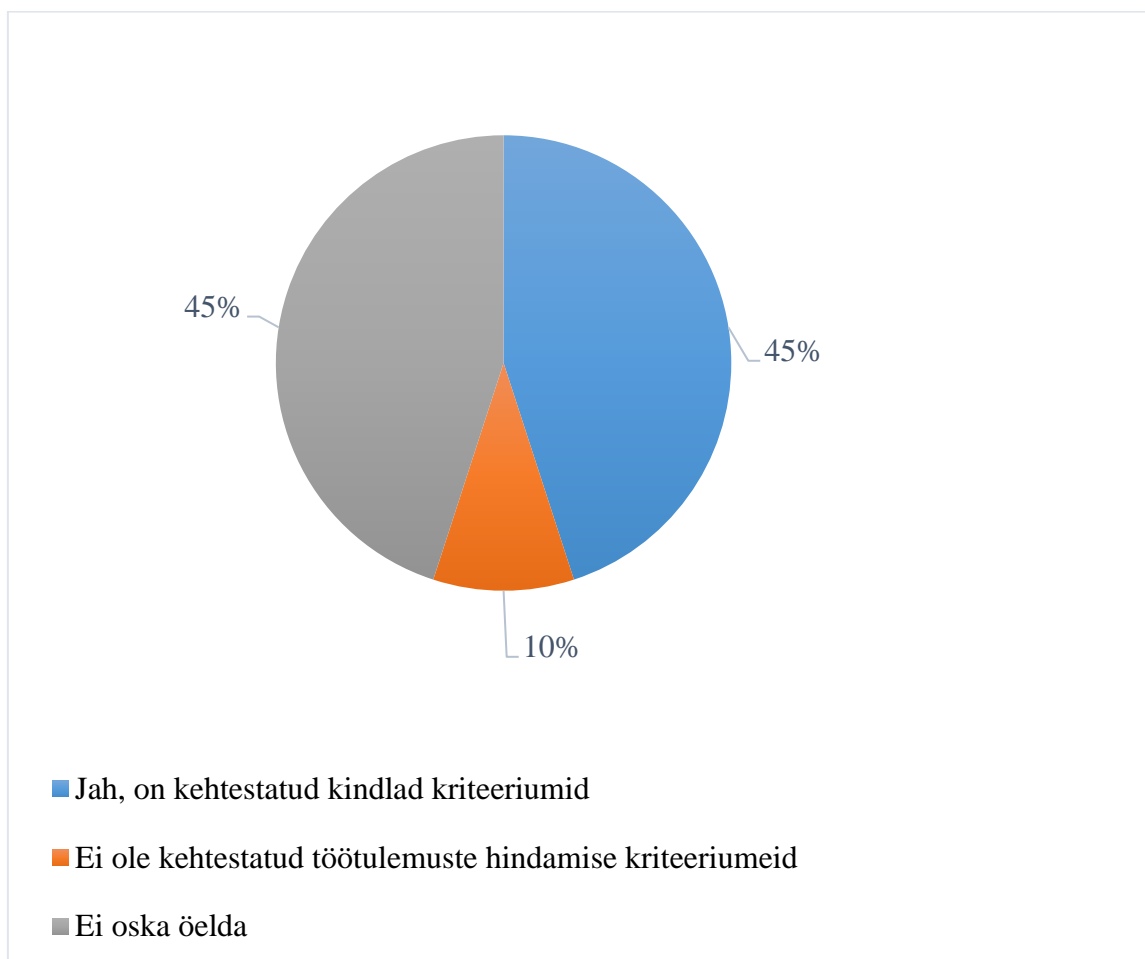


Joonis 8. Ettevõttesisese ametirotatsiooni programmi osalus

Allikas: Roes (2023, 2); autori koostatud

Ettevõtte motivatsioonipoliitika kõnetab töötajaid. Uuringus osalenud ettevõtetes on toimivad motivatsioonisüsteemid, kuid probleem võib tekkida preemia saaja kandidatuuri esitamises. Motivatsioonipoliitika loob seose pingutuse ja eesmärkide vahel. Tänu sellele eristuvad töötajad, kes on nõus suurema tasu nimel pingutama. Küsitlustest selgus, et 45% protsenti töötajatest tunneb, et ettevõttes on kehtestatud kindlad kriteeriumid töötulemuste hindamiseks. Tulemustest võib järeldada, et ettevõtte poolt on jäänud osa informatsioonist töötajatele andmata või ei ole vajalik info piisavalt kättesaadavas asukohas.

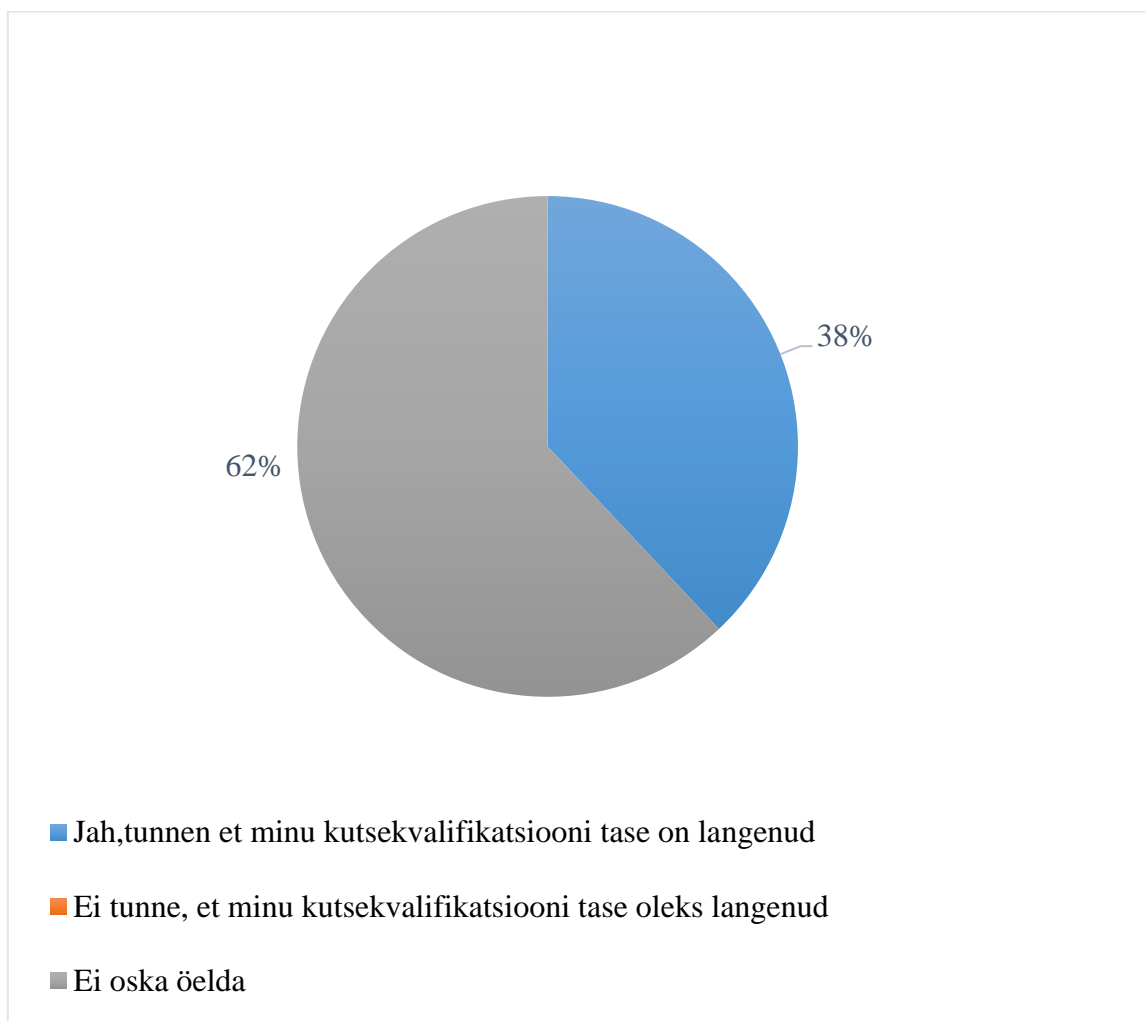
Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus ettevõttes kehtestatud kriteeriumite olemasolu raamatupidaja töötulemuste hindamiseks.



Joonis 9. Ettevõttes kehtestatud kriteeriumite olemasolu raamatupidaja töötulemuste hindamiseks
Allikas: Roes (2023, 7); autori koostatud

Küsitluse tulemustest selgub, et 38% töötajatest tunneb raamatupidaja kvalifikatsiooni langemist, sest on töötanud pikemat aega samal ametipositsioonil. Töötaja arvamus, et tema kvalifikatsioon on raamatupidaja üldpädevustes langenud, võib ettevõtte juhtkonnale ning personaliosakonnale viidata ohtu töötaja peatselt lahkuda ettevõttest. Probleemi oleks võimalik ennetada arenguvestluste ning tööülesannete mitmekesistamise kaudu. Arenguvestlused on vajalikud ettevõtte ning töötaja vahelise koostöö tugevdamiseks ning ühiste eesmärkide selgitamiseks. 86% küsitlusel osalenuist väidab, et arenguvestluse tulemusi võetakse arvesse raamatupidaja töö kujundamisel. Arenguvestlustel võiks kord aastas osaleda ka personalispetsialist, kes aitaks töötajale luua seoseid ettevõtte eesmärkidest ning ametiredelil tõusmisest. Juhul, kui raamatupidamine toimub aktiivselt kodukontoris, on soovitatav korraldada töötajaga üks ühele vestlusi vähemalt kord kuus, et tekiks ja säiliks töötaja ning otsese juhi usaldus.

Järgneval joonisel kajastab protsentjaotus raamatupidaja arvamust oma kutsekvalifikatsiooni taseme langemise kohta ettevõttes.



Joonis 10. Raamatupidaja arvamus oma kutsekvalifikatsiooni taseme langemise kohta

Allikas: Roes (2023, 7); autori koostatud

Autori ettepanekud rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses töötavale raamatupidajale on võtta rohkem initsiatiivi uute lahenduste käivitamisel ning juurutamisel, osaleda aktiivselt ettevõtte poolt pakutud koolitustel ning teha ettepanekuid koolitusprogrammide sisse ostmiseks. Raamatupidaja peaks leidma ise rohkem võimalusi enda kutsekvalifikatsiooni arendamiseks, pingutama motivatsiooniprogrammi nimel, osalema avameelselt arenguestlustel, osalema ametirootsiooni programmis ning olema toetav ning julgustav meeskonnaliige. Autori ettepanekud rahvusvahelise ettevõtte finantskeskusele on informeerida paremini ning julgustada raamatupidajaid koolitustel osalema, toetada raamatupidajat kutsekvalifikatsiooni omandamisel töökoormuse muutmise või teiste tingimuste näol, luua kaasaegseid ning motiveerivaid motivatsiooniprogramme, korraldada regulaarselt ning vastavalt vajadusele tihedamini

arenguestluseid, korraldada ametirotatsiooniprogramme. Autor soovib ettevõttele mitteametliku mentorlusprogrammi toimimiseks toetada meeskondi kord kvartalis toimuva meeskonnaürituse rahastamisega.

KOKKUVÕTE

Tänapäeval kiiresti arenevas ühiskonnas on pakutavate teenuste kvaliteet oluline. Rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskused peavad oluliseks oma raamatupidajate kvalifikatsiooni arengut ning suunamist. Uuringutest selgus, et finantskeskusesse palgatud töötajatest 14% oli kõrgharidus ettevõttesse kandideerimisel alles omandamisel. Erialase kutsekvalifikatsiooni puudumine või taseme langemine võib ettevõtte finantsandmetes väärkajastamist põhjustada.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on võimalused raamatupidajal enda kutsekvalifikatsiooni arendamiseks rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses.

Lõputöö empiirilises osas tegi autor tajutud kvalifikatsiooni taseme analüüsi ning leidis kvalifikatsiooni arenemisvõimalusi rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses. Esmased andmed kogus autor intervjuude põhjal nelja rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse juhtiva raamatupidajaga. Seejärel kinnitati autori poolt ettevõtete sobivus uuringusse ning saadeti küsitlus nelja valitud ettevõtte finantskeskuse raamatupidajatele. Küsitluses osales 29 raamatupidajat. Küsimustik oli koostatud teemakohaste allikate läbitöötlemise alusel ning koosnes 22 küsimusest. Küsitluses kasutas autor mudelit, kus vastajad saavad hinnata 5-palli skaalal. Lisaks oli täpsustavaid küsimusi raamatupidaja tööstaaži, kvalifikatsiooni arendamise ning langemise kohta. Viimane küsimus oli esitatud vabas vormis, kus vastajad said võimaluse avaldada teemakohast arvamust. Saadud vastuste põhjal tegi autor väiksemamahulise kvalitatiivse analüüsi.

Lõputöö tulemusena selgus, et rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskustes pakutakse erialaspetsiifilisi koolitusi. Vähene osalus koolitustel võib viidata, et raamatupidajad ei tunne enda kitsa valdkonna tööülesannete spetsiifikast lähtuvalt, et pakutud koolitus on nendele vajalik. Lisaks näitab vastuste osakaal, et kõik raamatupidajad ei ole oma võimalustest koolitustega seoses teadlikud. Olenemata hetkelistest tööülesannetest on siiski erialaselt enda raamatupidamisvaldkonnaga kursis hoidmine vajalik. Vähemalt ühes küsitletud ettevõttes on toimiv ametirootsiooni programm, mis võimaldab raamatupidajal tähtajalise lepinguga tundma

õppida teise ametipositsiooni tööülesandeid. Ametirootsiooniprogramm sobib ka nendele raamatupidajatele, kes oma ametit püsivalt muuta ei soovi, kuid erialase kvalifikatsiooni arendamiseks soovivad laiapõhjalisemaid teadmisi koguda. Lisaks selgus, et rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskustes on välja töötatud motiveerivad programmid, kus silmapaistvamaid töötajaid premeeritakse ning tuuakse teistele eeskujuks.

Edutamiseks peab tööandjal olema alus, mille põhjal ametipositsioonil tõusmist selgitada. Kogemuslugudest ja küsitlusest selgub, et kvalifikatsioonitõend ei ole alati kõige olulisem. Lisaks sellele peab raamatupidajal olema teotahet. Kvalifitseeritud raamatupidaja peab lisaks initsiatiivikusele omama ka arusaama ettevõtte struktuurist, äriloogika mõistmisest ning arvestusprotsesside seotusest äriloogikaga. Töötajate jaoks on olulised ka õhkkond ettevõttes ning kolleegide suhtumine.

Töötades rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses raamatupidajana, tuntakse end meeskonnaliikmena, kes soovib toetada ning motiveerida oma töökaaslast. Mitteametlikesse mentorsuhetesse kaasatud töötajad lahkuvad ettevõttest väiksema tõenäosusega, sest tunnevad meeskonna toetust karjääri kujundamisel, sotsiaalset tuge ning eeskujut.

Arenguvestlus mängib suurt rolli raamatupidaja kvalifikatsiooni arengus, sest läbi selle tekivad erinevad võimalused ja pakkumised edasiliikumiseks, tugevneb koostöö ettevõtte ning töötaja vahel ning selgitatakse välja ühised eesmärgid. Juhul, kui raamatupidamine toimub aktiivselt kodukontoris, on soovitatav korraldada töötajaga üks ühele vestlusi vähemalt kord kuus, et tekiks ja säiliks töötaja ning otsese juhi usaldus.

Autori ettepanekud rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses töötavale raamatupidajale on võtta rohkem initsiatiivi uute lahenduste käivitamisel ning juurutamisel, osaleda aktiivselt ettevõtte poolt pakutud koolitustel ning teha ettepanekuid koolitusprogrammide sisse ostmiseks, leida võimalusi enda kutsekvalifikatsiooni arendamiseks, pingutada motivatsiooniprogrammi nimel, osaleda avameelselt arenguvestlustel, osaleda ametirootsiooni programmis ning olla toetav ning julgustav meeskonnaliige. Autori ettepanekud rahvusvahelise ettevõtte finantskeskusele on informeerida paremini ning julgustada raamatupidajaid koolitustel osalema, toetada raamatupidajat kutsekvalifikatsiooni omandamisel, luua kaasaegseid ning motiveerivaid motivatsiooniprogramme, korraldada regulaarselt ning vastavalt vajadusele tihedamini arenguvestluseid, korraldada ametirootsiooniprogramme. Autor soovib ettevõttele

mitteametliku mentorlusprogrammi toimimiseks toetada meeskondi kord kvartalis toimuva meeskonnaürituse rahastamisega.

Kuna Eestisse tekkinud rahvusvaheliste ettevõtete finantskeskused ei ole siin veel pikalt tegutsenud, siis võiks tulevikus uurida raamatupidaja arengu teekonda ettevõtte siseselt. Põhjalikumalt võiks analüüsida raamatupidaja koolitusprogrammide tulemuslikkust ametikoha jaoks vajalike oskuste ja teadmiste arendamisel. Uurida tasuks uute koolitusmeetodite (näiteks e-õpe või virtuaalne juhendamine) kasutuselevõtu võimalikke eeliseid. Lisaks võiks uurida automatiseeritud robotprotsessi mõju raamatupidajate kvalifikatsiooni arengule.

SUMMARY

DEVELOPMENT OF ACCOUNTANT QUALIFICATIONS IN THE FINANCIAL CENTER OF AN INTERNATIONAL COMPANY

Anette Roes

The aim of the thesis was to find out what opportunities an accountant has for developing professional qualifications in the financial center of an international company. As the financial center of an international company grows and expands, the role and responsibilities of an accountant also evolve. In order to succeed in such an environment, an accountant must possess various qualifications and skills. Accountants in the financial center of an international company require a unique set of skills that enables them to provide crucial financial information that guides the company's operations. Without updating skills and knowledge, the accountant may fail to offer effective solutions or advice, which can lead to a decrease in his professional qualification and marketability.

The author set five main research questions:

1. What are the possibilities of the financial center of an international company to develop the qualifications of an accountant?
2. How does the development of professional qualifications of an accountant affect the possibilities of working in a company?
3. How does working in a team in a financial center affect one accountant's motivation and desire to develop qualifications?
4. How do regular development discussions affect the cooperation between the company and the employee for the purpose of qualification development?
5. What are the management expectations of an accountant in the financial center of an international company?

In the thesis, qualitative research methods are used, with which the author first conducts an interview with four accountants in the financial center of an international company. As part of the pilot study, it will be determined whether the selected companies are comparable in terms of work processes and the questions are clear and unambiguous. The author then conducts a survey to gather a wider sample of accountants working in companies.

The thesis consists of two chapters, the first part of which introduces the emergence and history of financial centers of international companies, the position of an accountant in the financial center of an international company is clarified. The system of professional qualifications is introduced and a framework for conducting the study is created. The first chapter consists mainly of scientific articles. In the second chapter, the previously described information is used from the data collected through research for analysis, drawing conclusions and justification.

A degree or certification in accounting, finance, or business is typically required for accountant role. Additionally, continued education and training may be necessary to keep up with changes in financial regulations and technology. As a result of the thesis, it became clear that specialized trainings are offered in the financial centers of international companies.

Working at the financial center of an international company involves people working together, sharing ideas, skills, knowledge, and resources to achieve a shared purpose. Teamwork enables individuals to contribute their diverse perspectives, strengths, and talents to achieve a common goal that would be challenging to accomplish alone.

Regular development discussions between the employer and the employee have a significant impact on the cooperation between them when it comes to qualification development. These discussions provide a platform for the employee to discuss their career goals and personal development plans with their employer. The employer can provide feedback, guidance, and support to help the employee develop the skills and knowledge needed to progress in their career.

The position of accountant in the financial center of an international company requires the ability to juggle multiple tasks simultaneously. A good multitasker ensures details are not overlooked, and tasks are completed in a timely manner. The accountant must be proactive, take proactive steps to improve their skills and knowledge, and demonstrate a strong work ethic. Employers will look for individuals who go above and beyond their basic job duties, strive to exceed expectations, and take on additional responsibilities. They want to see that the employee is committed to their job and the success of the company. The accountant must have excellent analytical skills to make informed financial recommendations and decisions to support the company's financial goals.

Since the financial centers of international companies that have emerged in Estonia have not yet operated here for a long time, in the future the journey of the accountant's development within the company could be studied. The effectiveness of accountant training programs in developing the skills and knowledge required for the position could be analyzed more thoroughly. The potential benefits of introducing new training methods (such as e-learning or virtual tutoring) should be investigated. In addition, the impact of the automated robot process on the development of accountants' qualifications could be investigated.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Castellani, D & Zanfei, A. (2006) Multinational firms, innovation and productivity. Cheltenham: Edward Elgar Publishing LTD
- Choudhory, A. (2020). Questionnaire Method of Data Collection : Advantages and Disadvantages. Kasutatud 21. märts 2023 <https://www.yourarticlelibrary.com/social-research/data-collection/questionnairemethod-of-data-collection-advantages-and-disadvantages/64512>
- Dewiyanti, S. (2022) Multinational Corporations (MNCs): an Overview. Kasutatud 27. märts 2023 <https://accounting.binus.ac.id/2022/11/19/multinational-corporations-mnacs-an-overview-2/>
- Douglas Creed, W.E. & Saporta, I. (2004) Unmet expectations: The effect of status inconsistency on quitting and internal job changing. Research in Social Stratification and Mobility. Published by Elsevier Ltd
- Fjeldstad, O.-H. (2015) Multinational accounting firms: On both sides of the table. Kasutatud 27. märts 2023 <https://www.cmi.no/news/1483-multinational-accounting-firms>
- Haak, M. (2022). Raamatupidamisteenuse tajutud kvaliteet ja selle seos raamatupidaja kvalifikatsiooniga Eesti turul. Magistritöö. Eesti Maaülikool. Põllumajandus- ja keskkonnainstituut. Tartu. 68 lk. Kasutatud 21.märts 2023 <https://dspace.emu.ee/handle/10492/7340>
- Herbohn, K. (2004) Informal mentoring relationships and the career processes of public accountants. The University of Queensland. The British Accounting Review.
- Kallaste, K. (2018). Kutsekvalifikatsiooni omistamise praktika ja raamatupidamine kui kutseala areng Eestis. Tallinna Tehnikaülikool. Majandusteaduskond. Ärikorralduse instituut. Tallinn. 221lk. Kasutatud 24.märts 2023 <https://taltech.ee/arikorralduse-instituut/doktoritood>
- Kann, L & Schneider Karl-Erik 2011. Finantskeskused Eestisse? Jah, muidugi!. Äripäev (kodulehekülg) Kasutatud 18.märts 2023 <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2011/05/16/finantskeskused-eestisse-jah-muidugi>
- Kilk, K., Stora Enso Eesti AS Protsesside juht. Autori intervjuu. Helisalvestis. 27. märts 2023 https://drive.google.com/file/d/1XQnY-kNntOoLgQWYFd9cFBevjs-OnO4E/view?usp=share_link
- Kutse andmine (2023) Kasutatud 21. märts 2023 https://www.erk.ee/index.php?option=com_content&view=article&id=18&Itemid=138&lang=et
- Kutseseadus. (vastu võetud 22.05.2008, muudetud, täiendatud, viimati jõustunud 15.03.2019). Kasutatud 17.märts 2023 Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019010?leiaKehtiv>

- Kutsestandard Juhtivraamatupidaja, tase 7. (2022). 14-05052022-3.8/10k. Tallinn: SA Kutsekoda.
Kasutatud 17. märts 2023
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11023601>
- Kutsestandard Raamatupidaja, tase 5. (2022). 14-05052022-3.6/4k. Tallinn: SA Kutsekoda.
Kasutatud 17. märts 2023
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11023561>
- Kutsestandard Vanemraamatupidaja, tase 6. (2022) 14-05052022-3.7/10k. Tallinn: SA Kutsekoda.
Kasutatud 17. märts 2023
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11023580>
- Kuusik, G., Grant Thornton Baltic OÜ Raamatupidamise osakonna juht. Autori intervjuu. Helisalvestis. 27. märts 2023 https://drive.google.com/file/d/1aRoU1z5-cvsNTt7Q4pWrxgOZuplfWdvw/view?usp=share_link
- Laup, K. (2020). Raamatupidaja töö kvaliteedi parendamine (Ülemiste raamatupidamisbüroo OÜ näitel). Tallinna Tehnikaülikool. Majandusteaduskond. Ärikorralduse instituut. Tallinn. 59 lk. Kasutatud 27. märts 2023 <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/733abcea-87d5-476e-88d8-b6cc2b256401>
- Nõuded Eesti Raamatupidajate Kogu tunnustatud raamatupidamisettevõttele (2020) Kasutatud 21.märts 2023
https://www.erk.ee/images/Dokumendid/Tunnustamine/Nouded_ERK_tunnustatud_RP_EVle_20201027.pdf
- Raamatupidamisettevõtte tunnustamise kord. (2020) Kasutatud 21. märts 2023
https://www.erk.ee/images/Dokumendid/Tunnustamine/Tunnustamise_kord_20210303.pdf
- Raudik, M., Stoneridge Electronics AS PEARAAMATUPIDAJA. Autori intervjuu. Helisalvestis. 27. märts 2023
https://drive.google.com/file/d/1J4L10J4dYU0897fGehyn1JwHKQnqixRv/view?usp=share_link
- Roes, A., Lõputöö jaoks koostatud küsitluse tulemused. 27. märts 2023
https://drive.google.com/file/d/1eyut_miGzj4xOgmrIK3E23MRHuk34q6b/view?usp=share_link
- Salm, G.-M., AS BDO Eesti Raamatupidamis- ja aruandlusteenuste vanemjuht . Autori intervjuu. Helisalvestis. 27. märts 2023
https://drive.google.com/file/d/1WpKC3Ef4LATB2tVJD3QBRYmQVZkBw2Dz/view?usp=share_link
- Slapničar, S., Groff, M.Z., Štumberger, N. (2013). Does professional accounting qualification matter for the provision of accounting services?. Accounting in Central and Eastern Europe (Research in Accounting in Emerging Economies, Vol. 13. pp. 255-277. Kasutatud 18. märts 2023

https://www.researchgate.net/publication/287188472_Does_professional_accounting_qualification_matter_for_the_provision_of_accounting_services

Trompenaars, F & Woolliams, P. (2005) Äri ja erinevad kultuurid. Pärnu: Fontese kirjastus

Tunnustamine. (2020) Eesti Raamatupidajate Kogu (kodulehekül) Kasutatud 21. märts 2023
https://www.erk.ee/index.php?option=com_content&view=article&id=685&Itemid=513&lang=et

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsitluse küsimuste viited (autori koostatud)

Kvalifikatsiooni arendamise mõõde	Küsimus	Viide
Tööstaaž	Küsimus 1	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23
Arusaam ettevõttest, rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse toimimisest	Küsimus 2	Tunnustamine 2020
Kvalifikatsiooni tase	Küsimus 3	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23; Kutse andmine 2023
Kutsekvalifikatsiooni nõudmised, ERK tunnustus ettevõttele	Küsimus 4	Tunnustamine 2020; Kutse andmine 2023
Kvalifikatsiooni arendamine	Küsimus 5	Tunnustamine 2020; Kutse andmine 2023
Kvalifikatsiooni arendamine	Küsimus 6	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23
Kvalifikatsiooni arendamine	Küsimus 7	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23
Töö rutiinsuse mõju kvalifikatsioonile	Küsimus 8	Kutse andmine 2023
Töö rutiinsuse mõju kvalifikatsioonile	Küsimus 9	Kutse andmine 2023
Töö rutiinsuse mõju kvalifikatsioonile	Küsimus 10	Tunnustamine 2020
Töö rutiinsuse mõju kvalifikatsioonile	Küsimus 11	Tunnustamine 2020
Arenguvestlused ettevõttes	Küsimus 12	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23; Herborn 2004, 2, 20
Pädevus	Küsimus 13	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23; Tunnustamine 2020; Kutse andmine 2023
Asjakohasus	Küsimus 14	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23; Kutse andmine 2023

Lisa 1 järg

Innovatsioon	Küsimus 15	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23; Herborn 2004, 2, 20; Kutse andmine 2023
Initsiatiiv	Küsimus 16	Herborn 2004, 2, 20; Kutse andmine 2023
Motivatsioon	Küsimus 17	Herborn 2004, 2, 20
Kvalifikatsiooni olulisuse hindamine ettevõtte poolt	Küsimus 18	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23; Tunnustamine 2020
Kvalifikatsiooni langemine	Küsimus 19	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23; Kutse andmine 2023
Töötulemuste hindamine ettevõttes	Küsimus 20	Trompenaars <i>et al.</i> 2005, 217; Tunnustamine 2020
Töötulemuste hindamine ettevõttes	Küsimus 21	Trompenaars <i>et al.</i> 2005, 217
Töötulemuste hindamine ettevõttes	Küsimus 22	Douglas <i>et al.</i> 2004, 23; Herborn 2004, 2, 20

Lisa 2. Uuringus kasutatud küsimustik

Lugupeetud vastaja

Olen Tallinna Tehnikaülikooli rakendusliku kõrghariduse õppekava tudeng Anette Roes ning palun abi diplomitöö koostamisel. Uuringu eesmärk on analüüsida raamatupidajate kvalifikatsiooni arendamise võimalusi töötades rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses.

Küsimustik on valikvastustega ning anonüümne. Küsimustele vastamiseks kuluv aeg on orienteeruvalt 5-15 minutit

Aitäh kõigile vastajatele,

Anette Roes

1. Milline on Teie tööstaaž praeguses ettevõttes?

- kuni 1 aastat
- 1-3 aastat
- 3-5 aastat
- üle 5 aasta

2. Mis on Teie, kui raamatupidaja jaoks oluline töötades rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses? (mitmed võimalikud vastused)

- Ettevõtte struktuuri tundmine
- Ettevõtte äriloogika mõistmine
- Arvestusprotsesside seotus äriloogikaga
- Raamatupidamisrutiinide paindlikkus keerulisemate küsimuste lahendamisel
- Võimalikult kõrge automatiseerituse tase
- Muu, palun nimetage

3. Millise raamatupidaja kvalifikatsiooniga kandideerisite praegusele ametikohale?

- Raamatupidaja assistent I
- Raamatupidaja, tase 5
- Vanemraamatupidaja, tase 6
- Raamatupidaja kvalifikatsioon oli tööle kandideerimise ajal omandamisel
- Mitte ükski nendest variantidest

Lisa 2 järg

4. Kas olete kursis raamatupidajate kutsekvalifikatsiooni nõudmistega või Eesti Raamatupidajate Kogu tunnustatud raamatupidamisettevõttele esitatud nõuete ning tunnustusega?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

5. Kuidas olete oma raamatupidaja kvalifikatsiooni praeguses ettevõttes arendanud? (mitmed võimalikud vastused)

- Olen osalenud ettevõtte sisestel koolitustel
- Olen osalenud ettevõtte poolt pakutud välistel koolitustel
- Olen valinud ettevõtte välise koolituse ning ettevõtte toetusel seal osalenud
- Olen läbinud kutsetaseme eksami
- Olen omandanud erialase kõrghariduse

6. Kas olete ettevõtte siseselt ametipositsiooni vahetanud?

- Jah
- Ei

7. Kas olete osalenud ettevõtte siseselt ametipositsiooni rotatsiooni programmis?

- Jah
- Ei

8. Palun hinnake 5-punkti skaalal, kui rutiinne on Teie töö?

1 2 3 4 5
Väga rutiinne Ei ole rutiinne

9. Kas rutiin võib vähendada Teie motivatsiooni või mõjuda negatiivselt Teie kvalifikatsioonile muudes raamatupidamisvaldkondades (keerulised mitterutiinsed tehingud, kulu- ja juhtimisarvestus jms)?

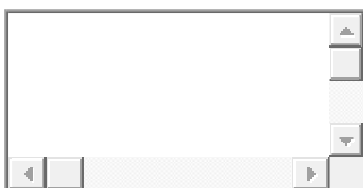
- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

10. Kas Teie ettevõttes mõõdetakse või analüüsitakse raamatupidaja poolt tehtud vigu?

Lisa 2 järg

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

11. Kui vastasite eelmisele küsimusele jaatavalt, palun täpsustage, millised protsessid on loodud Teie ettevõttes raamatupidajate vigade mõõtmiseks ning analüüsimiseks?



12. Arenguvestlused ettevõttes

	Jah	Ei	Ei oska öelda
Kas Teie ettevõttes peetakse regulaarselt arenguvestlusi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas arenguvestluse tulemusi võetakse arvesse raamatupidaja töö kujundamisel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas raamatupidaja poolt arenguvestlustel esitatud ettepanekuid aksepteeritakse ning arvestatakse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas raamatupidaja kvalifikatsiooni võetakse arvesse tööprotsesside kujundamisel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Palun märkige, kuidas nõustute järgmiste väidetega (pädevus)

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Üldse ei ole nõus	Ei oska öelda
Raamatupidajana olen teadlik uuenenud seadustest ja määrustest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana osalen erialastel koolitustel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen raamatupidamisvaldkonna spetsialist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Palun märkige, kuidas nõustute järgmiste väidetega (asjakohasus)

Lisa 2 järg

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Üldse ei ole nõus	Ei oska öelda
Vastan ettevõtte nõudmistele raamatupidajana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana osutan teenust kokkulepitud tähtaegadel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana vastan küsimustele ja päringutele kiiresti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Palun märkige, kuidas nõustute järgmiste väidetega (innovatsioon)

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Üldse ei ole nõus	Ei oska öelda
Olen ettevõttes kasutusoleva raamatupidamistarkvara ekspert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana leian pidevalt lahendusi, mida süsteemis arendada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana teen arendusettepanekuid jooksvalt oma otsesele juhile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana tunnen protsesse täielikult ning oskan neid analüüsida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Palun märkige, kuidas nõustute järgmiste väidetega (initsiatiiv)

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Üldse ei ole nõus	Ei oska vastata
Soovin raamatupidajana ametiredelil tõusta ning saan aru, et pean selleks lisakohustusi võtma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana olen avatud ettevõtte siseste ametipostitsiooni rotatsiooni programmides osalemisele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana leian võimalusi ja aega lugeda erialast kirjandust	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soovin areneda raamatupidajana ettevõtte siseselt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lisa 2 järg

17. Palun märkige, kas nõustute järgmiste väidetega (motivatsioon)

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Üldse ei ole nõus	Ei oska öelda
Raamatupidajana teen piisavalt pingutusi, et oma tööd hästi teha ning saada tunnustust juhtkonna poolt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana tunnen, et ettevõtte hindab minu panust	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatupidajana olen meeskonnaliige, toetan ning motiveerin oma meeskonda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen nõus, et muutus peab algama minust endast	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Kas raamatupidaja kvalifikatsioon on Teie ettevõttes oluline?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

19. Kas tunnete, et töötades pikemalt samal ametipositsioonil (näiteks müügiarvete spetsialistina), on Teie kvalifikatsioon teistes raamatupidaja üldpädevustes (näiteks finantsanalüüs, juhtimisarvestus) langenud?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

20. Kas raamatupidaja töötulemuste hindamisel on ettevõttes kehtestatud kindlad kriteeriumid?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

21. Kui vastasite eelnevale küsimusele jaatavalt, kas ettevõtte personalipoliitika võtab seda arvesse?

- Jah

Lisa 2 järg

Ei

Ei oska öelda

22. Mida ootate ettevõttelt kvalifikatsiooni hindamisel, tõstmisel ning mida teha, et töö ei muutuks rutiinseks?



Lisa 2 järg. Uuringus osalejate vastused avatud küsimustele

Mida ootate ettevõttelt kvalifikatsiooni hindamisel, tõstmisel ning mida teha, et töö ei muutuks rutiinseks?
Läbipaistvat hindamismudelit, mis võimaldaks rohkem arvestada ka lisaboonustega (st midagi, milles olen teistest ehk erilisem ja parem).
Koolitusi
Uued projektid.
Et töö ei muutuks rutiinseks, tuleks anda raamatupidajatele erineva tausta ja tegevusala ning töölõikudega kliente portfelli. Raamatupidaja portfellis peaks olema nii palgaarvestust kui ka tervikraamatupidamist. Ettevõtte võiks hinnata raamatupidaja kvalifikatsiooni kliendi raamatupidamise keerukuse põhjal- nt konsolideeritavad ja auditeeritavad kliendid on keerukamad ja nendega tuleb toime kvalifitseeritum/kogenum raamatupidaja.
Et ettevõtte hindaks mind mu tegude ja võimete järgi, mitte lihtsalt paberi või selle puuduse järgi.
Väliseid koolitusi. Mind isiklikult ei ole saadetud välistele koolitustele kordagi seal ettevõttes töötatud aja jooksul.
Erinevad firmad ja ülesanded ei muuda tööd rutiinseks, peab olema vaheldus
Ei oska midagi muuta. Kõik süsteemid on hästi välja mõeldud ja toimivad.

Lisa 2 järg

Tagasisidet töö kohta ja vahelduvaid töid
Uusi põnevaid ülesandeid
Uued põnevad projektid
Meie ettevõttes ei ole probleem väheses kvalifikatsioonis või uute ja mitte rutiinsete ülesannete vähesus. Kui töötajal on selleks tahe ja soov, siis leitakse alati ka võimalus.
Põnevad kliendiprojektid, osalemine uute klientide juurutamisel, uute töötajate sisse-elamsie protsessi osalemin aj panustamine
Toetust
Pigem ettevõtte väliseid koolitusi rohkem. Painglikumat tööaega.
Ettevõtte pakub vaheldust (kliendid, ülesanded), et töö rutiinseks ei muutuks. Enamasti ei ole raamatupidaja töö rutiinne.
Selles küsimuses on puudutatud kolme täiesti erinevat teemat. Kvalifikatsiooni hindamine tehakse esmajoones ära töölepingu sõlmimisel ja sellele järgneb enamasti selle kvalifikatsiooni järkjärguline paranemine, mis eeldab nii ettevõttepoolset kui ka töötaja poolset huvi. Rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuse puhul ma ei ole väga veendunud, et ettevõtte on huvitatud töötaja kvalifikatsiooni tõstmisest väljaspool töötaja tööloiku ning rutiinsus on juba sellesse ametikohta sisse kirjutatud.
Et ei tekiks rutiini, tuleb täita erinevaid tööülesandeid erinevatel aegadel.
Kohustuslikud (ettevõttesised) koolitused, mida läbida. Eeldab, et on olemas ettevõttesisene koolitusprogramm. Kindel kohustuslik arv väliskoolitusi iga aasta. Kolleegide asendamine puhkuste ajal.
Kvalifikatsiooni hindamisel, tõstmisel - Toetust, koolitusi, tagasisidet. Et töö ei muutuks rutiinseks - mingis mõttes on raamatupidaja töö nagunii rutiinne ja sellega tuleb arvestada eriala valikut tehes. Samas on siiani olnud minu kliendibaas selline, et lisaks rutiinsele tööle, tuleb pidevalt mitterutiinseid ülesandeid. Aitab kindlasti kaasa ka see, et ei tee vaid ühe ettevõtte raamatupidamist, vaid mitme erineva. Samuti on tööülesanded erinevad. Minu jaoks aitab osade ettevõtete palgaarvestuste tegemine rutiinsemast välja saada.
Regulaarsed koolitused, arenguestlused

Lisa 2 järg

Ajast ajani on vaja muuta projektid, millised tegutsevad raamatupidajad
Mida ootate ettevõttelt kvalifikatsiooni hindamisel: eelnev töökogemus, võimalusel ka soovituskiri eelmiselt tööandjalt, kui toimub uue töötaja palkamine Mida teha, et töö ei muutuks rutiinseks: mugavustsoonis kinni olevatel töötajatel muutub tahest tahtmata töö rutiinseks. Selle vältimiseks võtta igapäeva töö kõrvalt juurde erinevaid pisiülesandeid, mille käigus toimub ka enesearendus, või õppida midagi uut, mis tagaks ka uued tööülesanded (kas siis tiimisiseselt või uue positsiooni käigus).
Erinevaid tööülesandeid, erinevaid koolitusi.
Uued tööülesanded/kliendid/väljkutsed/koolitused
Töö ei ole rutiinne minu ametikohal. Kvalifikatsiooni hindamisel on heaks abivahendiks arenguestlused

Allikas: Roes (2023, 7, 8)

Lisa 3. Intervjuu küsimused

- 1. Kui kaua olete rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses töötanud?**
- 2. Millised on Teie põhilised tööülesanded?**
- 3. Kas tunnete end oma ametipositsioonil motiveerituna? Kas olete rahul oma tööülesannetega?**
- 4. Millise kvalifikatsiooniga kandideerisite praegusele ametikohale?**
- 5. Kas olete ettevõtte siseselt ametipositsiooni vahetanud?**
- 6. Kuidas võimaldab ettevõtte oma töötajatel osalemist ettevõtte välistel ja sisestel koolitustel?**
- 7. Kuidas Teie ettevõttes hinnatakse raamatupidaja kvalifikatsiooni?**
- 8. Kas tunnete, et ettevõtte siseselt pakutakse piisavalt võimalusi oma kvalifikatsiooni arendamiseks?**
- 9. Kuidas ettevõtte arvestab seda, kui töötaja saavutab erialase kõrghariduse?**
- 10. Kas ettevõtte hindab seda, kui töötaja teeb kutse kvalifikatsiooni eksami?**
- 11. Millised on Teie ettevõttes võimalused oma arvamuse/ettepanekute avaldamiseks?**
- 12. Kas vabadele ametikohtadele kandideerimine algab ettevõtte siseselt?**
- 13. Kas ettevõttesiseselt ametipositsiooni vahetus annab olulise eelise võrreldes välise kandideerijaga?**
- 14. Kas ja milliseid edulugusid ja läbipõlemisi olete kuulnud seoses ametipositsiooni vahetamisega ettevõttesiseselt?**

Lisa 3 järg

- 15. Kas tunnete end raamatupidajana kindlalt? Millistes valdkondades sooviksite end veel enam arendada?**
- 16. Kas Teie ettevõttes on toimunud töövarjupäevi või ametikohtade rotatsioone? Kas oleksite huvitatud sellisest ettevõtmisest?**
- 17. Kas Teie ettevõtte finantskeskuses töötavad inimesed samal ametipositsioonil kuni 5 aastat või pigem üle 5 aasta?**
- 18. Kas on risk, kui inimene jääb liiga kauaks samale ametipositsioonile, siis üldine kvalifikatsioon langeb?**

Lisa 4. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Anette Roes

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Raamatupidaja kvalifikatsiooni areng rahvusvahelise ettevõtte finantskeskuses,

mille juhendaja on Ester Vahtre,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

_____ (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.