

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Majandusarvestuse instituut

Finantsarvestuse õppetool

Jekaterina Nesterova

**HARIDUSE, SUHTLEMISOSKUSE, PRAKTIKA,
SUHTLUSVÕRGUSTIKU JA RAHVUSE TÄHTSUS TÖÖ
LEIDMISEL RAAMATUPIDAJANA**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Lektor Monika Nikitina-Kalamäe

Tallinn 2015

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Jekaterina Nesterova

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: A124175

Üliõpilase e-posti aadress: jekaterina.nesterova@hotmail.com

Juhendaja lektor Monika Nikitina-Kalamäe:

Töö vastab bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	4
SISSEJUHATUS	5
1. RAAMATUPIDAJANA TÖÖ LEIDMISEL VIIIE FAKTORI OLULISE TEOREETILISED ALUSED	7
1.1. Haridus	7
1.2. Suhtlemisoskus	9
1.3. Praktika	13
1.4. Suhtlusvõrgustik	13
1.5. Rahvus.....	15
2. LÄBIVIIDUD UURINGU KIRJELDUS NING TULEMUSTE ESITLEMINE RAAMATUPIDAJATENA TÖÖTAVATE NOORTE PÕHJAL	19
2.1. Ülevaade uuringus osalejatest ning läbiviidud uuringust	19
2.2. Uuringu tulemuste analüüs	21
2.3. Tulemused, järeldused ning ettepanekud.....	27
KOKKUVÕTE	33
VÕÕRKEELNE KOKKUVÕTE	35
VIIDATUD ALLIKAD	37
LISAD	40
Lisa 1. Internetipõhine küsimustik.....	40
Lisa 2. Vastused küsimustele number 1-2 ja 19	45

Lisa 3. Vasused küsimustele number 3-6	46
Lisa 4. Vastused küsimustele number 7-8	48
Lisa 5. Vastused küsimustele number 9-10	49
Lisa 6. Vastused küsimustele number 11 ja 13-17	50
Lisa 7. Vastused küsimusele number 18.....	52

ABSTRAKT

Töö pealkiri on: Hariduse, suhtlemisoskuse, praktika, suhtlusvõrgustiku ja rahvuse tähtsus töö leidmisel raamatupidajana

Bakalaureusetöö eesmärk oli määratleda, millele noored, kes kandideerivad raamatupidajateks, peaksid tähelepanu pöörama ning välja uurida, kas kõige enam tasub noortel investeerida haridusse ja/või hinnetesse, suhtlemisoskuse arendamisse, erialase praktika läbimisse, oma suhtlusvõrgustiku laiendamisse või lisapingutusse, mis on vajalik olenevalt noore rahvusest. Bakalaureusetöö probleemiks oli mõistmine, millised on noorte kandideerijate kõige nõrgemad küljed ja omadused.

Bakalaureusetöö uuringu teostamiseks valiti kvantitatiivne meetod ehk internetipõhine küsimustik. Küsimustik oli suunatud eelkõige nendele noortele, kes töötavad erialadel, mis on otseselt seotud majandusarvestusega.

Uuringu käigus selgus, et suur osa vastanuist omandasid või hetkel omandavad kõrgharidust majandusvaldkonna erialadel ning see on oluline tööle kandideerimisel nagu teoorias rõhutatud. Suhtlemisoskuse tähtsus mõistsid ligi kolm neljandikku vastanutest ning enamik arvasid oma suhtlemisoskust olevat heaks. Oma suhtlusvõrgustikku hindasid noored olevat keskmise suurusega, kuid alla pooltel vastajatest on õnnestunud leida erialast tööd tutvuste kaudu. Praktika annab hea võimaluse saada töökoha pakkumise ettevõttes, kus praktika läbiti ning kasvatada erialaste kontaktide arvu.

Võtmesõnad: majandusarvestus, haridus, suhtlemisoskus, suhtlusvõrgustik, praktika, rahvus, töö leidmine

SISSEJUHATUS

Tänapäeva kiiresti arenevas maailmas on noortel üha raskem leida erialast tööd ning paista silma konkurentide seas. Majandusarvestuse erialadel teenuste pakkujate funktsioon on ajas märkimisväärselt muutunud ning lisaks haridusele ja oskustele on olulisele kohale tõusnud ka oskus suhelda teiste inimestega ning kasulikke kontaktide loomine, mis aitavad edasi liikuda. Majandusarvestuse erialal vajatakse spetsiifilisi oskuseid ning teadmisi, kuid jääb arusaamatuks, mida tööandjad kõige enam tulevastelt lõpetajatelt või väsketelt kandidaatidelt ootavad.

Antud bakalaureusetöö probleemiks on mõistmine, millised on majandusarvestuse erialale pürgivate noorte kõige nõrgemad küljed.

Uurimusküsimusteks on, kuidas mõjutavad majandusarvestuse erialal töö leidmist kandidaadi haridus, suhtlemisoskus, praktika, suhtlusvõrgustik, rahvus ning kui tähtsaks eelnevalt nimetatud faktoreid hinnatakse.

Uuringu eesmärk on määratleda, millele noored, kes kandideerivad raamatupidajateks, peaksid kõige enam tähelepanu pöörama ning välja uurida, kas kõige enam tasub noortel investeerida haridusse ja/või hinnetesse, suhtlemisoskuse arendamisse, erialase praktika läbimisse, oma suhtlusvõrgustiku laiendamisse või lisapingutusse, mis on vajalik olenevalt noore rahvusest.

Uurimustöö esimeses peatükis käsitletakse erinevaid teoreetilisi seisukohti ning toetudes teaduslikele artiklitele selgitatakse, millise tähtsusega on majandusarvestuse erialal haridus, suhtlemisoskus, praktiline kogemus, suhtlusvõrgustik ning töötaja rahvus.

Uurimustöö teises ehk viimases peatükis antakse ülevaade uuringus osalejatest, kirjeldatakse uuringu läbiviimise protsessi ning analüüsitakse uuringu vastuseid.

Küsitluse raames tulemuste andmete analüüsil kasutati kvantitatiivset meetodit. Samuti esitatakse uurimustöö teises peatükis tulemused, järeldused ja ettepanekud.

1. RAAMATUPIDAJANA TÖÖ LEIDMISEL VIIIE FAKTORI OLULISUSE TEOREETILISED ALUSED

Raamatupidamise erialal on toimumas dünaamiline muutus. See on muutumas maksude vormistamisest ja traditsioonilise teenuse pakkumisest klientidele oluliseks ja usaldatavaks äri nõustamise allikaks. Selle muutuse aktsepteerimine on kriitiline tulevaseks eduks ja raamatupidamise eriala väärtustamiseks. Finants-, kindlustus- või/ja investeerimisnõustajad peavad olema teadlikud mitte ainult sellest muutusest vaid ka vajalikest teadmistest, vahenditest ja teenustest selleks, et õigel viisil väärtustada raamatupidamise spetsialiste ja võimaldada neil areneda. Isikud, kes mõistavad ja võtavad omaks selle uue töösuhte, suudavad tulevikus suurendada oma tuluallikaid ja tagada tulevikus oma ettevõtmiste edu. Antud muutused puudutavad ka kriteeriume, mida oodatakse noortelt ja algajatelt, kes otsustavad valida oma erialaks raamatupidamise. Bakalaureusetöö esimeses peatükis tutvustatakse teaduslike artiklite seisukohti, mis seletavad lahti hariduse, suhtlusoskuse, praktika ja suhtlusvõrgustiku tähtsust töö leidmisel raamatupidamise erialal.

1.1. Haridus

Alates XIX sajandist on endiselt aktuaalsed Henry Ward Beecher'i sõnad: "Selleks, et olla võimekas ja edukas ükskõik, mis ametil, on vajalikud kolm komponenti: olemus, õppimine ja praktika." Paljud noored eeldavad, et kui nad on osa teaduskonnast, siis nad saavutavad märkimisväärset teostust, kuid pärast lõpetamist ilmneb peamine probleem – sisenemine tööturule (Oriol, 2014). Üliõpilased arvavad, et nad peavad õppimisel erakordselt pingutama, et saavutada silmapaistvad hinded, sest tööandjad otsivad üliõpilasi, kellel on

hiilgavad õppetulemused. Ettevõtted kasutavad hariduskvalifikatsioone, et otsustada, millistele kandidaatidele pakkuda töökohti, mis nõuavad rohkem kognitiivseid oskusi (Velasco, 2012). Nad võivad seda teha, sest kulukas on mõõta kognitiivseid oskusi otse, seega nad kasutavad saadud haridust väärtuse hindajana (Gottfredson, 1985). Eeldatakse, et kui kaks sama tüüpi õpilast saavad erinevaid hindeid, siis on nende turuväärtus erinev (Weiss, 1983). Haridust tõendav diplom võib näidata, et ülikooli lõpetajal on olemas vajalikud teadmised või oskused, mis on otseselt seotud tööga. See võib nii olla nende puhul, kes lõpetavad ärianduse eriala. Näiteks pangasektoris reaalteadmisi oma valdkonnas (finantsmatemaatika, finantsarvestus või auditeerimine) peetakse substantsionaalseteks. Lisaks eeldatakse, et hariduskvalifikatsiooni omanikul on loomulikud võimed (näiteks intelligents), mis teevad temast produktiivsema töötaja. Selles võtmes võivad üliõpilased näidata oma oskusi omandades keerulist eriala ning saavutades seejuures kõrgeid hindeid, et kindlustada endale koht mainekas ülikoolis MBA (*master's degree in business administration*) jätkamiseks. Hariduskvalifikatsiooni informatiivne väärtus tuleneb faktist, et tööandja usub, et see on positiivses korrelatsioonis tugevamate võimetega. Näiteks Silicon Valley piirkonnas (Californias) Stanfrod School of Business lõpetajatel on suurem võimalus saada hea töökoht ning neile makstakse alustuseks kõrgemat palka kui nende eakaaslastele, kes lõpetavad teisi lähedal asuvaid institutsioone nagu San Jose State University. Kuid keskmised esimesed palgad võivad olla eksitavaks indikaatoriks, mille põhjal hinnata ülikoolilõpetaja väärtust, sest nad võivad kõikuda aja jooksul ning võivad alluda suuremale majanduslikule survele, kas ühes kindlas valdkonnas või üldisemalt terves majanduses. (Velasco, 2012) Näiteks Hesketh (2000) kasutab kolmesaja seitsmekümne kahe briti tööandja andmeid, kes palkasid ülikoolilõpetajaid 1997. aasta detsembri jooksul. Tulemused näitavad, et tööandjad selekteerivad teatud ülikooli palgates värskeid lõpetajaid. Kaks viiendikku valimist paljastasid, et noori palgates eelistavad nad fookuseerida oma tähelepanu kindlatele õppeasutustele, kui palkavad inimesi teatud ametikohtale. Selgus, et tööandjad eelistavad siiani neid ülikooli mis nõuavad sisseastujatelt kõrgeid tulemusi nagu Oxford ja Cambridge.

Williams (2002) toob välja, et American Institute of Professional Bookkeepers (AIPB) pakub välja kahekümne minutilise testi, mida anda kandidaadile, mis laseb tööandjal hinnata kandideerija oskusi. Nimetatud test koosneb kümnest küsimusest, mis puudutavad raamatupidamiskandeid, kannete parandamist, pangatehingute vastavusse viimist vajaliku dokumentatsiooniga, vigade korrigeerimist ja teisi võtmeküsimusi, mis puudutavad

raamatupidamisoskusi. AIPB kaaspresident Stephen Sahlein ütleb, et saadaval on ka vabatahtlikud sektsioonid, mis puudutavad palgalehte, amortisatsiooni ja kauba laoseisu. Kandidateerijatel ei ole mingit võimalust testi küsimustega enne tutvuda, sest iga kümnest küsimusest koosnev test ja iga vabatahtlik sektsioon on juhuslikult valitud üle kaheksa viiekümne küsimuse seast.

2007. aastal Practicing CPA ajakirjas avaldatud artikkel väitis, et erinevalt vannutatud audiitoritest või advokaatidest, vähesed raamatupidajad õpivad finantsarvestust või raamatupidamist koolis. Nende avaldatud andmete kohaselt on Ameerikas kolmekümne kaheksal protsendil raamatupidajatest keskkooli diplom ning kolmkümmend kolm protsenti osalesid kaheaastasel õppel kõrgkoolis, kus nad ei pruukinud õppida finantsarvestust. Suur osa raamatupidajatest alustab sekretäri või assistendina, kelle ülesanneteks kujunevad ka arvete esitamine ja maksmine. Aja möödudes, kui ettevõtte kasvab, on sekretär ajapikku muutunud iseõppinud raamatupidajaks ning suundub kõrgema palgaga raamatupidaja töö otsingutele. Kolm töökohta hiljem on kunagisel sekretäril CV-s kolm ametikohta, mis on seotud raamatupidamisega, kuid väga väike osa tegelikke teadmisi. Reaalsus on see, et raamatupidamise õppimine ettevõttes koha peal on nagu õiguse õppimine töö käigus – inimene võib üles korjata üksikud teadmised, kuid teadmistes esinevad hiiglaslikud lüngad. (Practicing CPA, 2007)

Kokkuvõtteks võib öelda, et uuringute põhjal selgub, et paljud tööandjad näevad mainekaid ülikoole ja kõrgeid hindeid kui märki kõrgemast intelligentsist ja parematest oskustest. Tuuakse välja, et majandusarvestuse erialadel hinnatakse haridust just spetsiifiliste oskuste tõttu. Samas tuuakse välja, et paljud raamatupidajad ei omanda vastavat haridust, vaid õpivad töö käigus, mis põhjustab puudulikke teadmisi antud valdkonnas.

1.2 Suhtlemisoskus

Tänapäeva maailmas on suhtlemisoskus üks vajalikemaid kriteeriume selleks, et saavutada soovitud eesmärged ning osata ennast tööandjale presenteerida. 1989. aastal toleaege suure kaheksa poolt avaldatud uurimustöös “Väljavaated haridusele: Võimed eduks majandusarvestuse ametil” identifitseeriti, et suhtlemisoskus on hädavajalik saavutamaks edu majandusarvestuse karjääris. Kuigi antud ameti puhul suhtlemisoskuse vajadus on kasvanud

pärast eelnimetatud töö väljaandmist, siis uuringutes on leitud, et paljud majandusarvestuse eriala lõpetajad endiselt ei oma vajalikke pädevusi. Noored peaksid keskenduma nendele oskustele ning formuleerima arenguplaani, et nende suhtlemisoskused oleksid vastavuses tööandja ootustega. (Boyle, Mahoney, Carpenter, Grambo, 2014)

Nagu eelnevalt mainitud, siis 1989. aasta uurimistööst tõstis esile suhtlemisoskuse tähtsuse praktiseerivate raamatupidajate seas. Eesmärgiga juurutada need tähtsaid oskusi majandusarvestuse õpilaste seas, sundis see akadeemiat tegema märkimisväärseid muutusi õppekavades ja õpetamismeetodites. Kahekümne viie aasta jooksul pärast uurimuse publitseerimist, on endiselt rõhutatud selliste pehmete oskuste tähtsust ning akadeemiline teadustöö on üritanud välja selgitada nende olulisust (Boyle, Mahoney, Carpenter, Grambo, 2014). Ping Lin, Debra Grace, Sudha Krishnan ja Jeannette Gilsdor tõid välja "Miks majandusarvestuse õpilased ei vasta professionaalsetele ootustele?" (Why Accounting Students Don't Measure Up to Professionals' Expectations), et vaatamata õppekava muutusele, mis sundis õpilasi osalema rääkimis- ja kirjutamiskursustel, leidsid paljud tööandjad endiselt, et noortel napib suhtlemisoskust, mida eeldatakse majandusarvestuse erialal. (The CPA Journal, January 2010) Nõuda üldisi rääkimis- ja kirjutamiskursuseid, täpsustamata millised oskused on tähtsad, on problemaatiline. Uurimus, mis käsitles kõrgema taseme majandusarvestuse eriala valinuid, võib samuti lahti seletada, miks selline lõhe suhtlemisoskustes siiani eksisteerib. Tulemused paljastasid, et majandusarvestuse tudengid ei mõistnud tihti suhtlemisoskuse tähtsust edu saavutamisel. Seda enam, et kõige kõrgemalt hinnatud põhjus, miks otsustati õppida majandusarvestust, oli üliõpilaste enda veendumus, et nemad töötavad kõige paremini üksi ehk omaette. Selline suhtumine viitab mõtteviisile, mis võib olla ühtimatu väljapaistvate suhtlemisoskuste ja sooviga töötada meeskonnas. (Boyle, Mahoney, Carpenter, Grambo, 2014) Elsie Ameen, Sharon M. Bruns ja Cynthia Jackson identifitseerisid sarnaseid järeldusi oma artiklis "Communication Skills and Accounting: Do Perceptions Match Reality?" (The CPA Journal, July 2010). Üks teine faktor, mis viitab suhtlemisoskuste lõhele on üks hiljutisem uuring "The Communication Methods of Today's Students: Is the Phone Conversation Dead?", milles Clement C. Chen, Keith T. Jones ja Shawn Xu leidsid, et praegused raamatupidamisarvestuse tudengid eelistavad tugevalt kõige kaudsemat meetodit, milleks on elektroonilise kirja saatmine, otsesele meetodile ehk telefonikõnele. Elektrooniline kiri oli valitud kõige sagedamini kasutatavaks meetodiks suhtlemisel grupikaaslastega õpingute küsimustes (54%) ning telefonisõnumite saatmine oli

kõige eelistatum viis suhtlemiseks (35%). Võttes arvesse suhete loomise tähtsust erialaselt ning fakti, et paljud professionaalsete probleemide keerukus nõuab nende lahendamist näost-näku suhtlemisel, siis neid suhtlemisviise üliõpilased eelistavad mitte aktsepteerida efektiivsetena ega asjakohastena, kui üliõpilased otsustavad siseneda tööturule. (The CPA Journal, November 2012)

Tulemustes, mida publitseeriti CPA Horizons 2025's, identifitseeriti suhtlemisoskus ühena viiest põhioskusest – suhtlemis- ja juhtimisoskused, kriitiline mõtlemine ja probleemi lahendamine, muutuvate vajaduste prognoosimine ja teenindamine, intelligentsuse läbinägelikkuseks sünteesimine (*synthesizing intelligence to insight*) ning integratsioon ja koostöö – eesmärgiga täita professionaalsed ootused. Empiirilised tulemused toovad esile ekslikku arusaama oskustest, mis on vajalikud edu saavutamiseks majandusarvestuse erialal. Üliõpilased, kes tunnevad end suuliselt väljendades ebamugavalt, võivad valida raamatupidamisarvestuse eriala tuginedes nendele ekslikele arusaamadele. Kõige tähtsamateks omadusteks alustava raamatupidaja puhul peeti austuse demonstreerimist, aktiivset kuulamist, usalduse loomist, suhete loomist, infotehnoloogia kasutamist, enesekontrolli näitamist, meeskonnaga sidemete loomist, oskust mõista erinevate taustadega inimesi, oskust pidada professionaalset kirjavahetust ja oskust soodustada avatud arutelu. Enamik neist oskustest on fundamentaalsed ning näevad raamatupidajat pigem avatud vastuvõtjana, informatsiooni koguja ja töötlejana kui teabe levitajana. Kuigi teatud juhtimis- ja organiseerimisoskused on üldiselt tähtsad, siis selles staadiumis ei hinnata neid nii olulisteks. (Boyle, Mahoney, Carpenter, Grambo, 2014)

Autorid toovad välja, et suhtlemisoskus on majandusarvestuse erialal väga tähtis, sest paljud mitmetahulised probleemid nõuavad lahendamisel koostööd ja isiklikku suhtlemist. Majandusarvestuse valinud üliõpilased peavad aga antud eriala ekslikult selliseks, kus nad saavad võimaluse isoleeritult töötada ning arvavad, et suhtlemisoskus ei ole sel erialal märkimisväärse tähtsusega.

1.3. Praktika

Praktikaprogrammid, mis on struktureeritud ja kontrollitud, pakuvad professionaalseid kogemusi heaks kiidetud organisatsioonides või asutustes, kus üliõpilased teenivad ainepunkte lisaks kogemusele (Inkster & Ross, 1995). Praktikal kui kogemuslikul õppevormil on potentsiaal suurendada üliõpilaste arengut ja kasvu. Sel ajal kui üliõpilased on endiselt ülikoolis, pakub praktika võimalusi arendada oma oskusi (parem ajajuhtimise, suhtlemis- ja enesedistsipliini oskus), mis aitavad neil parandada oma tulemusi ülikoolis (Knouse, Tanner, & Harris, 1999). Teisest küljest pakub praktika üliõpilastele võimalust keskenduda oma karjäärivalikutele ja lihvida oma tööoskusi (Knouse et al., 1999).

Praktika väärtust on juba pikka aega tunnustatud akadeemilistes ja äriühingutes. 1952. aastal AAA (American Accounting Association) viitas, et praktilise kogemuse periood ühendatuna akadeemilise ettevalmistusega suurendas hariduskogemuse üleüldist väärtust. Pärast AAA uuringu avaldamist tegid AAA ja American Institute of Accountants (AIA; 1955) ühise avalduse, mis puudutas praktikaprogrammide standardeid ja kohustusi. Oma teadustöodes Lang (1979), Paperman (1979), DeFilippis (1982) ning Chandra ja Paperman (1983) identifitseerisid praktikaprogrammide eeliseid, mis olid kooskõlas AAA poolt 1952. esitletud programmidega. Need hõlmasid kasulikkust sponsoreerivatele institutsioonidele, tööandjatele ja praktikantidest tudengitele. Varem läbi viidud Schmutte'i (1986) ja Beard'i (1998) uuringud näitasid, et õpilaste praktikaprogrammid olid üha rohkem kaasatud äriühingute õppekavadesse. (Green, Graybeal, Madison, 2011) Üks seletus aktiivsemale osalemisele praktikas võib olla asjaolu, et praktika võib olla üks osa lahendusest, mis puudutab hariduse lisakulusid (Accounting Education Change Commission, 1990). Lisaks the Institute of Management Accountants (IMA) ja Financial Executives Institute (FEI) teatasid ühiselt, et alustavad töötajad ei vasta tööandja ootustele, sest neil puudub praktiline kogemus. 20% tööandjatest tunnistas, et nad eelistaksid palgata tööle kandideerijat, kellel on bakalaureusekraad, mis sisaldas endas praktikaprogrammi. (Siegel & Sorensen, 1994) Pasewark, Strawser, and Wilkerson (1989) uurisid praktika efekti üliõpilaste edule erialasel

intervjuul. Tulemused näitasid, et eelneval praktikakogemusel oli märkimisväärselt positiivne mõju võimalusele, et üliõpilased pääsevad kontorisse töövestlusele.

Porco (2003) uuris seost bakalareuse taseme tudengite kognitiivse eetilise arengu ja praktikakogemuse vahel. Teadlane leidis, et üliõpilased enam kui aastase praktikakogemusega saavutasid kõrgema kogntiivse eetilise arengutaseme kui need üliõpilased, kelle praktika kestis lühemat perioodi.

Paljud raamatupidamisettevõtted palkavad noori töötajaid majandusarvestuse õppekavadelt otse ülikoolidest või rakenduskõrgkoolidest. Erinevate suurustega raamatupidamisettevõtted on loonud praktikaprogramme, mis võimaldavad üliõpilastel omandada kogemusi ja õppida nii firma kui eriala kohta. Vastutasuks saab ettevõtte odavamama ülevaate sellest, kas üliõpilane sobiks neile kui potentsiaalne täiskohaga töötaja tulevikus. Enamik ettevõtteid otsib üliõpilasi, kes on juba läbinud vähemalt ühe õppeaasta, mis tähendab, et nad on jõudnud tutvuda selliste ainetega nagu kesktaseme finantsarvestus või maksunduse kursus. Juhul kui praktika kogemus osutub heaks nii ettevõtte kui üliõpilase jaoks, siis on viimasel võimalus saada ettevõttelt tööpakkumine või pöörduda tagasi, et läbida praktikaid teistel erialadel. Lisaks palgatud noored jagavad oma kogemust kaasüliõpilastega, mis reklaamib ettevõtet ning annab aimu teistele üliõpilastele praktikantidest huvitatud ettevõtetest. (Hendrix, Violette, Violette, 2013)

Teooria põhjal selgub, et praktikat nähakse tähtsa faktorina üliõpilaste palkamisel, sest tööandja usub, et praktiline kogemus annab lisaks õpitud teooriale ka praktilisi oskusi. Samuti on eduka praktika lõppedes väga suur võimalus saada tööpakkumine samast ettevõtetest.

1.4. Suhtlusvõrgustik

Wilson (2009) toob välja, et suhtlusvõrgustik on kõige efektiivsem meetod leidmaks tööd ja karjäärialaste eesmärkide saavutamiseks. Kõigest töömesside külastamine ja töö otsimine interneti vahendusel ei ole enam piisav. Eristuda ja silma paista aitab suhtlusvõrgustiku süsteemi loomine, mis aitab identifitseerida ja taotleda töövõimalusi läbi personaalsete ja professionaalsete sidemete ja kontaktide.

Suhtlusvõrgustik ja personaalsed kontaktid on muutunud märkimisväärselt tähtsaks töö leidmisel. Viited ja vihjed on muutunud üheks kõige edukamaks viisiks, kuidas leida vabu

töökohti. Vastavalt Lappeenranta University of Technology'le ainult kaksikümmend protsenti töökuulutustest Soomes avaldatakse avalikus domeenis, mis omakorda rõhutab isiklike kontaktide ja initsiatiivi olulisust. (Going Global, 2013) Ettevalmistava käitumisena töö otsimisel intensiivsem suhtlusvõrgustik loob tõenäoliselt rohkem vihjeid tööpakkumiste kohta ning rohkem informatsiooni nende kohta, võimaldades töö otsijatel rohkem ettevalmistuda ja esitada informatiivsemat resümeed, mis tõstab otsijate võimalust saada tööpakkumine (Blau, 1994; Brasher & Chen, 1999). Meta-analüütilised järeldused viitavad sellele, et töö otsimise käitumine on positiivselt seotud tööpakkumiste arvu ja tööstaatuses (Kanfer et al., 2001). Suhtlusvõrgustiku kasutamine on mitteametlik viis töö otsimiseks ning pakub seeläbi realistlikumat informatsiooni, mis omakorda võimaldab töötajatel kandideerida töökohtadele, mis vastavad paremini nende huvidele ja oskustele (Zottoli & Wanous, 2000).

Juhul, kui töötajal puuduvad vajalikud kontaktid, on kasulik luua endale professionaalne suhtlusvõrgustik. Üheks võimaluseks on osaleda üritustel, mida on korraldavad nii heategevus- kui ka erialased organisatsioonid. Soovitav on suhelda vähemalt ühe inimesega igal koosolekul, kellega pole varem kunagi räägitud. Kui tekib võimalus osalejate list üle vaadata enne ürituse algust, siis oleks kasulik välja valida vähemalt üks inimene, kellega on soov kindlasti isiklikult kohtuda. (Jacobs, 2013) Kuigi suured üritused konventsiooni keskustes või ülikoolides on ahvatlevad suure rahvamassi tõttu, mida nad ligi meelitavad, ei tohi alahinnata väikeste töömesside väärtust. Pisemad töömessid võivad pakkuda palju individuaalset aega osalejatega, võimaldades suhelda potentsiaalse tööandjaga kohe üritusel. (Messmer, 2007)

Eesti Töötukassa andmetel on tutvused kõige tähtsamad just noorte ja vanemaealiste jaoks, sest need on kaks rühma, kellel on kõige suuremad raskused töö leidmisega. 2013. aasta andmete kohaselt oli noorte seas kõige olulisem viis töö saamiseks just tutvuste kaudu. Avaldatud andmetes selgub, et 15–24-aastaste noorte seas olid kasutusel järgmised viisid töökoha saamiseks (Krussel, 2014):

- ligi 55% sai töö tutvuste kaudu;
- veidi üle 40% vahendajate ja otsekontaktide kaudu;
- ligi 4% osutus konkureerides parimaks;
- ligi 1–2% nimetas muud.

Suhtlusvõrgustik on tänapäeval suure tähtsusega, sest teooriast selgub, et tegelikult edastatakse avalikkuse ette kõigile kättesaadavaks väga väike osa töökuulutustest. Lisaks

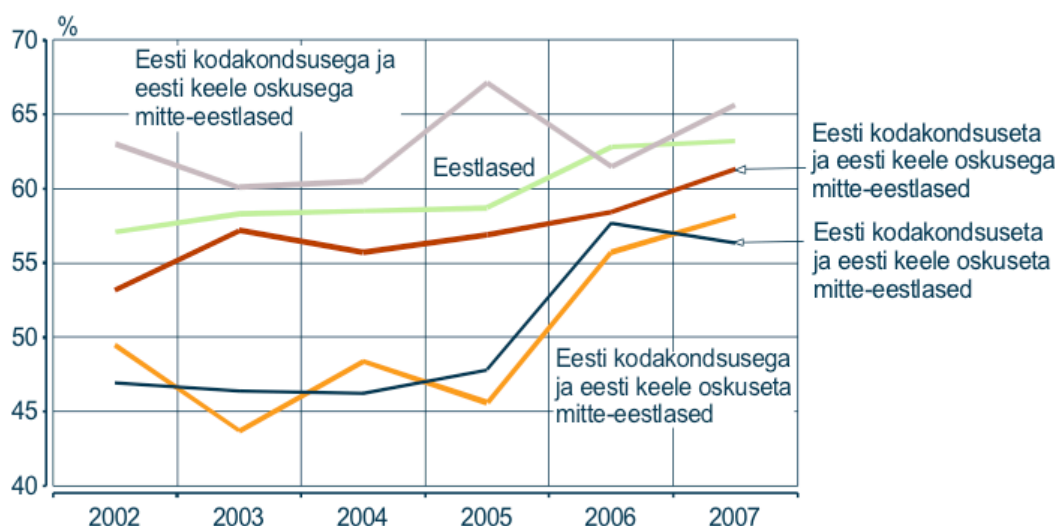
annavad isiklikud kontaktid parema ülevaate tööst ja kriteeriumitest, mida kandidaat peab täitma.

1.5. Rahvus

Mõtlemise, tundmise ja käitumise kultuuriline muster kujuneb välja varajases lapsepõlves, sest sel ajal on inimene kõige vasuvõtlikum õppimisele ja assimilatsioonile. Sellised mustrid on sügavalt talletunud ja tõenäoliselt ei muutu oluliselt tulevaste kogemuste käigus (Hofstede and Hofstede, 2005). On jõutud järeldusele, et rahvuskultuuril on kestev võime mõjutada mõtteviisi (Geletkanycz, 1997) ja strateegiliste probleemide interpretatsiooni ning nende lahendamist (Schneider and DeMeyer, 1991). Alates 1881. aastal esimesest toimunud rahvaloendusest on Eestis küsitud inimeste rahvust. Paljudes Euroopa riikides on aga etnilisest rahvusest rääkimine, selle küsimine ja selle põhjal inimeste jagamine muutunud taunitavaks ning seostub diskrimineerimisega. Rahvuse asemel kasutatakse inimese identiteedi määramisel riiki, kus ta on sündinud ning kodakondsust. Kuue viimase rahvaloenduse jooksul on selgunud, et vähemusrahvuste koosseis ei ole läbinud olulisi muutusi – venelased, kellele järgnevad ukrainlased, valgevenelased ja soomlased, on endiselt Eesti suurimad vähemusrahvused. (Tõnurist, 2013)

Põhjusel, et tänapäeva maailmas nõuab raamatupidaja töö ka head suhtlemisoskust, et lahendada oskuslikult probleeme nii kolleegide kui ka klientidega, on selge, et erinevate keelte oskus tuleb inimesele vaid kasuks. Samas leidub erinevaid arvamusi selle kohta, kas eesti keelt kõnelev vähemusrahvuslane on kõrgemal, samal või madalamal positsioonil tööandja silmis kui eestlane. 2013. aastal Eesti Statistikaameti avaldatud uuringus selgus, et kuigi vähemusrahvuslaste haridustase on võrreldav eestlaste omaga, siis on vähemustel vaatamata sellele suuremad raskused tööturul konkureerimisega. 2008. aastal Eesti Statistika raames korraldatud Sotsiaaluuringute partneripäeval selgus, et kodus eesti keelt rääkivatest inimestest oli ligi 90% veendunud, et mitte-eestlastel ja eestlastel on võrdsed võimalused saada erialast tööd, kusjuures suurem osa oli veendunud ka selles, et mitte-eestlastel on võrdsed võimalused eestlastega tõusta juhtivale ametikohale ning saada sama töö eest sama tasu, mida saaks eestlane samasugust tööd tehes. Mitte-eestlastest 50% olid veendunud, et

võimalused erialaseks töö saamiseks ei ole võrdsed ning isegi tõustes juhtivale positsioonile, oleks mitte-eestlaste töötasu madalam kui eestlastel, kes teevad sama tööd. Eesti Statistikaamet on välja toonud, et Eestis eksisteerib palgalõhe eestlaste ja mitte-eestlaste vahel, suurem tööpuudus mitte-eestlaste seas ning et Eesti tööturul valitseb segmenteeritus, kus mitte-eestlased on enam hõivatud näiteks sekundaarsektori tegevusaladel. Antud uuringu tulemusi illustreerib joonis 1. 2012. aastal kirjutas Tartu Ülikooli majandusteaduskonna vanemteadur Ott Toomet, et tema läbiviidud uuringus selgus, et kui samasuguse haridustaseme ja töökogemusega eesti ja vene noored kandideerisid samadele töökohtadele, siis eesti rahvusest noor pidi saatma välja kümme CV-d, et saada töövestlusele, vene noor aga kolmteist CV-d, et pääseda vestlusele.



Joonis 1. Tööhõive määr sõltuvalt rahvusest, kodakondsusest ning eesti keele oskusest
Allikas: Eesti Statistikaamet, 2008

Becker'i (1964) käsitlese kohaselt ei sõltu ebavõrdne kohtlemine ilmingimata vaba turu toimemehhanismidest või tööandja isiklikest vaadetest. Need, kes pooldavad statistilise diskrimineerimise teooriat, väidavad, et diskrimineerimine ei pruugi põhineda vähemusrahvaste vastu suunatud majanduslikult põhjendamatul antipaatial. Vabal turul tegutsev ja kasumit maksimeerida sooviv tööandja võib samuti võtta vastu otsuseid, mis toovad endaga kaasa sünnipärasest iseloomustavatest tunnusest tulenevat ebavõrdsust. Antud teooria väljendab, et tööandjad langetavad oma otsuseid lähtuvalt infost, mida töötajate

kohta on õnnestunud hankida. Etniliste vähemuste korral on aga sellist informatsiooni vähe. Uue töötaja värbamisel võtavad tööandjad päris tihti aluseks stereotüübid mõne etnilise rühma tööproduktiivsuse kohta ning võib väita, et etnilisi vähemusi kategoriseeritakse tunduvalt negatiivsemalt kui põhirahvust (Grand & Szulkin, 2000).

2. LÄBIVIIDUD UURINGU KIRJELDUS NING TULEMUSED RAAMATUPIDAJATENA TÖÖTAVATE NOORTE PÕHJAL

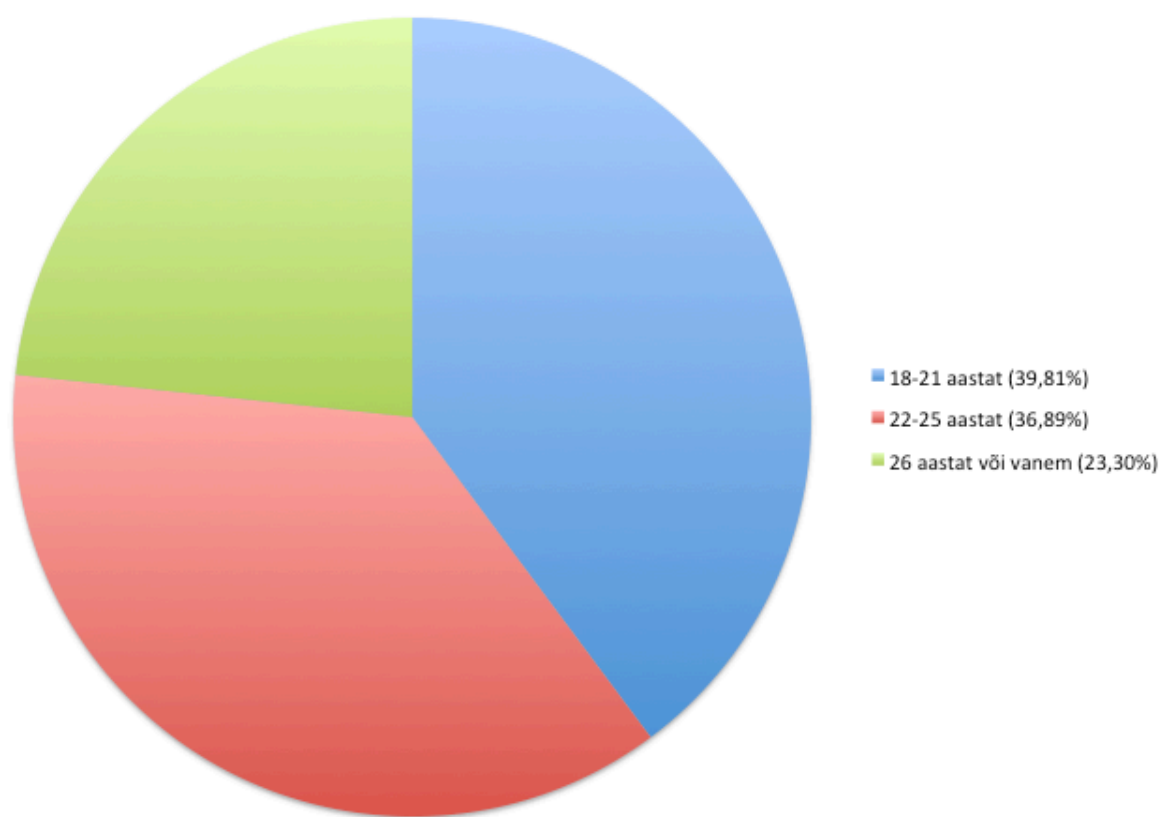
Uurimistöös teises osas antakse ülevaade uuringus osalejatest, kirjeldatakse läbiviidud uuringut ning põhjendatakse uurimismeetodi valikut. Esitatakse ja analüüsitakse uuringu tulemusi.

2.1. Ülevaade uuringus osalejatest ning läbiviidud uuringust

Uuringu tarbeks andmete kogumiseks valiti internetipõhine küsimustik, mis oli suunatud eelkõige nendele noortele vanuses 18-25 aastat, kes töötavad ametikohtadel, mis on otseselt seotud majandusarvestusega. Küsimustikku testis autor enne, kui edastas selle potentsiaalsetele vastajatele. Testimise eesmärgil täitis autor üks kord küsimustikku ise, et näha, kas internetipõhine küsimustik töötab. Lisaks kvalifitseerus uuringu autor küsimustikku täitmaks, sest on samuti noor vanuses 18-25 eluaastat, kes töötab majandusarvestuse erialal. Antud bakalaureusetöö raames käsitleti majandusarvestuse ametikohtadena selliseid ameteid nagu pearaamatupidaja, raamatupidaja/raamatupidaja assistent, audiitor/audiitori assistent finants- ja maksunõustaja ning vajadusel sai vastaja enda ametikohta vabas vormis täpsustada. Potentsiaalsete vastajateni jõudmiseks otsiti internetis ettevõttes, mis pakuvad raamatupidamisteenuseid ning saadeti küsimustik sekretärile või infomeilile palvega edastada see noortele raamatupidajatele, kes töötavad nende ettevõttes. Samuti kasutati vastajateni jõudmiseks sotsiaalmeediat. Veebikeskkonnas Facebook on selline grupp nagu “Raamatupidamine, majandusarvestus ja maksundus,” kus raamatupidajad saavad jagada oma teadmisi. Grupis on 5846 liiget ning küsimustik postitati antud keskkonda, edastades lühitutvustuse uuringu eesmärgist ning välja tuues, kellele antud küsimustik on suunatud.

Eesmärk oli hõlmata võimalikult suurt hulka vastajaid ning muuta küsitlavatele

vastamine mugavaks, et vastaja saaks edastada oma seisukohti talle mugavas kohas ja sobival ajal. Samuti annab elektrooniline küsimustik võimaluse vastuseid pikemalt kaaluda. Küsimustik koosnes üheksateistkümnest küsimusest, mis puudutasid vastaja rahvust, haridustausta, praktikakogemust ning hinnangut enda suhtluvõrgustikule ja suhtlemisoskusele. Kaheksateist küsimust üheksateistkümnest olid valikvastustega, kuid nendest kaheksale küsimusele oli võimalik anda ka täpsustavaid vabas vormis vastuseid, et saada tulemustest põhjalikum ülevaade. Küsimustikule sai vastata ajavahemikul 5.-11. mai 2015 ning kokku vastas küsimustikule 103 inimest, kellest 76,7% olid vanuses 18-25. Antud tulemusi illustreerib joonis 2. Detailsemad uuringu tulemused on esitatud lisa 2.



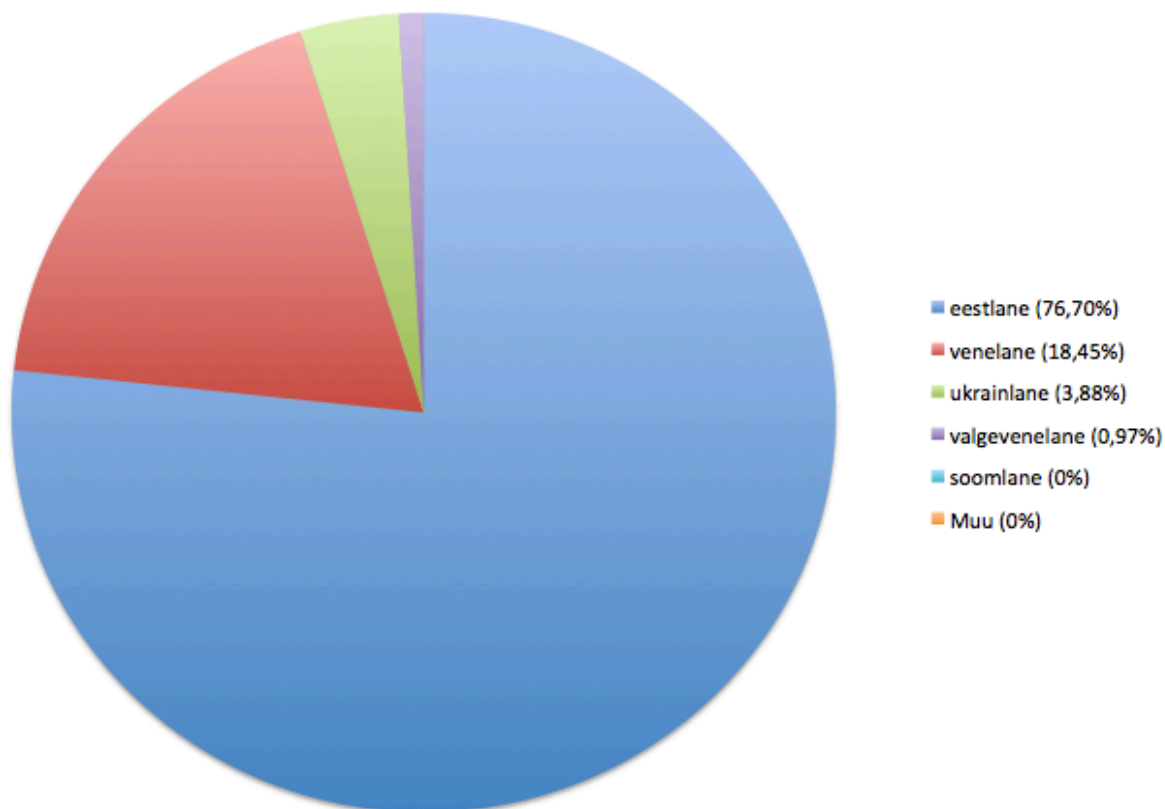
Joonis 2. Vastajate jagunemine vanuse lõikes

Allikas: Autori koostatud lisa 2

Eesmärk oli küsitleda noori eelkõige vanuses 18-25 eluaastat, kuid tulemustest on näha, et 23,3% vastajatest olid 26-aastased või vanemad.

Küsitletavate hulgas oli kõige rohkem ehk 76,7% vastajatest eesti rahvusest noori.

18,45% vastajatest olid vene rahvusest. Vastajate jagunemist rahvuse järgi illustreerib joonis 3. Detailsemad tulemused on näidatud lisa 2.



Joonis 3. Vastajate jagunemine rahvuse lõikes

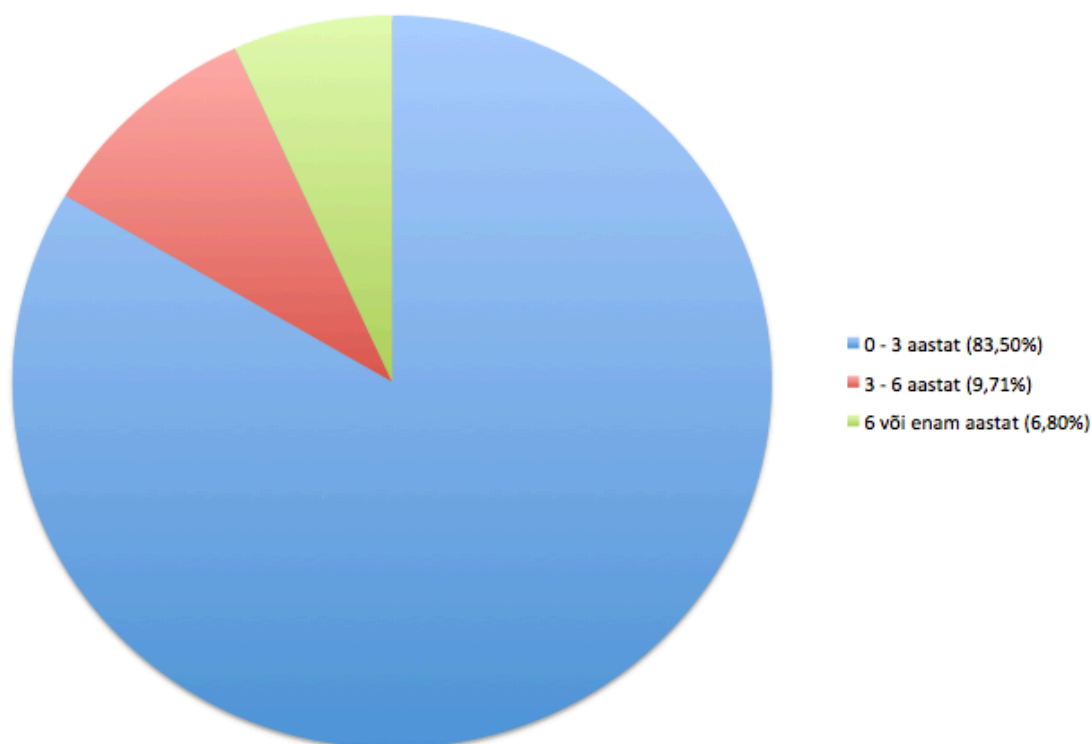
Allikas: Autori koostatud lisa 2

Antud bakalaureusetöös saab üldistusi teha eesti rahvusest vastajate põhjal. Teistest rahvustest ehk vene, ukraina ja valgevene vastajate arv oli liialt väike, et üldistada küsitluse tulemusi.

2.2. Uuringu tulemuste analüüs

94,17% küsimustikule vastanuist väitsid, et nad töötavad majandusarvestusega seotud erialadel, kellest omakorda 79,61% töötavad raamatupidaja või raamatupidaja assistendina, 9,71% töötavad audiitorina või audiitori assistendina ning 4,85% maksu- või finantsnõustajana. 90,3%-l vastajatest oli bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus omandatud või hetkel omandamisel, mis näitab seda, et noored peavad haridust tähtsaks.

Eeldatakse, et olles omandanud kõrghariduse on tulevikus kergem tööd leida. Antud tulemus toetab teooria väidet, et haridus on mõjuva tähtsusega majandusarvestuse erialal töö leidmisel, sest kui niivõrd suur osa vastajatest on omandanud või omandavad kõrgharidust, siis järelikult on see tööandjate seas kõrgelt hinnatud. 83,5% vastanutest lõpetasid kooli vähem kui kolm aastat tagasi, kuid vastusevarianti “0-3 aastat tagasi” valisid tõenäoliselt ka need noored, kes kõrgharidust ei omandanud ega tee seda praegusel hetkel. Antud tulemusi illustreerib joonis 4. Detailsemad uuringu tulemused on näidatud lisa 3.

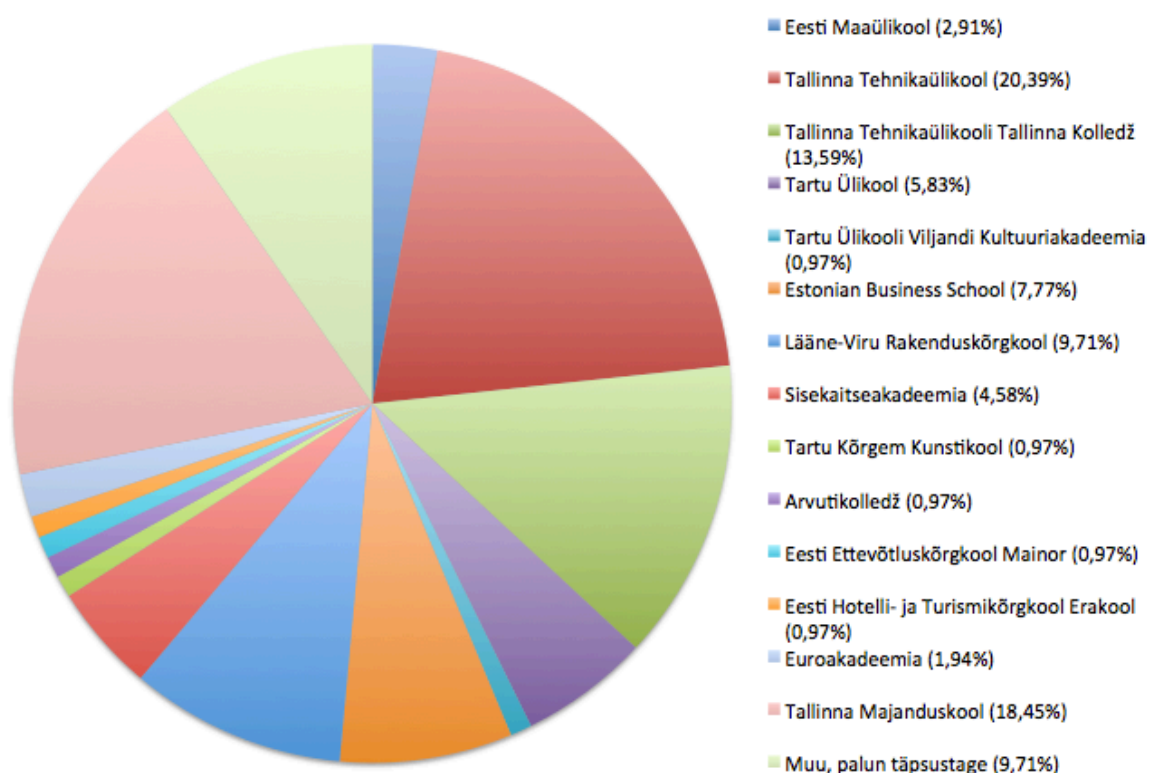


Joonis 4. Vastajate jagunemine vastavalt aastatele möödunud kõrghariduse omandamisest

Allikas: Autori koostatud lisa 3

46,6% vastajatest omandasid või omandavad kõrgharidust majandusarvestuse või raamatupidamise erialal ning 4,85% õppisid või õpivad ärijuhendamise või finantsjuhtimise erialal. Muudel majandusvaldkonna erialadel õppis 34,95% vastanutest ning kõrgharidust polnud omandanud 9,71% vastajatest. Ülikoolidest ja kõrgkoolidest oli kõige populaarsemaks Tallinna Tehnikaülikool, kus õppis 20,39% vastanuist. Vastavalt 18,45% ja 13,59% vastasid, et nad omandasid kõrghariduse Tallinna Majanduskoolis või Tallinna Tehnikaülikooli

Tallinna Kolledžis. 9,71% vastanuist õppis või õpib Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis. Vastavalt 7,77%, 5,83% ja 4,58% omandas või omandab haridust Estonian Business School'is, Tartu Ülikoolis või Sisekaitseakadeemias, viimases õpiti maksunduse erialal. Välismaal kõrgharidust omandanud vastajatest õppis kaks Stockholmi Kõrgemas Majanduskoolis Riias. Antud tulemusi illustreerib joonis 5. Detailsemaid uuringu tulemusi on esitletud lisa 3.



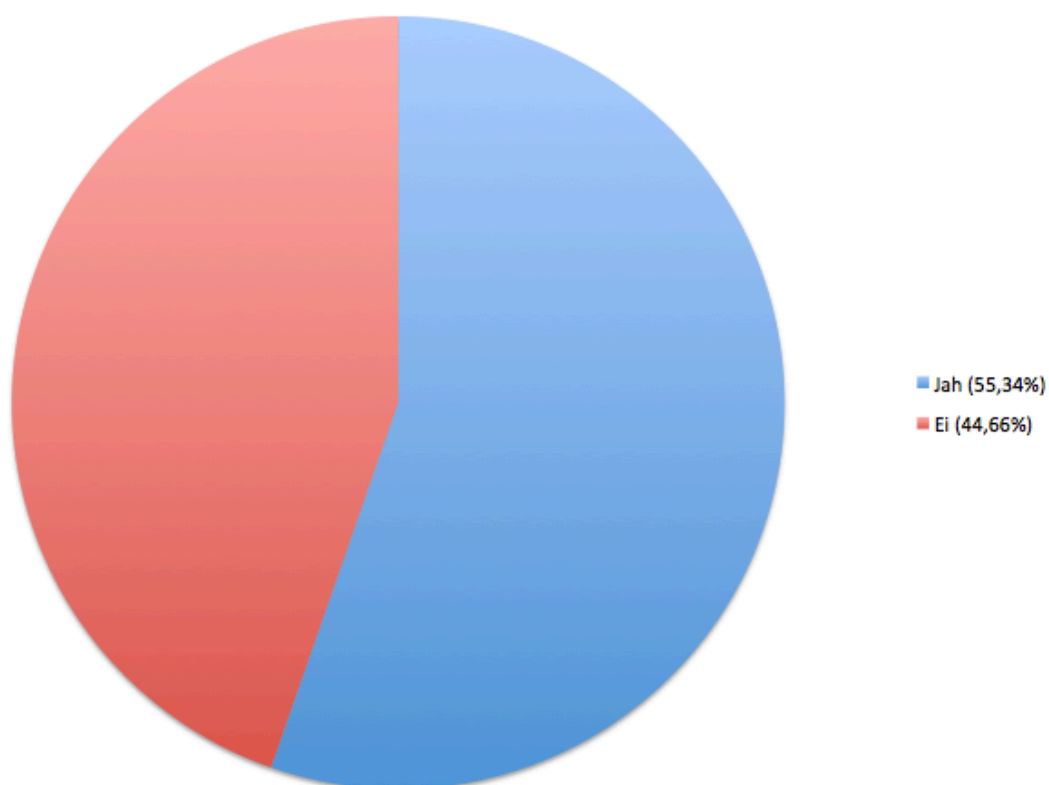
Joonis 5. Küsimustikule vastanute jagunemine vastavalt kõrgkoolidele, kus kõrgharidust omandati või omandatakse

Allikas: Autori koostatud lisa 3

Majandusarvestuse erialal töötavatest noortest, kes vastasid küsimustikule, väitsid ligikaudu 88%, et tööandjad pole tahtnud töövestlusel näha nende hinnetelehti. Nende hulgast, kes vastasid, et tööandjad on soovinud noore hinnetega tutvuda, toodi näiteks KPMG, mis on auditi-, maksu- ja nõustamisteenuseid pakkuv ettevõtte. Täpsustamisel viitas ka üks teine vastaja sellele, et töövestlusel taheti tema hinnete väljavõtet dekaanadist. Kontrastiks on

tulemus küsimusele, kas kandideerimisel on olnud vajalik lahendada teste, kus 55,34% (joonis 6) noortest vastasid, et testide lahendamine on olnud vajalik ning esitati järgmiseid täpsustusi teemadest, mida testid hõlmasid:

- loogika;
- statistika;
- matemaatika;
- isiksuse test;
- võimekuse test;
- erinevad raamatupidamisülesanded.



Joonis 6. Vastuste jaotus küsimusele, kas töövestlusel on kandideerijad pidanud lahendama teste

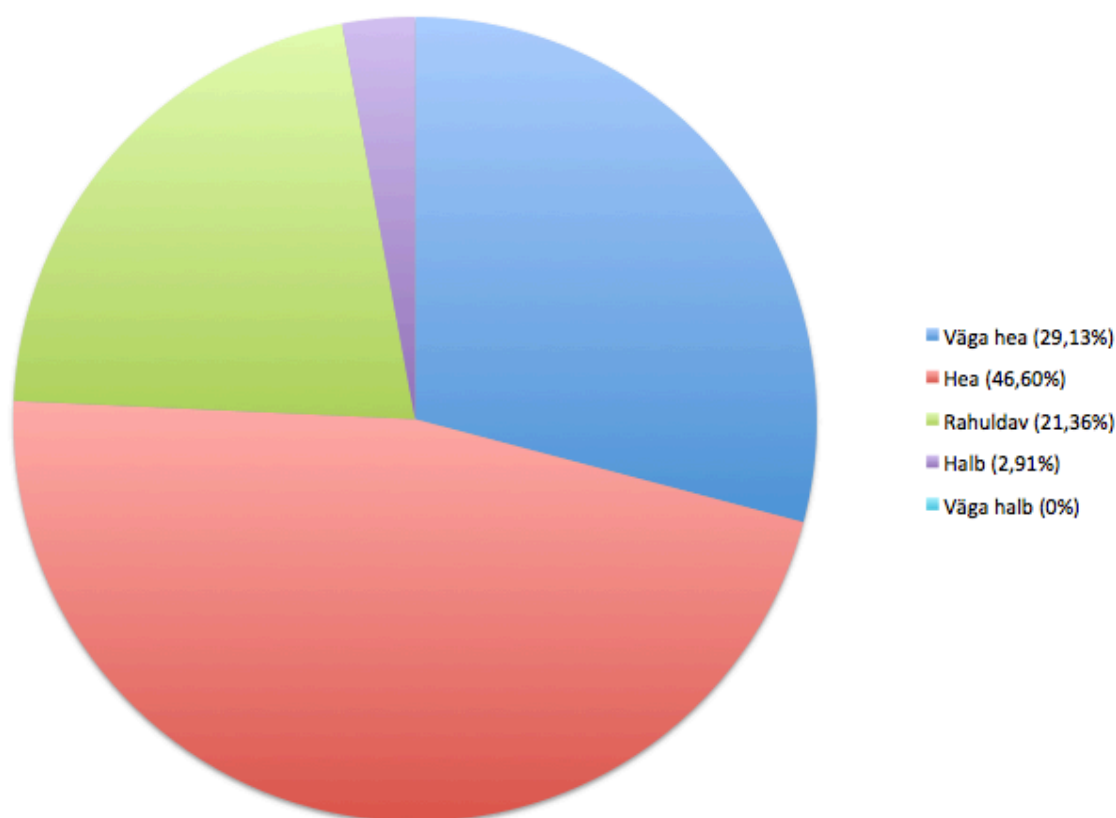
Allikas: Autori koostatud lisa 5

Vastajad tõid välja ka asjaolu, et teste pidi lahendama aja peale.

81,55% vastasid, et on läbinud erialase praktika ning seejuures 63,1% nendest, kes läbisid praktika said selle lõppedes pakkumise jääda samasse ettevõttesse tööle. Antud seose

tugevust on võimalik mõõta korrelatsioonikordaja abil. Korrelatsioon on vastastikune seos, mis tähistab kahe või enama objekti, sündmuse, olukorra või funktsiooni seost. Positiivse korrelatsiooni puhul ühe suuruse kasvades teine suurus samuti kasvab. Juhul kui korrelatsiooni kordaja on suurem kui null, kuid väiksem 0,3-st, siis kahe nähtuse vahel valitseb nõrk seos. Kui korrelatsioon jääb vahemikku 0,3-0,7, siis on olemas keskmise seos. Praktika läbimise ja samas ettevõttes tööpakkumise saamise korrelatsioonikordaja on 0,79, mis on lähedal 1-le ja tähendab, et nende kahe sündmuse vahel valitseb tugev seos.

73,79% vastajatest pidas suhtlemisoskust tähtsaks erialadel, mis on seotud majandusarvestusega, kusjuures enda suhtlemisoskust pidasid väga heaks 29,13% noortest ning antud tulemusi iseloomustab joonis 7. Detailsem informatsioon on esitletud lisa 6.



Joonis 7. Vastajate hinnang enda suhtlemisoskusele

Allikas: Autori koostatud lisa 6

Küsimusele, miks valiti antud eriala, ei vastanud ükski noor, et konkreetne põhjus oleks üksi töötamine või et soovitakse vältida suhtlust teiste inimestega. Vastusel polnud etteantud valikuvariante ning sellele küsimusele said küsitlavad vastata vabas vormis.

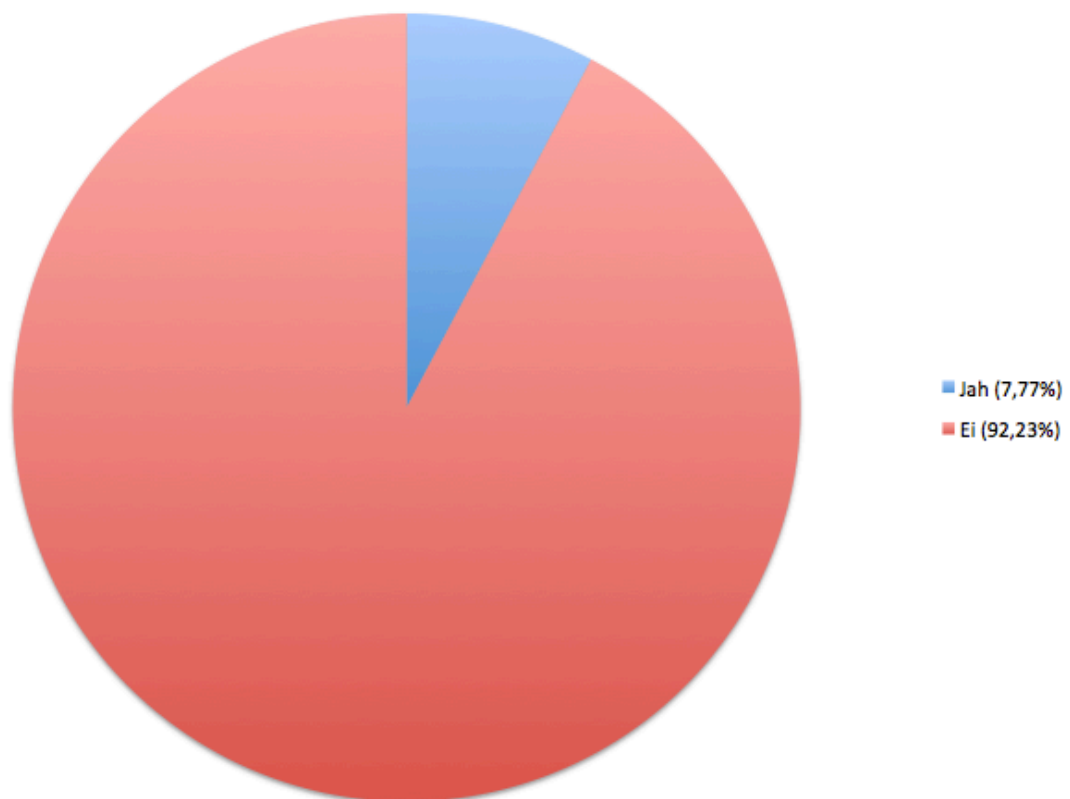
Kõige populaarsemateks vastusteks olid järgmised põhjendused:

- perspektiivikas töö,
- huvi arvude vastu,
- stabiilne töökoht,
- sobivus iseloomuga,
- sugulase soovitus.

Lisaks toodi põhjusteks ka võimalus teha tööd endale sobivas kohas, soov luua tulevikus enda ettevõtte ning võimalus tunda õppida erinevaid ettevõtteid ja inimesi.

55,34% vastanuist on kasutanud tutvusi selleks, et leida tööd ning kõige enam on kasutatud perekonnaliikmete (36,89%) ja sõprade (30,1%) abi, kusjuures erialast tööd on leidnud tutvuste kaudu vaid 34,95% ning 65,05% vastasid, et majandusarvestuse erialal tutvuste kaudu tööd leida ei ole õnnestunud.

76,7% küsimustikule vastanuist olid eestlased, 18,45% venelased, 3,88% olid ukraina rahvusest ning 0,97% valgevene rahvusest, kusjuures 92,23% tõid välja, et pole tundnud, et nende rahvus on olnud takistuseks töö leidmisel või töövestlusele saamisel.



Joonis 8. Rahvus kui takistus töövestlusele või tööle saamisel

Allikas: Autori koostatud lisa 7

Ligikaudu 8%-st vastanutest, kes tundsid, et rahvus võis olla takistuseks, tõi ainult kaks vastajat välja, et nende arvates eelistavad eesti rahvusest inimesed palgata eestlasi. Neli inimest märkisid oma kommentaarides, et eestlasena, kes ei kõnele vene keelt, on väga raske tööd leida. Üks vastaja tõi välja, et Swedbank pidi kandideerimisel edastama noorele negatiivse vastuse, sest kandideeri ei osanud väga kõrgel tasemel vene keelt ning üks vastaja märkis, et eestlane ei saa Eestis tööd, kui ta ei oska vene keelt. Antud tulemusi iseloomub joonis 8. Detailsemad tulemused on esitletud lisa 7.

2.3. Tulemused, järeldused ning ettepanekud

Välisriikides läbiviidud uuringute tulemuste põhjal võib väita, et haridus on tähtis, sest see on üks lihtsamaid viise mõõtmaks kandideerijate taset ning viise kuidas noori pingeritta seada. Samuti toodi välja, et tööandjad eelistavad üliõpilasi, kes on omandanud hariduse asutustes, kuhu õppima asumiseks on vajalikud kõrged tulemused. Uuringu tulemused toetavad välisriikides läbiviidud uuringute tulemusi, sest 86,41% vastajatest omandas hariduse majandusvaldkonna erialadel ning ainult 9,71%-l vastajatest puudus kõrgharidus, kusjuures 20,39% omandasid kõrghariduse Tallinna Tehnikaülikoolis, mis kuulub 2013. aasta QS World University Rankings andmete põhjal 450 maailma parima ülikooli hulka olles pingereas üldarvestuses 441.-450. kohal, mis on kõrgeim positsioon Eesti ja Baltikumi ülikoolide seas. Antud tulemus toetab teooriat, kus väideti, et tööandjate jaoks on endiselt hinnas üliõpilased, kes lõpetavad mainekaid ülikoole, sest selle faktiga seostub aimdus, et antud inimese loomulik intelligents ja võimed on paremad, kui sellel noorel, kes läbis õppekava õppeasutuses, mis näiteks riigi tasandil ei ole pingerea tipus. Samas võib välja tuua, et Eestis on noorte seas populaarne ka rakenduskõrgharidus, sest vastavalt teine, kolmas ja neljas populaarsuselt olid Tallinna Majanduskool, Tallinna Tehnikaülikooli Kolledž ja Lääne-Viru Rakenduskõrgkool. Noorte eelistus võib olla tingitud asjaolust, et rakenduskõrghariduse õppekavast moodustab 30% praktika osatähtsus ning tänapäeval on praktiline kogemus väga kõrgelt hinnatud ja väärtustatud. Arvestades asjaolu, et valimist ainult 9,7%-l puudus kõrgharidus, võib väita, et kõrghariduse omandamine on väga tähtis. Kõrgharidus on tööandjate jaoks üheks kriteeriumiks, mille põhjal kandidaate hinnata. Sel põhjusel on kandidaat, kellel kõrgharidus on omandatud või omandamisel, eelises. Haridusel võib olla nii

tähtis koht majandusarvestuse erialadel, sest nagu teorias näiteks toodi, peetakse pangasektoris reaalteadmisi oma valdkonnas (finantsmatemaatika, finantsarvestus või auditeerimine) substantsionaalseteks. Antud eriala vajab konkreetseid teadmisi ning oskusi ja oma tööülesannete täitmisel ei ole vaja rakendada nii palju loovust nagu turunduse erialal, kus reegleid, mida järgida, on vähem ning piiriks on vaid inimese fantaasia. Teorias välja toodule sarnaselt kasutavad tööandjad praktiliste oskuste hindamiseks teste, mis on üheks viisiks teatud kriteeriumide alusel kandideerijate pingeritta seadmiseks. Testide abil ei üritata aimu saada vaid praktilistest oskustest, vaid ka üliõpilase isikuomadustest ning loogikat puudutavate testidega püütakse hinnata inimese loomulikku intelligentsust. Teorias toodi välja ka 2007. aastal Practicing CPA ajakirjas avaldatud artikkel, kus väideti, et erinevalt vannutatud audiitoritest või advokaatidest, vähesed raamatupidajad õpivad finantsarvestust või raamatupidamist koolis ning suur osa raamatupidajatest alustab sekretäri või assistendina, kelle ülesanneteks kujunevad ka arvete esitamine ja maksmine. Antud uuringu tulemused ei ühti teooriaga, sest majandusarvestust hõlmavatel erialadel nagu finantsjuhtimine, maksundus, majandusarvestus, ärimine, avaliku sektori majandus või muul sarnasel erialal õppisid 86,41% vastanuist.

88,35% vastajatest ütlesid, et neilt pole palutud töövestlusel näidata või tõendada teadmisi dokumendiga, mis võib viidata sellele, et tööandjad hindavad kõrghariduse omandamist omaette oskuseks saavutada püstitatud eesmärged ja õppida enesedistsiplinimist. Vaatamata sellele, võiks tööandjad autori arvates teha näiteks *cum laude*'ga lõpetajate puhul ühe vähemalt kahest võimalikkust järeltõendusest: üliõpilane on kas väga kõrge intelligentsiga, kiire õppiija, hea info omandamise võimetega või on äärmiselt püüdlik, kohusetundlik ja sihikindel.

Võib väita, et kõrgharidus on väga tähtis majandusarvestuse erialal, sest lisaks sellele, et kõrgharidus on positiivne märk tööandja jaoks, siis loob kõrgharidus tugeva põhja ka tööle kandideerija jaoks. Majandusarvestus võib kohati olla väga spetsiifiline ning puuduvaid lünki on pea võimatu täita loova lähenemisega. Asudes erialasele tööle haridustaustata, on küll võimalik teadmisi omandada, kuid areng toimub palju aeglasemalt ning uut informatsiooni on tunduvalt raskem vastu võtta. Noore kandideerija seisukohalt on temale kasulikum luua endale tugev põhi, mis aitab kaasa tööalasele arengule ja kõrgematele positsioonidele tõusmisele. Lisaks, erialase haridusega kandideerija omandab informatsiooni kiiremini, mis tähendab tööandja jaoks väiksemat ajaresurssi uue töötaja välja koolitamisel ning kulude

kokkuhoidmine on tööandja huvides, millest lähtuvalt võib ta teha oma valiku kandidaatide valimisel.

46,6% vastanuist hindasid oma suhtlemisoskust heaks, 29,13% väga heaks, 21,36% rahuldavaks ning 2,91% arvasid, et nende suhtlemisoskus on halb. Väga halvaks ei pidanud enda suhtlemisoskust üksi vastaja, kusjuures 73,79% vastanutest pidasid suhtlemisoskust majandusarvestuse erialal tähtsaks. Teoorias rõhutati vastupidist väites, et noored ei mõista suhtlemisoskuse tähtsust majandusarvestuse erialal, sest pidasid seda alaks, kus on võimalik töötada isoleerituna pidevast suhtlemisest teistega. Järelkult praegusel hetkel teadvustavad noored suhtlemisoskuse tähtsust, sest seda rõhutatakse üpris palju erinevate kanalite kaudu ning ka noored jagavad omavahel kogemusi selle kohta, mida tööandjad ootavad, lisaks korraldatakse tihti erinevaid seminare ja kursuseid, kus rõhutatakse suhtlemisoskuse tähtsust ja niiöelda enda müümist ja turundamist.

Võimalik, et paljud teadvustavad ka suhtlemisoskuse tähtsust edutamisel ja tööalasel arengul, sest selleks peab säilitama ja arendama häid suhteid nii ülemuse kui kaastöötajatega. Küsimusele, miks valiti antud eriala, ei vastanud üksi noor, et konkreetne põhjus oleks üksi töötamine või et suhtlemine teistega on pigem ebameeldiv. Kõige populaarsemateks vastusteks olid järgmised põhjendused:

- perspektiivikas töö,
- huvi arvude vastu,
- stabiilne töökoht,
- sobivus iseloomuga,
- sugulase soovitus.

Tuues vastuseks perspektiivikat tööd vastati, et majandus ja raamatupidamine on kõige alus ja seni, kuni eksisteerivad ettevõtted, on vajalik ka majandusarvestus. Lisaks loodeti antud eriala puhul kõrgemat töötasu ning juhtivaid ametikohti. Samuti sooviti antud erialal õppides ja töötades saada vajalikke kogemusi ja oskusi, et tulevikus luua isiklik ettevõtte ning seda hästi juhtida. Huvi arvude vastu võib viidata soovile tegutseda omaette ning lahendada probleeme ette antud reeglistiku järgi ning puuduvad ka täpsustused selle kohta, milliste konkreetsete iseloomujoontega antud eriala seostatakse, kuid võib eeladata, et iseloomustavateks sõnadeks oleksid rahulik, analüütiline, järjepidev, korrektne ja kohusetundlik. Sugulase soovitus ja juhuslik valik võib viidata sellele, et seda eriala nähakse turvalise ja stabiilse valikuna, kuid tänapäeval areneb tehnoloogia väga kiiresti ning raamatupidaja sisulise töö maht on ajas

oluliselt muutunud. Samuti toodi välja, et antud erialal avaneb võimalus töötada endale sobival aja ja sobivas kohas.

Hinnang enda suhtlemisoskusele võib olla üpris subjektiivne, sest seda hinnata on raske ning inimese enda arvamus võib erineda teda ümbritsevate isikutega arvamusest. Teoorias toodi välja, et üliõpilased võivad küll mõista, et suhtlemisoskus on tähtis, kuid ei pruugi enda jaoks selgeid põhjuseid välja tuua, miks see oluline on. Tänapäeval on palju rõhutatud, et klienditeeninduse tase on väga oluline, sel põhjusel võib eeldada, et noored peavad suhtlemisoskust tähtsaks sel erialal, sest töö nõuab klientidele teenuste pakkumist. Võib eeldada, et vähem pööratakse tähelepanu töökaaslastega ja ülemustega tugevate suhete loomisele ning sel viisil jääb tähelepanuta koht, kus hea suhtlemisoskus võiks aidata noore enda karjäärile kaasa ning luua tugeva ärikontaktide suhtlusvõrgustikku. Näiteks ettevõttes Ernst & Young Baltic AS'is korraldatakse rohkelt üritusi väljaspool tööaega, mille eesmärk on lähemalt tundma õppida töökaaslaste ning näidata oma valmidust olla proaktiivne suhtleja ja eestvedaja. Paljud töötajad ei pea küll oluliseks sellistel üritustel osalemist, sest need ei ole kohustuslikud, kuid neil jääb tähelepanuta fakt, et tööandjad jälgivad töötajate osavõttu ning soovi panustada headesse suhetesse töökaaslastega.

65,05% vastajatest tõdes, et pole majandusarvestuse erialadel tutvuste kaudu tööd leidnud. Selline tulemus võib sõltuda sellest, millises ettevõttes uuringus osalejad töötavad. Näiteks eelnevalt mainitud rahvusvahelises ettevõttes peab kandideerija läbima mitu vooru ning erinevate astmete töötajad peavad kandidaadi osas jõudma üksmeelele. Sellise süsteemiga on väga raske palgata kedagi ainult tutvuste põhjal, sest töö otsijal peavad olema teatud oskused ja teadmised, et vastata nõudmistele.

81,55% vastanutest on läbinud erialase praktika, kusjuures nende seast 63,1% vastasid, et pärast praktika läbimist pakuti neile samas ettevõttes töökohta. Tulemustest võib järeldada, et praktika läbimise ja töökohta saamise vahel on tugev seos, kus korrelatsioonikordaja on 0,79. Uuringu tulemus kinnitab teooriat ning võib väita, et kõrghariduse ja praktika ühendamine loob suurema väärtuse ning praktika on heaks viisiks, et ettevõtte ja tööle kandideerija saaksid üksteist tundma õppida, mõista, kas jagatakse ühiseid väärtusi ning püstitatud eesmärke ning otsutada, kas ja kuidas edasi liikuda. Seost võib luua erialase hariduse ja praktika läbimise vahel. Tavaliselt on kõrghariduse omandamisel kohustuslik õppekava raames läbida ka erialane praktika, mille leidmise võimalused on erinevad. Mõned õppeasutused määravad üliõpilastele praktikakoha (näiteks

Sisekaitseakadeemias läbitakse praktika Maksu- ja Tolliametis), osades õppeasutustes on praktika leidmine üliõpilase töö ja õppeasutus aitab praktikakuulutusi edastades. Lisaks kogemusele annab praktika üliõpilasele võimaluse suurendada kasulikke erialaste kontaktide arvu. Sel juhul siis, kui töösuhe samas ettevõttes ei õnnestu, suureneb suhtlusvõrgustik majandusarvestuse erialal ning tulevikus võib see tuua kasu uue töökoha leidmisel, nõu saamisel või muul viisil.

62,14% pidasid oma suhtlusvõrgustikku olevat keskmise suurusega, kuid võib väita, et ilmselt hindasid vastajad oma suhtlusvõrgustikku üldiselt ning tegelikkuses on noortel inimestel ärikontaktide arv pigem väike. Antud järelduse võib teha sellest, et kuigi 55,34% vastasid, et on kasutanud töö otsimisel tutvusi, siis majandusarvestuse erialadel on tutvuste kaudu leidnud tööd vaid 34,95% vastajatest. Teooria kohaselt on noortel üheks kõige olulisemaks viisiks töö saamiseks just tutvused. Lõhe teooria ja uuringu tulemuste vahel võib tuleneda sellest, et noortel on veel väga vähe kogemust ning seeläbi ei ole neil olnud piisavalt kokkupuudet isikutega, kes ise juba töötavad majandusarvestuse erialadel ning kes oskaksid neid mingile ametile soovida või jagada nendega kuulutusi. Erialaste tutvuste loomiseks on võimalus osaleda töömessidel, seminaridel ning erinevatel üritustel.

Teooria kohaselt pea kõik eesti rahvusest vastajad arvasid, et mitte-eestlastel on võrdsed võimalused eestlastega tööle saamiseks ja tõusmiseks juhtivadele ametikohtadele, kusjuures 50% mitte-eestlastest olid veendunud, et neil ei ole samad võimalused, mis eestlastel. Uuringu tulemused olid teooriale vastupidised, sest 92,23% vastasid, et pole tundnud, et rahvus on olnud takistuseks töövestlusele või tööle saamisel. 7,77% tundsid, et rahvus võis olla takistuseks ja ainult kaks vastajat tõid välja kommentaarina, et tunneb, et eesti rahvusest inimesed eelistavad palgata eestlasi. Sealjuures viis kommentaari viitasid sellele, et eesti rahvusest noored tundsid, et pole saanud töökohta, sest ei ole osanud vene keelt. 2011. aasta andmete kohaselt oli vene keel 383 118 püsielaniku emakeel (29,6%), mis tähendab, et suurt osa teenustest ja kaupadest tarbivad vene keelt kõnelevad isikud, kes kõik ei pruugi osata eesti keelt. Ettevõtte omanik on tööandjana huvitatud sellest, et tema pakutud teenus või kaup jõuaks kõikide klientideni ning et kliendid jääksid teenindusega rahule, mis paratamatult tähendab ka eesti keelt mitte oskavate klientide teenindamist. Sel põhjusel võib vene keel olla tööandjale väga tähtis. Põhjusel, et tegemist on Eesti riigiga, on vene rahvusest inimestel suurem stiimul õppida selgeks eesti keel kui eestlastel vene keel ning see võib viia olukorrani, kus eesti keelt kõnelevaid vene rahvusest noori hakatakse eelistama. Võib arvata,

et inglise keele oskust peetakse tänapäeval elementaarseks kriteeriumiks ning vene keelt kõnelevad vabalt kõrgmas vanuses eestlased. Ajaloosündmuste, poliitilise olukorra ja isiklikel põhjustel puudub eesti rahvusest noortel soov või huvi õppida vene keelt. Kuid paraku on venekeelsete klientide turuosatähtsus märkimiseväärse suurusega ning eesti rahvusest noored võiksid vaadata vene keele õppimist, kui võimalust panustada iseenda karjääri ning suuta jõuda võimalikult paljude inimesteni, mis omakorda võib oluliselt laiendada nende ärikontaktide suhtlusvõrgustikku.

Kokkuvõtteks võib järeldada, et kõrgharidus annab üliõpilasele tugeva põhja, mille abiga on võimalik erialasel tööl kiiremini informatsiooni omandada ning säästa sellega tööandja ajakulu, mis on ette nähtud töötaja välja õpetamisele. Lisaks annab kõrghariduse omandamine tööandjale kindlust, et kandideerija suudab saavutada püstitatud eesmärged. Praktika on hea viis, kuidas rakendada teooriat, tutvuda ettevõtte ja erialaga, hinnata nende sobivust ning laiendada oma ärikontaktide suhtlusvõrgustikku, mis noortel on arvatavasti siiski üpris väike selle tõttu, et puuduvad töökogemused ning järelkult ka kontakt inimestega, kes on majandusarvestuse erialaga seotud. Suhtlemisoskuse tähtsust mõistavad küll paljud, kuid tähtis nüanss on, et suhtlemine on tähtis nii klientidega, et tagada häid töötulemusi kui ka tööandja ja töökaaslastega, et oleks võimalik tõus karjääriredelil. Uuring suunas tähelepanu ka sellele, et rahvus ei ole takistuseks töövestlusele või tööle saamisel, kuid suure eelise annab lisaks eesti keele oskusele ka selliste võõrkeelte valdamine nagu vene keel ja inglise keel.

Antud bakalaureusetööst selgus, et nii haridus, suhtlemisoskus kui praktika on väga tähtsad töö leidmisel. Hariduse aspektist on oluliselt suurema kaaluga teadmised kui hinded, sest 88,35% noortest vastasid, et tulevased tööandjad pole tundnud huvi nende hinnete ega hinnetelehe vastu. Teadmisi on võimalik kontrollida testide abiga, praktika käigus või katseajal. Suhtlusvõrgustik ei ole töö leidmisel väga määrava tähtsusega, sest erialast tööd õnnestus tutvuste kaudu leida vaid 34,95%-l vastajatest. Uuringus selgus, et ka rahvus ei ole töö otsimisel oluline, kuid määravaks võib osutada kandidaadi võõrkeelte oskus.

KOKKUVÕTE

Töö eesmärk oli määratleda, millele majandusarvestuse erialastele töödele noored kandideerijad peaksid kõige enam tähelepanu pöörama ning välja uurida, kas kõige enam tasub noortel investeerida haridusse või hinnetesse, suhtlemisoskuse arendamisse, erialase praktika läbimisse või oma suhtlusvõrgustiku laiendamisse.

Teoorias oli esile tõstetud kõrghariduse tähtsus kui vahend tööandja jaoks seada kandidaate pingeritta. Samuti võib teooria kohaselt kõrgharidus tähendada tööandjate jaoks, et tööle kandideerijal on kõrgemad loomulikud võimed, oskus end motiveerida ning püstitada eesmärged ja neid täita. Uuringu tulemused toetasid teooriat, sest üle 90,3% vastajatest olid omandanud või omandasid kõrgharidust, mis tähendab eelist nende ees, kel kõrgharidus puudub. Kõrgharidus annab üliõpilasele tugevama teoreetilise põhja, mille abil on võimalik uut informatsiooni kiiremini omandada, mis tähendab ka kiiremat arengut ja tööandjale ajakulu säästmist uue töötaja välja koolitamisel.

Suhtlemisoskus on olnud teooria kohaselt probleemseks küsimuseks, sest paljud noored valivad majandusarvestuse eriala ootustega saada võimalus privaatseks tööruumiks ilma, et peaks märkimiseväärset palju teiste isikutega suhtlema. Uuringu tulemused näitasid, et vastajad arvasid suhtlemisoskust olevat siiski tähtsaks antud erialal, kuid näidetena toodud põhjustes võis mingil määral välja lugeda ka soovi privaatsetemaks ja vaiksemateks töövõimalusteks. Antud eriala valimise põhjusteks toodi huvi arvude vastu, kindlalt piiritletud reegleid ning sobivus iseloomuga, mis võib tähendada soovi lahendada probleeme omaette kindla raamistikku järgi ning vältida loovaid lähenemisi meeskonnas ideid vahetades.

Teooria ja uuringu tulemuste põhjal võis praktika suhtes teha sarnaseid järeldusi. Praktika läbimine kõrghariduse omandamise ajal, annab sellele lisandväärtuse ning aitab rakendada ülikoolis õpitut teooriat praktikas. Lisaks on praktika läbimine hea võimalus eriala, ettevõtte ja enda eesmärkide tuvastamiseks ning konstruktiivseks kriitikaks, kus noor

mõistaks, millised on tema tugevad küljed ning millistele puudustele tuleb enam tähelepanu pöörata. Samuti on võimalik praktika käigus õppida tundma tööandjat, suhete loomist töökaaslastega ning tugevdada töödistsipliini. Praktika on ka üheks võimaluseks, kuidas laiendada oma ärikontaktide suhtlusvõrgustikku.

Uuringu tulemuste põhjal hindasid paljud vastajad oma suhtlusvõrgustikku olevat keskmise suurusega. Võimalik, et noored hindasid oma suhtlusvõrgustikku üldiselt mitte ärikontaktide seisukohast, sest paljudel ei õnnestunud leida tööd tutvuste kaudu just majandusarvestuse erialadel. Noorte ärikontaktide arv võib olla piiratud, sest neil puudub praktiline kogemus, mille käigus suureneb suhtlusvõrgustik antud erialal. Samas on noortel võimalus osaleda paljudel seminaridel ja üritustel, mida juhivad ja külastavad oma ala professionaalid ning seeläbi luua endale ka erialaseid suhteid.

Rahvuse osas valitses teooria ja uuringu tulemuste vahel väga suur lõhe. Teooria kohaselt tunnevad mitte-eestlased, et ei ole töö saamisel ja juhtivatele positsioonidele tõusmisel võrdses seisus eestlastega, samas kui eestlased leiavad, et mitte-eestlastel on nendega võrdsed võimalused. Uuringu põhjal tundsid noored, et rahvus pigem ei ole takistuseks töövestlusele ja tööle saamisel. Ainult 7,77% vastanutest vastasid, et rahvus on olnud takistuseks, kusjuures suurem osa vabas vormis täpsustatud kommentaaridest viitas sellele, et ebavõrdses positsioonis tundsid end olevat pigem eestlased, kes ei valdanud heal tasemel vene keelt.

SUMMARY

EDUCATION'S, COMMUNICATION SKILLS', INTERNSHIP'S, NETWORK'S AND NATIONALITY'S IMPORTANCE WHEN FINDING JOB IN THE FIELD OF ACCOUNTING

Jekaterina Nesterova

In today's rapidly changing world it is very difficult for young people to find job in their area of expertise and to stand out among competitors. Accounting professions require specific skills and knowledge, but it remains unclear what employers expect the most from candidates. The study aims to determine which are the most important qualities when applying to job in the field of accounting. The author of the study tries to clarify which is the most important qualification – education, communication skills, internship, great network or nationality. To conduct the study the author used academic articles and internet-based questionnaire.

According to theory education is one of the easiest way for employer to evaluate candidates and employers still prefer graduates from high ranking universities. The result of the study is in accordance with theory as 90,3% of respondents are obtaining or has obtained higher education and 20,39% of university students preferred to conduct their studies at Tallinn University of Technology. Providing grade sheet to employer was not of high importance as 88,35% responded that employers have never asked to see candidates' grade sheet, yet 55,34% responded that they had to complete different tests during job interview.

In theory it is stated that many young people choose accounting professions with expectations about working in solitude. It is claimed that young people do not really

understand the importance of communication skills, especially in accounting professions. Study results show that about 74% of respondents found communication skills to be important in accounting professions and 46,6% believed their communication skills to be good. None of the respondents named the reason for choosing this profession to be a wish to work in solitude. Popular reasons for choosing profession in the field of accounting were profitable job, interest in numbers and suitability with person's nature.

According to theory internship is a great way to practice theory learned in university and provides a great possibility to get a job at company where internship was conducted. 81,55% of respondents have completed an internship and 63,1% of them got an job offer at the same company. In addition, internship gives a chance to create professional relationships.

Most of the respondents found their network to be average. 55,34% have used contacts to find a job, but in the field of accounting only 34,95% of respondents managed to find a job through their contacts. These results indicate that young graduate's network is rather poor when it comes to professional contacts. The reason for this may be the lack of experience in the field.

According to theory Estonians feel that non-Estonians have same opportunities as them to get a job and to rise on the leading positions, at the same time 50% of non-Estonians were convinced that they do not have the same opportunities as Estonians. There was a huge gap between theory and study results. Results of the study showed that 92,23% of respondents never felt that their nationality has been an obstacle for getting a job interview or a job. Most of the respondents, among 7,77% of those who responded that nationality has been an obstacle for getting a job interview or a job, gave examples that the problem was the lack of skill of speaking russian language.

VIIDATUD ALLIKAD

- Ameen, E., Bruns, S. M., Jackson, S. (2010). Communications Skills and Accounting: Do Perceptions Match Reality? *The CPA Journal*, 63-65.
- Becker, G. S. 1964. Human Capital. New York: Columbia University Press
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Boyle, D. M., Carpenter, B. W., Grambo, R. J., Mahoney, D.P. (2014). The Importance of Communication Skills at Different Career Levels. *CPA Journal*, 84, 8, 40-45.
- Brasher, E. E., & Chen, P. Y. (1999). Evaluation of success criteria in job search: A process perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 52-70
- Can Your Bookkeeper Keep Your Books? (2007). *Practicing CPA*, 32, 2, 1-5.
- Chen C. C., Jones, K.T., Xu, S. (2012) The Communication Methods of Today's Students: Is the Phone Conversation Dead? *The CPA Journal*.
- Geletkanycz MA. 1997. The Salience of 'Culture's Consequences': The Effects of Cultural Values on Executive Commitment to *The Status Quo*. *Strategic Management Journal* 18(8): 615-634.
- Gilsdor, J., Grace, D., Krishnan S., Lin, P. (2010). Failure to Communicate: Why Accounting Students Don't Measure Up to Professionals's Expectations. *The CPA Journal*, 63-65.
- Going Global. (2011). Job Search Resources. *Finalnd Career Guide*, 1-15.
- Gottfredson, L. S. (1985). Education as a valid but fallible signal of worker quality. Reorienting an old debate about the functional basis of the occupational hierarchy, in Kerckhoff, A. C. (Ed.). *Research in Sociology of Education and Socialization* 5. JAI Press, Greenwich, CT, 123-169.
- Graybeal, P., Green, B. P., Madison, R.L. (2011). An Exploratory Study of the Effect of Professional Internships on Students' Perception of the Importance of Employment Traits. *Journal of Education for Business*, 86, 2, 100-110.

- Hendrix, R., Violette, G., Violette, J. (2013). Hiring Academically Inexperienced Accounting Interns. *The CPA Journal*, 83, 11-12.
- Hesketh, A. J. 2000. Recruiting an elite? Employers' perceptions of graduate education and training, *Journal of Education and Work* 13(3), 245–271.
- Hofstede G, Hofstede GJ. 2005. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill: New York.
- Inkster, R. P., Ross, R. G. (Ed.). (1995). *The internship as partnership: A handbook for campus-based coordinators and advisors*, Raleigh, NC: National Society for Experiential Education.
- Jacobs, D. L. (2013). The Six Best Ways to Find Your Next Job. *Forbes*.
- Kanfer, R., Wanberg, G. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality- motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Knouse, S. B., Tanner, J.R., & Harris, E. W. (1999). The relation of college internships, college performance, and subsequent job opportunity. *Journal of Employment counseling*, 36(1), 35-43.
- Krussel, S. (2014). Muutuv majandus ja tööturg. *Eesti Statistikaamet*.
- Le Grand, C. & Szulkin, R. 2000. Permanent Disadvantages or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden. Swedish Institute for Social Research. Working Paper, 7
- Messmer, M. (2007). Finding Skilled Talent in a Competitive Market. *National Public Accountant*, 6, 3, 24-24.
- Oriol, I. (2014). Romanian and European Education: Importance and Satisfaction. *Analele Universitatii 'Eftimie Murgu' Resita. Fascicola II. Studii Economice*, p250-255. 6p
- Pasewark, W. R., Strawser, J., & Wilkerson, K. Jr. (1989). An empirical examination of the effect of previous internship in interviewing success. *Journal of Accounting Education*, 7, 25-39
- Porco, B. M. (2003). Factors affecting the cognitive moral development of undergraduate accounting students: Ethics education, internships, volunteerism and Beta Alpha Psi. ProQuest Dissertations and Theses.
- Schneider SC, De Meyer A. 1991. Interpreting and responding to strategic issues: the impact of national culture. *Strategic Management Journal* 12(4): 307 – 320.

- Siegel, G., & Sorensen, J. (1994). What corporate America wants in entry-level accountants. Montvale, NJ: Institute of Management Accountants and the Financial Executives Institute.
- Tõnurist, A. (2014). Eesti rahvuskoosseis. Väiksed rahvusrühmad. *Eesti Statistikaamet*, www.stat.ee
- Velasco, M. S. (2012). *Journal of Business Economics & Management*, 13, 3, 499-517.
- Weiss, A. (1983). A sorting-cum-learning model of education, *Journal of Political Economy* 91(3): 420–442.
- Williams, K. (2002). Hiring the Right Bookkeeper. *Strategic Finance*, 83, 8, 21-21.
- Wilson, L. D. (2009). How to Create a Career Networking System. *Black Collegian*. Vol. 40 Issue 1, p56-57. 2p.
- Zottoli, M. A., & Wanous, J. P. (2000). Recruitment source research: Current status and future directions. *Human Resource Management Review*, 10, 353-382.

Lisa 1. Internetipõhine küsimustik

1) Teie vanus aastates on

- 18 - 21 aastat
- 22 - 25 aastat
- 26 aastat või vanem

2) Teie rahvus on

- eestlane
- venelane
- ukrainlane
- valgevenelane
- soomlane
- Muu

3) Kas Teil on bakalaurusekraad või rakenduskõrgharidus?

- Jah
- Hetkel omandamisel
- Ei

4) Mitu aastat tagasi lõpetasite ülikooli või kõrgkooli?

- 0 - 3 aastat
- 3 - 6 aastat
- 6 või enam aastat

5) Mis ülikoolis või kõrgkoolis Te õpite või õppisite?

- Eesti Kunstiakadeemia
- Eesti Maaülikool
- Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia

- Tallinna Tehnikaülikool
- Tallinna Tehnikaülikooli Kuressaare Kolledž
- Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledž
- Tallinna Tehnikaülikooli Virumaa Kolledž
- Tallinna Tehnikaülikool Tartu Kolledž
- Tallinna Ülikool
- Tallinna Ülikooli Haapsalu Kolledž
- Tallinna Ülikooli Rakvere Kolledž
- Tallinna Ülikooli Balti Filmi- ja Meediakool
- Tallinna Ülikooli Pedagoogiline Seminar
- Tartu Ülikool
- Tartu Ülikooli Narva Kolledž
- Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž
- Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia
- Tartu Ülikooli Euroopa Kolledž
- Estonian Business School
- Eesti Mereakadeemia
- Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused
- Lääne-Viru Rakenduskõrgkool
- Sisekaitseakadeemia
- Tallinna Tehnikakõrgkool
- Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
- Tartu Kõrgem Kunstikool
- Eesti Lennuakadeemia
- Tartu Tervishoiu Kõrgkool
- Arvutikolledž
- EELK Usuteaduste Instituut
- Eesti EKB Liit Kõrgem Usuteaduslik Seminar
- Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor
- Eesti Hotelli- ja Turismikõrgkool Erakool
- Eesti Infotehnoloogia Kolledž
- Eesti Medotisti Kiriku Teoloogiline Seminar

- Euroakadeemia
- Tallinna Majanduskool
- Võrumaa Kutsehariduskeskus
- Muu (palun täpsustage)

6) Mis erialal Te õppisite?

- Ärindus
- Ärirahandus
- Majandusarvestus
- Finantsjuhtimine
- Majandus
- Avaliku sektori majandus
- Personalijuhtimine
- Maksundus
- Muu (palun täpsustage)

7) Kas Te olete läbinud erialase praktika?

- Jah
- Ei

8) Kas praktika läbimisel pakuti Teile samas ettevõttes töökohta?

- Jah
- Ei
- Ei ole erialast praktikat läbinud

9) Kas töövestlusel on kunagi palutud näha Teie hinnetelehte või uuritud Teie hinnete kohta?

- Ei
- Jah (Soovi korral palun täpsustage)

10) Kas olete pidanud töövestlusel teste lahendama?

- Ei
- Jah (Soovi korral palun täpsustage)

11) Milliseks hindate oma suhtlemisoskust?

- Väga hea
- Hea
- Rahuldav
- Halb
- Väga halb

12) Miks valisite eriala, millel hetkel töötate?

13) Kas peate suhtlemisoskust tähtsaks sel erialal?

- Jah
- Ei

14) Milliseks hindate oma suhtlusvõrgustikku (tutvused ja kontaktid)?

- Suur
- Keskmine
- Väike

15) Kas olete töö otsimiseks kasutanud tutvusi?

- Jah
- Ei

16) Kas olete tutvuste kaudu majandusarvestuse erialadel tööd leidnud?

- Jah
- Ei

17) Milliste tutvuste kaudu olete tööd leidnud?

- Perekonnaliikmed

- Sõbrad
- Töökaaslased
- Kaasõpilased
- Muu (palun täpsustage)

18) Kas olete tundnud, et Teie rahvus on olnud takistuseks töövestlusele või tööle saamisel?

- Ei
- Jah (palun täpsustage)

19) Kellena / mis ametikohal Te töötate?

- Pearaamatupidaja
- Raamatupidaja / raamatupidaja assistent
- Audiitor / audiitori assistent
- Finantsnõustaja
- Maksunõustaja
- Muu (palun täpsusta)

Lisa 2. Vastused küsimustele number 1-2 ja 19

1) Teie vanus aastates on

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
18-21 aastat	41	39,81%
22-25 aastat	38	36,89%
26 aastat või vanem	24	23,30%

2) Teie rahvus on

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
eestlane	79	76,70%
venelane	19	18,45%
ukrainlane	4	3,88%
valgevenelane	1	0,97%
soomlane	0	0,00%
Muu	0	0,00%

19) Kellena / mis ametikohal Te töötate?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Pearaamatupidaja	5	4,85%
Raamatupidaja / raamatupidaja assistent	77	74,76%
Audiitor / audiitori assistent	10	9,71%
Finantsnõustaja	3	2,91%
Maksunõustaja	2	1,94%
Muu (palun täpsusta)	5	4,85%

Lisa 3. Vasused küsimustele number 3-6

3) Kas Teil on bakalaurusekraad või rakenduskõrgharidus?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	45	43,70%
Hetkel omandamisel	48	46,60%
Ei	10	9,70%

4) Mitu aastat tagasi lõpetasite ülikooli või kõrgkooli?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
0-3 aastat	86	83,50%
3-6 aastat	10	9,71%
6 või enam aastat	7	6,80%

5) Mis ülikoolis või kõrgkoolis Te õpite või õppisite?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Eesti Maaülikool	3	2,91%
Tallinna Tehnikaülikool	21	20,39%
Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledž	14	13,59%
Tartu Ülikool	6	5,83%
Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia	1	0,97%
Estonian Business School	8	7,77%
Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	10	9,71%
Sisekaitseakadeemia	5	4,85%
Tartu Kõrgem Kunstikool	1	0,97%
Arvutikolledž	1	0,97%
Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor	1	0,97%
Eesti Hotelli- ja Turismikõrgkool Erakool	1	0,97%
Euroakadeemia	2	1,94%
Tallinna Majanduskool	19	18,45%
Muu (palun täpsustage)	10	9,71%

Lisa 3 järg

6) Mis erialal Te õppisite?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Ärindus	14,56%	15
Ärirahandus	0,97%	1
Majandusarvestus	40,78%	42
Finantsjuhtimine	3,88%	4
Majandus	7,77%	8
Avaliku sektori majandus	3,88%	4
Personalijuhtimine	0,97%	1
Maksundus	6,80%	7
Raamatupidamine	5,83%	6
Turundus	0,97%	1
Dokumendihaldus	0,97%	1
Matemaatika	0,97%	1
Kunst	0,97%	1
IT	0,97%	1
Pole kõrgharidust omandanud	9,71%	10

Lisa 4. Vastused küsimustele number 7-8

7) Kas Te olete läbinud erialase praktika?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	84	81,55%
Ei	19	18,45%

8) Kas praktika läbimisel pakuti Teile samas ettevõttes töökohta?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	53	51,46%
Ei	32	31,07%
Ei ole erialast praktikat läbinud	18	17,48%

Lisa 5. Vastused küsimustele number 9-10

9) Kas töövestlusel on kunagi palutud näha Teie hinnetelehte või uuritud Teie hinnete kohta?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	12	11,65%
Ei	91	88,35%

10) Kas olete pidanud töövestlusel teste lahendama?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	57	55,34%
Ei	46	44,66%

Lisa 6. Vastused küsimustele number 11 ja 13-17

11) Milliseks hindate oma suhtlemisoskust?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Väga hea	30	29,13%
Hea	48	46,60%
Rahuldav	22	21,36%
Halb	3	2,91%
Väga halb	0	0,00%

13) Kas peate suhtlemisoskust tähtsaks sel erialal?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	76	73,79%
Ei	27	26,21%

14) Milliseks hindate oma suhtlusvõrgustikku (tutvused ja kontaktid)?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Suur	14	13,59%
Keskmine	64	62,14%
Väike	25	24,27%

15) Kas olete töö otsimiseks kasutanud tutvusi?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	57	55,34%
Ei	46	44,66%

Lisa 6 järg

16) Kas olete tutvuste kaudu majandusarvestuse erialadel tööd leidnud?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	36	34,95%
Ei	67	65,05%

17) Milliste tutvuste kaudu olete tööd leinud?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Perekonnaliikmed	38	36,89%
Sõbrad	31	30,10%
Töökaaslased	11	10,68%
Kaasõpilased	9	8,74%
Õppejõud	1	0,97%
Muu	13	12,62%

Lisa 7. Vastused küsimusele number 18

18) Kas olete tundnud, et Teie rahvus on olnud takistuseks töövestlusele või tööle saamisel?

Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	95	92,23%
Ei	8	7,77%