

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kaida Matkevicius

**RAAMATUPIDAMISALASELE AMETIKOHALE  
KANDIDEERIMISE PROTSESSIS TOIMUNUD MUUTUSED  
LÄBI VIIMASTE AASTAKÜMNETE JA RAAMATUPIDAJA  
ROLLIST ETTEVÕTTES**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Lektor Kaidi Kallaste

Tallinn 2017

Olen töö koostanud iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikide teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele on viidatud.

Kaida Matkevicius.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 142792TABB

Üliõpilase e-posti aadress: kaidamatkevicius@gmail.com

Juhendaja: lektor Kaidi Kallaste:

Töö vastab bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsekomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

ABSTRAKT .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. RAAMATUPIDAMISSEADUS JA RAAMATUPIDAJA ROLL ETTEVÖTTES .....	7
1.1 Raamatupidamise seadus Eestis .....	7
1.2 Raamatupidaja roll .....	10
2. INFOTEHNOLOOGIAST TULENEVAD MUUTUSED JA SELLE MÕJU .....	13
2.1 Infotehnoloogilised muutused .....	13
2.2 Infotehnoloogia mõju .....	15
3. KANDIDEERIMISPROTSESSI ARENGUD .....	19
4. RAAMATUPIDAMISALASELE TÖÖKOHALE KANDIDEERIMISE PROTSESSI MUUTUSTE UURINGU TULEMUSED .....	23
4.1. Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus .....	23
4.2. Vastanute tulemused, kes lõpetasid kooli enne 2000. aastat .....	25
4.3. Vastanute tulemused, kes lõpetasid kooli vahemikus 2000-2009 .....	30
4.4. Vastanute tulemused, kes lõpetasid kooli vahemikus 2010-2017 .....	36
4.5. Eri perioodidel kooli lõpetanud ja tööle kandideerinud vastanute tulemuste võrdlus .....	42
KOKKUVÕTE .....	48
VIIDATUD ALLIKAD .....	50
SUMMARY .....	53
LISAD .....	55
Lisa 1. Vastajate kooli lõpetamise aasta .....	55
Lisa 2. Vastajate esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise hetkeks lõpetatud kool .....	56
Lisa 3. Esimese raamatupidamisalase töökoha leidmiseks kulunud aeg .....	57
Lisa 4. Esimese raamatupidamisalase töö leidmiseks kasutatavad kanalid .....	57
Lisa 5. Nõudmised tööle kandideerimisel .....	58
Lisa 8. Küsimustik .....	60

## **ABSTRAKT**

Bakalaureusetöö „Raamatupidamisalasele ametikohale kandideerimise protsessis toimunud muutused läbi viimaste aastakümnete ja raamatupidaja rollist ettevõttes“ eesmärgiks oli selgitada välja, kuidas on muutunud raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise protsess läbi viimaste kümnendite. Autor soovis oma tööga vastata kolmele küsimusele: „Kas viimase kümnendi jooksul lõpetanutel on keerulisem leida raamatupidamisalast tööd, kui seda oli kümme või kakskümmend aastat tagasi kooli lõpetanutel?“, „Kuidas on muutunud aja jooksul töö leidmise protsess?“, „Millised on raamatupidajale esitatavad nõudmised tööle kandideerimisel?“.

Küsimustele vastamiseks viidi läbi anonüümne kvantitatiivne uuring, mille tulemusi analüüsiti üldistatud kujul ning mille põhjal tehti järeldused.

Töö esimeses peatükis keskenduti raamatupidamise seadusele ning raamatupidaja rollile ettevõttes. Teises peatükis uuriti infotehnoloogiast tulenevaid muudatusi raamatupidamisalases töös ning selle mõju. Arutleti, missuguseks võib areneda raamatupidaja töö tulevikus. Kolmandas peatükis anti ülevaade kuidas on muutunud kandideerimisprotsess „teoorias“ viimaste kümnendite jooksul.

Neljandas peatükis kirjeldati autori poolt läbi viidud uuringut, mille käigus küsitleti 62 inimest. Toodi välja tulemused iga kümnendi kaupa ning seejärel võrreldi toimunud muutusi. Tulemused näitasid, et töö leidmine ei ole muutunud raskemaks. Vaadeldes viimast aastakümnet (alates 2010) on kooli ajal töö leidnud vastanute protsent kõige suurem (53%). Samas on tööle kandideerimise protsess aga muutunud keerukamaks ning nõudmised kandideerijatele järjest kõrgemaks.

Võtmesõnad: raamatupidamine, töökohale kandideerimine

## SISSEJUHATUS

Hetkel on väga aktuaalne teema raamatupidajate töö automatiseerimine ja madalama kvalifikatsiooniga ametikohtade kadumine. Frey-Osborne'i ulatusliku analüüsi alusel kuuluvad raamatupidamisega seotud ametid (v.a finantsjuhid) 20% suurema tõenäosusega kadumisohtu ametite hulka ja nende ametite automatiseerimise tõenäosuseks hinnati 94–98% (Rosenblad & Sõmer, Raamatupidajatest, raamatupidamisest ja tulevikust, 2016). Sellest tulenevalt võiks oletada, et muutub aina keerukamaks ka värskest majandusarvestuse eriala lõpetanud isikute töölesaamine ning nõuded raamatupidamisalasele töökohale kandideerijate teadmiste ja oskuste tasemele muutuvad ajas aina kõrgemaks

Antud töö eesmärgiks on selgitada välja, kuidas on muutunud raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise protsess läbi viimaste kümnendite. Selleks soovitakse leida vastused kolmele järgnevale küsimusele:

1. Kas viimase kümnendi jooksul lõpetanutel on keerulisem leida raamatupidamisalast tööd, kui seda oli kümme või kaksikümmend aastat tagasi kooli lõpetanutel?
2. Kuidas on muutunud aja jooksul töö leidmise protsess?
3. Millised on raamatupidajale esitatavad nõudmised tööle kandideerimisel?

Küsimustele vastamiseks viiakse läbi kvantitatiivne uuring, mille tulemusi analüüsitakse ning tulemuste põhjal järeldusi tehakse.

Töö koosneb neljast peatükist, millest esimene kirjeldab raamatupidamiseseadust Eestis ning raamatupidaja rolli ettevõttes. Antakse ülevaade kuidas on muutunud raamatupidamiseseadus läbi aja ning milliseid ülesandeid raamatupidaja ettevõttes täidab.

Teises peatükis keskendutakse infotehnoloogiast tulenevatele muudatustele raamatupidamises ning kuidas mõjutavad need raamatupidaja tööd. Arutletakse, millistes suundades liigub raamatupidaja töö tulevikus.

Kolmandas peatükis tuuakse välja „teoreetiline“ taust kandideerimises toimunud muudatustele. Kirjeldatakse erinevaid meetodeid, mida ettevõtted on kasutusele võtnud, et valida välja sobiv kandidaat.

Neljandas peatükis antakse ülevaade kandideerimisprotsessis toimunud muudatustest läbi viimaste aastakümnete. Tuuakse välja arengusuundi kandideerimiskanalites, kandidaatide testimises, esitatavates nõuetes, kandidaatide endi valikukriteeriumites.

Peamised allikad, millele töös tuginetakse on raamatupidamise seadus ja eelmiste aastate bakalaureusetööd ning erinevad artiklid, mis käsitlevad sarnaseid või samu teemasid, mida on uuritud käesolevas töös.

# 1. RAAMATUPIDAMISSEADUS JA RAAMATUPIDAJA ROLL ETTEVÖTTES

## 1.1 Raamatupidamisseadus Eestis

Eestis reguleerib äritegevust põhiliselt äriseadustik (ÄS), mis on koostatud Euroopa õiguse (nn *acquis communautaire*) alusel. ÄS-ga kehtestatakse kohustus korraldada äriühingu raamatupidamist ja koostada raamatupidamise aastaaruanne – osäühingutes ja aktsiaseltsides vastutab mõlema ülesande eest juhatus. Lisaks sellele on ÄS-s toodud nõuded raamatupidamise aruannete kinnitamise korra ning aruande äriregistrile esitamise tähtaegade kohta. ÄS-s viidatakse raamatupidamise seadusele (RPS), mida kohaldatakse erinevat tüüpi ettevõtete aastaaruannete koostamisel. RPS-i täiendavad ning selle nõudeid selgitavad ja täpsustavad Raamatupidamise Toimkonna juhendid (RTJ), mida annab välja Raamatupidamise Toimkond. (Čapkeviča, et al., 2016)

Eesti Vabariigi kui avalik-õigusliku juriidilise isiku raamatupidamise ja finantsaruandluse korra kehtestab riigi raamatupidamise üldeeskiri (RRÜ). Üldeeskirja kohaldatakse riigile ja riigiraamatupidamiskohustuslastele. (Čapkeviča, et al., 2016)

Muutusi seadustes tehakse, et käia kaasas ajaga. Nõukogude ajal oli raamatupidamise kord ning ka raamatupidaja töö paljuski erinev sellest, mis ta on täna. Kuna aastatega areneb tehnoloogia, tehakse muutusi üldistes seadustes ning toimub globaliseerumine, siis tuleb vastavalt moderniseerida ka raamatupidamise seadust.

Plaanimajanduse pealt turumajandusele ülemineku esimeseks sammuks Eestis oli 1990nda aasta raamatupidamise määruse jõustumine. Lisaks paljudele teistele põhimõtetele muudeti kassapõhine süsteem tekkepõhiseks arvestuseks. Aastad 1990-1994 oli pigem tutvustav periood ning 1995. aastal hakati süsteemi üles ehitama, kui käiku läks esimene Eesti Raamatupidamise seadus. (Haldma, 2003)

Raamatupidamisalane reform Eestis algas 1. jaanuaril 2003. aastal jõustunud RPS rakendamisega. Uut seadust täiendati rea Raamatupidamise Toimkonna poolt välja antud uute juhenditega (RTJ), mis samuti jõustusid 2003. aasta alguses.

Uuel RPS-l oli kaks eesmärki:

1. Ühtlustada Eesti raamatupidamisalane seadusandlus Euroopa Liidu nõuetega; ja
2. Võimaldada IFRS-põhiste (Rahvusvahelised finantsaruandlusstandardid) arvestuspõhimõtete kasutuselevõtmine, kas otseselt, lubades kasutada IFRS-i, või kaudselt, kehtestades kohaliku raamatupidamisstandardi, mis oli IFRS-i lihtsustatud kokkuvõte.

(Čapkeviča, et al., 2016)

Uue raamatupidamise seadusega anti kõikidele äriüksustele (v.a börsil noteeritud ettevõtted ja finantsinstitutsioonid, kes olid kohustatud kasutama IFRS-i) võimalus valida kahe arvestuspõhimõtte vahel – IFRS (Rahvusvahelise Raamatupidamise Standardite Nõukogu poolt välja antud kujul) ja Eesti hea raamatupidamistava (mida kirjeldati RTJ-des). Sellega oli Eesti üks esimesi riike Euroopas, kes lubas kõikidel ettevõtetel kasutada IFRS-i nii konsolideeritud kui konsolideerimata finantsaruannete puhul. (Čapkeviča, et al., 2016)

Tänu vastava raamatupidamise seaduse kasutuselevõtule olid Eesti raamatupidajad nüüd kohustatud teostama raamatupidamist ülejäänud Euroopaga sarnaste põhimõtete järgi ning see andis ka edasitõuke finantsettevõtete rahvusvahelisemaks muutumisele, kuna seadus oli nüüd Euroopaga ligilähedane.

Järgmine suurem muutus Eesti raamatupidamisalastes õigusaktides toimus 2013. aastal, kui RTJ-de koostamise aluseks sai täiemahulise IFRS-i asemel väike- ja keskmise suurusega ettevõtete IFRS (SME IFRS). IASB andis SME IFRS-i välja 2009. aastal ja see on peamiselt mõeldud ettevõtetele, mis ei ole avaliku huvi üksused. Eesti Raamatupidamise Toimkond otsustas, et Eesti hea raamatupidamistava arvestuspõhimõtteks sobib SME IFRS rohkem kui täiemahuline IFRS, kuna enamik Eesti ettevõtetest on väike- ja keskmise suurusega ettevõtted. (Čapkeviča, et al., 2016) Väikeettevõtjatele on kohustuslik uue direktiivi kohaselt kahe põhiaruande ja väiksema arvu lisade esitamine, seega väheneb direktiivi ülevõtmisel Eestis esitatava finantsinfo maht (Güldenkeh & Silberg, 2014).

Alates 1. jaanuarist 2010 on Eesti äriühingud, välja arvatud need, kes koostavad konsolideeritud raamatupidamise aruandeid või koostavad raamatupidamise aruandeid vastavalt EL-i poolt vastu võetud IFRS-ile, kohustatud esitama oma raamatupidamise



aastaaruanded elektrooniliselt. Selleks tuleb kasutada standardset aruandlusvormi (XBRL-põhine aruandlus), mis põhineb raamatupidamise seaduses sätestatud majandusaasta aruande taksonoomial. Üksused, mis koostavad IFRS-põhiseid raamatupidamise aruandeid või konsolideeritud raamatupidamise aruandeid, võivad kasutada XBRL formaati vabatahtlikult ja võivad jätkata aruannete esitamist pdf kujul. Kokkuvõtlikult on olemas kolm võimalust aastaaruannete esitamiseks: andmete sisestamine elektroonilisse süsteemi käsitsi (toetub XBRL-põhisele aruandlusele), andmete ülekandmine vahetult raamatupidamistarkvarast XBRL failina või esitades raamatupidamise aruanded pdf-formaadis. (Čapkeviča, et al., 2016)

Tänu elektroonilisele raamatupidamise aruande esitamise kohustusele vähenes raamatupidaja töö ajaline vâlde oluliselt. Kahanes käsitsi töö tegemise hulk ning aruande koostamine muutus mugavamaks. Ajakulu vähenemist kinnitab ka Eesti auditeerimisfirma BDO Eesti AS-i poolt läbi viidud uuring, milles selgus, et kui Eesti hakkas kasutama elektroonilist aruandlussüsteemi aastaaruannete koostamisel, vähenes keskmine raamatupidamise aruande koostamise aeg umbes 25%. (Čapkeviča, et al., 2016)

Teisest küljest, läbiviidud intervjuudes aruandekohuslastelt saadud tagasiside näitas, et mikroettevõtetes kasutusel olevas raamatupidamistarkvaras puudub sageli XBRL liides ja taksonoomia ei ole ühilduv ettevõtte kontoplaaniga. Siiski leiti, et halduskoormus on vähenenud ning et raamatupidamise aruannete kvaliteet on XBRL aruandluse tulemusena paranenud, eriti aruannete võrreldavuse osas. (Čapkeviča, et al., 2016) Arusaadav on ka see, et igasuguse muudatuse läbiviimine võtab aega ning on harjumisperiood. Kui elektroonilise aruande esitamise kohustuse läbiviimise hetkel oli paljudes mikroettevõtetes vajalik liides puudu, siis seadusest tulenevalt tuleb oma tarkvarasid uuendada ning vanu harjumusi muuta. Selle tulemusena muutub lõpp-kokkuvõttes ka antud ettevõtete raamatupidaja töö efektiivsemaks ja kiiremaks ning on ühildunud tavapärase korruga.

Üldiselt on Eesti teinud märkimisväärsed edusamme raamatupidamise, finantsaruandluse ja auditeerimistegevuse valdkonnas ning mitte ainult võrdluses riikidega, mis sarnaselt Eestile läksid 1990-ndate aastate alguses üle plaanimajanduselt turumajandusele, vaid ka globaalses võrdluses. Eestis raamatupidamist, finantsaruandlust ja auditeerimistegevust reguleeriv seadusandlus on kooskõlas parimate rahvusvaheliste tavadega. Selle tõestuseks on Eesti 24. koht auditeerimise ja aruandlusstandardite tõhususe osas 2014-2015 aasta globaalses konkurentsivõime aruandes, mille autoriks oli prof Klaus Schwab Maailmamajanduse Foorumist. (Čapkeviča, et al., 2016)

Loomulikult on aga alati ruumi parandusteks ja muutusteks ning nagu näha vaadates tagasi ajalukku, mõjutab seadusi ja regulatsioone paljuski globaalne seisund, riigikord ja tehnika areng. Pidevalt arenev maailm muudab iga ala ning puutumata ei jää ka arvestusvaldkond.

## 1.2 Raamatupidaja roll

Tänapäeval on raamatupidaja (õigem oleks kasutada mõistet “arvestusspetsialist”) elukutse arenenud riikides üks hinnatumaid ja kõrgelttasustatavamaid. See on ka loomulik, kui võtta arvesse, et tegemist on valdkonnaga, millel on tuhandetesse aastatesse ulatuv ajalugu ning mis on iidsete aegade kuivast ja primitiivsest arvepidamisest nüüdseks arenenud automatiseeritud, kõrge kvalifikatsiooniga tööjõudu nõudvaks tähtsaks tegevusharuks, millel on oma spetsiifiline filosoofia ja teooria. (Alver, Alver, & Reinberg, 2004)

Kuidas seletada täpsemalt raamatupidaja mõistet ning milline on tema roll ettevõttes?

Inglise keeles võib esiteks jaotada raamatupidaja ülesanded kaheks: *bookkeeping* ja *accounting*. Kuigi eesti keeles tähendavad nad ühte ja sama, on erinevused suured. *Bookkeeping* on üks osa *accountingust*. *Bookkeeperi* ala on igapäevased finantstehingud, mis hõlmavad endas oste, laekumisi, müüke ja maksimisi. Nende kajastamine käib üldiselt läbi pea- või päevaraamatu. Paljud ettevõtted kasutavad aga selleks valmistatud programme. D’Arcy Becker, CPA ning Wisconsin Ülikooli *Accounting and Finance* teaduskonna esinaine on öelnud, et *bookkeeping* on mõeldud ettevõtte tegevustekohaste andmete genereerimiseks, *accounting* aga on selleks, et muuta need andmed informatsiooniks. (Martin, 2015)

Pearaamatupidaja on reeglina firma finantsarvestuse ja -aruandluse, maksuarvestuse ja -aruandluse eest vastutav isik, kelle ülesandeks on ka raamatupidamise infosüsteemide loomine. Pearaamatupidaja allub reeglina kontrolleriile. Keskmise suurusega firmas on kontrolleri ja pearaamatupidaja ametikohad tavaliselt ühitatud. Väikefirmades tavaliselt kontrolleri pole ja väga sageli on ka (pea)raamatupidaja ja finantsjuhi ametikohad ühitatud. (Alver & Reinberg, 1999)

Majandusarvestuse spetsialiste vajatakse eelkõige ärimaailmas, kuid selleta ei saa hakkama ka ükski teine institutsioon: riigivalitsus, omavalitsused, koolid, raviasutused, kirikud jne. Kõik nad peavad kontrollima oma ressursse ja nende kasutamise seotud muudatusi, et oleks võimalik teha õigeid otsuseid edaspidiseks. Raamatupidajad tegelevad

majandusinformatsiooni selgitamise, mõõtmise, registreerimise ja edastamisega info kasutajatele. (Kilter, 2016) See on ka põhjus miks tihti öeldakse, et raamatupidaja leiab alati tööd – ta on oluline võtmeisik iga valdkonna ettevõttes.

Sõltuvalt riigist võib raamatupidaja roll ettevõttes olla erinev. Igal maal on omad tavad ja juhtidel väljakujunenud arusaamad raamatupidaja funktsioonist. Lähtuvalt riigi majanduslikust arengutasemest, õigusaktidest, suhtumisest raamatupidaja ametisse ja muudest teguritest võivad raamatupidaja tööülesanded riigiti varieeruda. Tõenäoliselt sõltuvad raamatupidaja tööülesanded ka ettevõtte suuruselt. Väiksemas ettevõttes võib olla raamatupidajal rohkem erinevaid tööülesandeid ja ta peab olema pädev paljudes valdkondades. (Ottoson, 2015) Vastupidiselt võib olla suures ettevõttes iga raamatupidaja tööülesande sooritamise jaoks erinev isik palgatud. Näiteks tegeleb üks inimene palgaarvestusega, teine kannete tegemisega jne. Antud lahendus tuleneb sellest, et suure ettevõtte info maht oleks ühele isikule liialt suur. Et töö oleks täpne ja efektiivne, on kasulik palgata mitu raamatupidajat.

Raamatupidaja peab ettevõttes tegelema suure hulga ülesannetega. Ühe võimaliku liigituse kohaselt saab raamatupidaja tööülesanded ettevõttes jagada kaheks – finantsarvestuse ning juhtimisarvestusega seonduvateks. Finantsarvestuse töös peab raamatupidaja registreerima majandussündmuseid ning pidama arvestust näiteks vara ja kohustiste üle. Lisaks tuleb tal tegeleda palgaarvestuse, rahaülekannete ja raha laekumise kontrollimisega. Raamatupidaja peaks koostama iga-aastaselt majandusaasta aruande. Siinjuhul tegutseb raamatupidaja tugiteenuse osutaja rollis, kes näitab juhtidele ja omanikele ettevõtte tegevuse finantstulemust. (Ottoson, 2015)

Juhtimisarvestuse töös peab raamatupidaja koostama mitmesuguseid aruandeid, mis annavad infot otsuste langetamiseks. Tal tuleb analüüsida kulusid, kui ka kontrollida eelarvest kinnipidamist. Raamatupidaja peaks pakkuma juhtkonnale lisateadmisi, mis oleksid neile abiks töös. Piisava ja kvaliteetse informatsiooni olemasolu aitab langetada ettevõtte seisukohast õigeid otsuseid. (Ottoson, 2015)

Prantsuse ja Anglo-Saksi raamatupidamissüsteemide üheks peamiseks erinevuseks on suhe finants- ja juhtimisarvestuse vahel. Anglo-Saksi riikides on kasutusel rohkem integreeritud lähenemine. Näiteks selgus Suurbritannias läbiviidud uuringus, et ettevõtted üldiselt ühendavad oma finants- ja juhtimisarvestuse süsteemid. Samas aga mitmetes Euroopa riikides on selge eraldus kahe arvestuse vahel ning raamatupidamisprotsess on üldiselt

organiseeritud kaheks erinevaks tsüklikuks. Üks hoolitseb seadusega ettenähtud nõuete täitmise eest (finantsarvestus) samal ajal kui teine toetab ettevõtte juhtkonna otsuselangetusi (juhtimisarvestus). (Ablu, Albu, Faff, & Hodgson, 2011)

Aina olulisemaks hakkabki saama just juhtimisarvestuse pool. Lihtsalt numbrite korrashoid ei kata enam kogu raamatupidaja tööd. Suured ettevõtted vajavad finantsala professionaale, kes mõistavad riskijuhtimist, rahavoogusid, finantsinstrumente ning teisi keerulisi funktsioone, suudavad pakkuda strateegilist suunamist tippjuhtidele ning siseneda koosolekusaali juhatuse liikmetele võrdväärseks. Aina enam tuntakse vajadust tuua raamatupidajaid sisse kõrgetasemelistesse strateegilistesse aruteludesse. (Van der Stede & Malone, 2010)

Raamatupidaja ülesannete rohkusest tulenevalt on tal vaja palju erinevaid teadmisi ning peab ennast pidevalt täiendama. Oskus teha iseseisvat tööd on väga oluline, tuleb hoida end kursis seaduste ja uuendustega.

## **2. INFOTEHNOLOOGIAST TULENEVAD MUUTUSED JA SELLE MÕJU**

Eelnevalt kirjutas autor lühidalt raamatupidamise regulatsioonidest ja nende ajaloost Eestis ning raamatupidaja rollist. Nagu mõlemas peatükis selgus, on need kõik pidevas muutuses. Iga paari aasta tagant kohendatakse seadusi vastavalt ühiskonnas toimunud muutustele ning ka raamatupidaja roll sisaldab endas aina uusi ülesandeid või valdkondi. IT-areng, demograafilised muutused ja globaliseerumine annavad tõe arvestusalas toimuvatele muudatustele. Antud peatükis üritab autor välja selgitada, mida on vaja raamatupidaja ametikohal töötamiseks tulevikus.

### **2.1 Infotehnoloogilised muutused**

Infotehnoloogia areng on vaieldamatult kõige suuremaks mõjuteguriks arvestusala valdkondades. Enne arvutite laialdasemat kasutuseletulekut tehti raamatupidamiskandeid, aruandeid ja muid toiminguid käsitsi paberile kirjutades. Vastavat paberit mindi poodi ostma ning arvutusi tehti kalkulaatoril, ajakulu oli mitmekordselt suurem. Arvutite kasutusele tulekuga muutus raamatupidaja töö mõnevõrra lihtsamaks. Raamatupidamisprogrammid vähendasid veelgi rohkem vajalike ülesannete arvu. Tänapäeval teevad programmid kalkulatsioone ja kandeid paljuski ise ning arvuti on muutunud lahutamatuks osaks raamatupidaja töö juures. Sellisest olulisusest tulenevalt on järjest tehtud korrektsioone ka seadustes.

2017. aastal jõustunud seadusemuudatusega muudeti nõudeid algdokumendile ja sätestati regulatsioon, mis toetab kasutaja- ja loodussõbralikku ning aja- ja töömahu säästlikku paberivaba raamatupidamise kasutamist. Muudatuse eesmärgiks oli kehtestada e-majanduse arengut toetav regulatsioon. (Raamatupidamise seaduse muutmise seaduse eelnõu, 2016)

Seadusemuudatus mõjutab ettevõtete tegevust, sest see muudab märkimisväärselt

ettevõtjate senist praktikat avaliku sektoriga arveldamisel. Enamik arvetest liigub juba praegu elektroonilises vormis (enamasti e-maili teel). (Raamatupidamise seaduse muutmise seaduse eelnõu, 2016)

E-riigihangetele ja eelkõige e-arveldamisele üle minnes võib saavutada märkimisväärse kokkuhoiu ja muuta elu kergemaks nii valitsusele kui ka tuhandetele siseturul tegutsevatele ettevõtjatele. Loobudes paberarvetest ja võttes kasutusele täielikult elektroonilise arveldamise, on võimalik vähendada arvete saamisega seotud kulusid 30–50 eurolt ühele eurole. See on praeguses majanduslikus olukorras vajalik kokkuvõtteid. Avalik sektor on Euroopa Liidus suurim kulutaja ja peaks seepärast etendama juhtivat rolli. (Mäe, 2014) Avaliku sektori kokkuvõtteid üleminekul täielikult masintöödeldavatele e-arvetele võib hinnata 2 500 000 eurole aastas (2,5 eurot x 1 miljon arvet) (Raamatupidamise seaduse muutmise seaduse eelnõu, 2016).

Ühtlustatud süsteemi loomine e-arvete kasutamise riigihangetel lihtsustab ettevõtete piiriülest tegutsemist ja väheneb halduskoormus. Euroopa e-arvete standard aitab üle saada praegu valitsevast killustatusest ja parandab siseturu toimimist. Soodustades laiemat üleminekut e-arvetele, on võimalik tõhustada riigihangete süsteemi, hoides kokku rahalisi vahendeid. (Mäe, 2014)

Elektroonilised arved liiguvad ettevõttes palju kiiremini ja tõhusamalt. E-arve edastamisel ei saa arve kaduma minna või takerduda kliendi kontoris. E-arvete kasutamisega suudetakse kärpida arvete töötlemise tsüklit kahe nädala võrra. Esineb vaid väike osa e-arvetest, mis on erandid (näiteks ostutellimuse ja arve mitte sobivus) ja vajavad töötajate tähelepanu. Juhul kui arve ja ostutellimus ei ühti, saab probleemile jälile koheselt ning tarnijat saab sellest teavitada varakult. Maksed on järjepidevalt täpsed, ning tarnija ei pea kulutama oma aega ja tülitama kliente, selleks et teha vajalikke parandusi. Selle tulemusena on ettevõtetel, kes saavad e-arveid, aega jälgida oma tasumata arveid ja rahakäivet. (Mäe, 2014)

Seadusemuudatuses sätestati alused majandustehingu kirjendamiseks ja selle kajastamiseks masintöödeldavalt. Muudatuse kohaselt peab algdokument ning raamatupidamisregister olema ja raamatupidamisdokumentide säilitamine toimuma üldjuhul masintöödeldavas vormis. (Raamatupidamise seaduse muutmise seaduse eelnõu, 2016)

Tegemist on paternalistliku sekkumisega, millega soovitakse veenda ja kallutada raamatupidamiskohustuslasi senisest enam pidama raamatupidamist masintöödeldavalt. Regulatsioon toetab kasutaja- ja loodussõbralikku ning aja- ja töömahu säästlikku e-

majanduse arengut. Aitab tagada asjakohast, tõepärast, usaldusväärset ja võrreldavusi võimaldavat masintöödeldavat arvestusalast informatsiooni. (Raamatupidamise seaduse muutmise seaduse eelnõu, 2016)'

## 2.2 Infotehnoloogia mõju

Kui varem oli arvutite kasutuselevõtt ja raamatupidamisprogrammid pigem töö lihtsustamiseks ning kasutamine oli valikuline, siis nüüd on saamas neist kohustuslikud elemendid raamatupidaja igapäevatoimingutes. Antud seadusemuudatuse vastuvõtmise tulemustest on suurem osa positiivne – info liikumine on kiirem, vajalikud dokumendid ei saa minna kaduma ning säästetakse nii paberit kui ka avaliku sektori kulutustes. Pikas perspektiivis võib mõju raamatupidajale mingil määral olla ka negatiivne. Tekib raamatupidaja töö automatiseerimine – tulevikus teeb suurema osa praegustest majandusarvestaja tööülesannetest ära arvuti, ilma inimjõu abita. Väga tõenäoline on, et kaob vajadus madala kvalifikatsiooniga raamatupidajate järele.

Sarnasel arvamusel on Kaire Sõmer ja Yngve Rosenblad oma artiklis “Raamatupidajatest, raamatupidamisest ja tulevikust”, kus tuuakse välja, et arvuline vajadus raamatupidajate järele on tehnoloogiliste ja korralduslike muutuste tõttu vähenemas, kuid ennekõike lihtsamate ja rutiinsemate tööprotsesside täitjate puhul. Märgitakse ära, et Frey-Osborne'i ulatusliku analüüsi alusel kuuluvad raamatupidamisega seotud ametid (v.a finantsjuhid) 20% suurema tõenäosusega kadumisohtu ametite hulka ja nende ametite automatiseerimise tõenäosuseks hinnati 94–98%. (Rosenblad & Sõmer, Raamatupidajatest, raamatupidamisest ja tulevikust, 2016)

See tähendab, et vajadus raamatupidajate järele üleüldiselt väheneb. Tööle saamise kriteeriumid tõusevad ning ka tööülesanded muutuvad. Autori arvates saab raamatupidajast ettevõttes pigem finantsnõustaja. Hakatakse rohkem tegelema juhi abistamisega otsuste langetamises, tuleb suuta hoomata suuri koguseid informatsiooni ning osata neist oluline välja noppida. Laialdased teadmised lisaks majandusalastele ka muudes valdkondades. Sarnase mõtte märkis ära majandusekspert ja ettevõtja Ott Pärna 2016. aasta Personalitöö aastakonverentsil: “Praegu on oluline T-tüüpi haridus – oled ühel alal süvaspetsialist, ent sul on laiad teadmised ka muudest aladest” (Seinberg, 2016). Tulevikus ei piisa vaid sellest, et

olla parim majandusarvestusvaldkonnas, tarvis on näha suurt pilti ning mõista kogu ettevõtte toimimist.

Tartu Ülikooli uuringus “Eesti finantssektori inimvara seisund, tulevikuvajadused ja arendamine” selgus, et keskmise alusel on lähitulevikus oodatavalt suurim vajadus finantsjuhtide, kindlustusspetsialistide ja -konsultantide, finants- ja investeerimisenõustajate (-analüütikute), finants- ja laenuanalüütikute (-nõustajate), ning maksuspetsialistide ja -nõustajate järele. Võib üldistada, et lähitulevikus vajatakse oodatavalt kõige rohkem laiema ja kitsama profiiliga analüütikuid, konsultante, nõustajaid ning arveldusspetsialiste. Teisisõnu on finantssektori tulevikuvajadused seotud eelkõige nende ametitega, millede ülesandeid ei ole võimalik automatiseerida, arvutiseerida. (Kantšukov, Kivipõld, & Türk, 2015)

Antud suundadest tulenevalt on aina suuremaks arutluskohaks haridus. Selleks, et tööturul konkureerida tuleb vastavalt arengutele muuta järjepidevalt ka õppeprogramme. Autor arvab, et õppekavasid hakatakse laiendama. Keskendutakse erialale, kuid kohustuslike ainete sekka lisatakse aina enam muude valdkondade kursuseid. Majandusarvestuse eriala eraldiseisvana kaotatakse ning tehakse uued õppekavad, mis koosnevad äriandusest, juhtimisest, keskkonnateadmistest, geograafiast, keeltest ja kultuuriõpetusest. Kõik need teadmised on tulevikus edukaks olemise võtmepunktid.

Samas mõttesuunas on kirjutanud Majandusarvestuse Õpetajate kogu eestvedaja ja ettevõtja Ülle Pärl artikli “Kas raamatupidajad on liiga targad?”. Pärl arvates peaks raamatupidamine muutuma infopõhiseks juhtimiseks, millest tulenevalt on oluline, et ka koolisüsteem pakuks tuge eelpooltoodud vajaduste katmiseks. Erialad, mida praegu nimetatakse „raamatupidamine“ on vajalik ümber nimetada „infopõhine otsustamine ja juhtimine“. Vajalik on nii organisatsioonis kui ka arvestusala inimeste õppes siduda omavahel ärialased, sotsiaalsed, tehnilised ja inimlikud aspektid. Vajalik on integreeritud vaade nii info tootmises, pakkumises kui ka kasutamises. Siit tulenevalt on ettepanek arvestusala õppekavade koostamisel aluseks võtta rahvusvaheline arvestusspetsialisti kompetentsiraamistik (CGMA 2014). (Pärl, 2016)

Tartu Ülikooli poolt läbi viidud uuringus “Eesti finantssektori inimvara seisund, tulevikuvajadused ja arendamine” avaldas huvitavat mõtet ühe kommertsponga esindaja, väites et tulevikus suureneb vajadus hübriidspetsialistide järele, s.t. selliste spetsialistide järele, kellel on teadmised ja oskused nii rahandusest kui ka teistest finantssektori jaoks kriitilise tähtsusega valdkondadest. Tema arvamuse kohaselt on tulevikus suur vajadus selliste



töötajate järele, kellel on nii rahandusalane kui ka IT-alane või rahandus- ja õigusala kompetents. Selle põhjal võib järeldada, et finantssektori arenguga mitmekesistuvad ka ametid, mis muutuvad keerulisemaks ning mis esitavad ühelt poolt spetsiifilisemaid nõudmisi töötajatele ja teiselt poolt universaalsemat haridust, sh näiteks teadmisi IT valdkonnast – kõik see esitab uusi väljakutseid ka spetsialistide ettevalmistamisele. (Kantšukov, Kivipõld, & Türk, 2015)

Lisaks erialade programmi muutmisele on autori arvates tulevikus arvestusalal töölesaamise eelduseks vähemalt magistrikraad. Kuna madalama kvalifikatsiooniga raamatupidajate töökohad ilmselt kaovad, on konkurents suurem ning sellest tulenevalt saavad tööle kõige paremini haritud ja laiema silmaringiga inimesed. Magistrikraadi läbimine annab inimesele võimaluse ennast rohkem arendada ning olla valmis tuleviku väljakutseteks. Samuti väljendab see järjekindlust. Kindlasti saab suureks eeliseks kõrvalerialade läbimine. Ka artiklis “*A Survey of Perspectives on the Future of the Accounting Profession*” on üheks ennustuseks, et arvestusala töökohale kandideerimise kvalifikatsiooniks saab magistrikraadi olemasolu (Henry & Hicks, 2015). Välja on toodud, et juba 2012. aastal raporteeris AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*), et 80% värskest töölevõetutest omasid magistrikraadi (Henry & Hicks, 2015).

Tänu infotehnoloogia arengule on võimalik tänapäeval teha raamatupidaja tööd ka ettevõttest väljaspool. Selleks, et vajalikke tööülesandeid sooritada, ei pea olema kontoril kohapeal. Kuna Interneti teel saab infot tervikuna edasi saata vaid sekunditega, on võimalik teha arvestusi ka kodu- või kohvikulaua tagant, isegi lennukis või reisil olles. Kohaloleku mittevajalikkus on aina tavalisem ning tulevikus on raamatupidajal aina rohkem selle koha pealt käed vabad. Ettevõtteid ei eelda enam kontorilaua taga istumist, vaid raamatupidaja töökoha eeliseks saab mobiilsus. Võimalik on järjest rohkem ise oma aega planeerida ning ringi reisida samaaegselt tööülesandeid täites.

Sarnaseid arenguid on näha ka mujal maailmas. Intuit 2020 raport ennustab samuti raamatupidamisala tulevikuarenguna ametikoha mobiilsust. Raamatupidamisetevõtetel tuleb pakkuda paindlikke töötamisvõimalusi ning paremat töö ja eraelu tasakaalu, et ligi meelitada ning säilitada talente. Need ettevõtteid, kes paindlikkust pakkuda ei suuda satuvad konkurentsisis ebasoodsatesse tingimustesse. (Intuit, 2011)

Mobiilsuse tõttu koondub aina enam raamatupidajaid töötama finantsettevõtetesse. Autori arvates jäävad tulevikus organisatsioonisisest raamatupidajad alles vaid

suurettevõtetesse ning ülejäänud ostavad teenust sisse. Eestis saab olema suur hulk raamatupidamis- ja audiitorteenuseid pakkuvaid ettevõtteid ning seal töötavatel raamatupidajatel on igapäev mitmeid kliente. Ei töötata vaid ühe ettevõtte jaoks. Artiklis “*A Survey of Perspectives on the Future of the Accounting Profession*”, on ära märgitud, et juba praegu suundub suurem hulk arvestusala lõpetajaid töötama avalikesse majandusarvestusettevõtetes (Henry & Hicks, 2015).

Suureks mõjuteguriks on globaliseerumine. Väikese ja avatud ühiskonna ning majandusena on Eesti areng tugevas sõltuvuses kogu maailmas toimuvatest muutustest (Rosenblad & Sõmer, Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: Arvestusala, 2016). Kuna info liikuvus on kiire ning Eesti teeb tihedat koostööd välisriikidega (Euroopa Liit, NATO), on paratamatu, et toimub ka ettevõtete vaheline integreerumine ja suurem kauba- ja infovahetus. Kuna info liikumine on kiire ning Eesti raamatupidamise seadus on vastavuses Euroopa omaga, on tõenäoline, et tulevikus teevad paljud kodumaised finantsettevõtted tööd välismaistele klientidele. Töötajate valik firmades peab peegeldama ja toetama rahvusvaheliste ettevõtete multikultuursete klientide vajadusi (Intuit, 2011).

Kuna tulevikus muutub tavaliseks, et teostatakse teise riigi firmade raamatupidamist, on täiesti kindel, et koolides muutuvad oluliseks just keeled. Kuna mõju avaldub ilmselt ka muudes valdkondades peale arvestusala, siis autor arvab, et inglise keele õpe algab juba lasteaedades ning põhikoolis ja gümnaasiumis on kohustuslikuks keeleks 3-4 keelt. See tõstab oluliselt Eesti raamatupidajate konkurentsivõimet rahvusvahelisel turul. Kindlasti pannakse rohkem rõhku ülikoolides ärikeeke arendamisele ning võimalik, et rohkem õppekavasid muudetakse inglise keelseks. Tähtsust saavad juurde autori arvates ka saksa ja soome keel.

Keelte õppimise ja rahvusvahelise töö tegemise mõjul võib paarikümne aasta pärast olla raamatupidaja igapäevaseks tööalaseks suhtlusekeeleks täielikult inglise keel. Globaliseerumise tulemusena tuleb autori arvates Eestisse tööle palju välismaiseid raamatupidajaid ning seega muutub töökeskkond rahvusvaheliseks. Oluliseks saab kultuuride tundmine, et erineva taustaga inimestega oleks võimalik üheskoos töötada.

Tulevikus saavad tööd vaid raamatupidajad, kellel on kõrge kvalifikatsioon – oluline on magistrikraadi olemasolu. Lihtsamad tööülesanded automatiseeritakse ning selle tõttu väheneb raamatupidamisalaste töökohtade arv. Arvestusalal tööd leida soovivad inimesed peavad oma õpingutes pöörama tähelepanu peale majandusala ka muudele valdkondadele ning suur rõhk on keeltele ja kultuuriõppel.

### **3. KANDIDEERIMISPROTSESSI ARENGUD**

Kui eelnevas peatükis arutleti võimaluste üle, kuidas raamatupidaja töö järgneva 10 aasta jooksul võiks muutuda, on palju muutusi toimunud ka juba eelnevate kümnendite vältel. Kuna aja jooksul muutub raamatupidaja töö olemus, peab muutuma ka antud töökohale kandideerimise protsess ning nõuded kandideerijatele. Järgnevas peatükis vaadeldakse milliseks on kujunenud raamatupidaja ametikohale kandideerimise protsess tänaseks päevaks.

Värbamisprotsess ettevõtetes kujutab endast sobiva kvalifikatsiooniga kandidaatide leidmist ja palkamist kas organisatsioonisisestest või välistest allikatest kuluefektiivsel moel. Värbamisprotsessis saab eristada mitut erinevat etappi, mis sisaldab kandidaadile esitavate nõuete analüüsi, kandidaatide leidmist (värbamist), eelvalikut, kandidaadi valimist, palkamist ja sisseelamise toetamist. (Kütt H.-M. , 2015)

Kui tänapäeval on värbamis- või kandideerimisprotsess küllaltki aeganõudev ja keerukas nii värbaja kui kandideerija jaoks, siis aastaid tagasi, Nõukogude Eestis käis protsess mitmelgi moel teisiti. Kutse ja kõrgkooli lõpetaja kindlustati töökohaga, st oli kehtestatud suunamisjärgne töötamise kohustus, mis erinevatel aegadel kestis 2-4 aastat (Ojassoo, 2005). Vastavalt „NSV Liidu ja liiduvabariikide haridusseadusandluse alustele“ oli kooli lõpetanud isikutele antud kvalifikatsioon kohustatud arvestama kõik NSV Liidu ettevõtted, asutused ja organisatsioonid. Õppeasutuste lõpetanutele tagati töö vastavalt erialadele ja kvalifikatsioonile. (Eesti NSV haridusseadus, 1974) See tähendab, et seaduse järgi suunati koolilõpetanud otse oma esimesele töökohale ning suuremat konkurentsi ei olnud, igale lõpetanule tagati kindel töökoht.

Peale Nõukogude Liidu lagunemist hakkas muutuma nii raamatupidaja töö kui ka kandideerimise protsess. Hakati ühtlustama enda süsteeme turumajandusliku lääne omaga, mis tähendas, et hakkas ka välja arenema täielik konkurents. Tänapäeval on pakutavatele töökohtadele tihti palju kandideerijaid. Sellest tulenevalt on välja töötatud mitmeid erinevaid viise, kuidas tuvastada parim kandidaat kõigi valikute seast.

Esimeseks sammuks tööle kandideerimisel on saanud CV koostamine ja esitamine. CV-sse tuleks tööotsijal ära märkida kogu informatsioon, mis võiks olla oluline tööpakkujale. Üldiselt märgitakse isiklikest andmetest ära vanus, sugu, aadress, kindlasti ka kontaktandmed nagu telefon ja e-maili aadress. Seejärel tuleks kirjutada oma kvalifikatsioonidest. Kõigepealt panna kirja koolid koos aastatega, mil neis on õpitud või veel õpitakse. Samuti on kasulik märkida ära läbitud koolitused, mis võiksid kasuks tulla pakutava töökooha tööülesannete täitmise juures. Järgmiseks tuleb panna kirja töökogemus ja töötatud aastad. Lisaks võiks veel mainida keelteoskust, juhilubade olemasolu ja muud, mida kandideerija oluliseks peab või mida töökuulutusel mainitakse.

Üks tähtsamaid detaile praegusel ajal tööle kandideerimiseks on motivatsioonikiri. Motivatsioonikiri on CV-le lisandväärtus ning hea võimalus tööpakkujale kohe alguses meelde jääda. Kirjutades läbimõeldud, kaalutletud ja eristuva motivatsioonikirja, paistetakse tihti silma paljude sama töökohta soovivate kandidaatide hulgast ja suurendatakse enda võimalusi järgmisteks edukateks kandideerimisvoorudeks. Sellega näidatakse enda intelligentsust ja austust ettevõtte vastu. (Moora, 2015) Motivatsioonikiri on kandideerija vastus tööandja küsimusele „Miks ma peaksin valima just sind?“. See on kirjeldus kandideerija sobivusest ja nendest aspektidest, mida on tal ettevõttele pakkuda. Kiri peab olema vormistatud sarnaselt klassikalisele ärikirjale, kus saatja kontaktandmed paiknevad kirja ülemas paremas nurgas. Pealkirjas võib pöörduda konkursi korraldava isiku poole kasutades nime või ametinimetust. Kirja pikkus võib olla maksimaalselt üks A4 lehekülg. (Kuidas kirjutada sooviavaldust/kaaskirja/motivatsioonikirja?)

Kui tööpakkuja on kõigi kandidaatide CV-sid ja motivatsioonikirju analüüsinud, alustatakse valimise protsessiga. Heaks võimaluseks, mida mitmed ettevõtted ka kasutavad, et vähendada kandidaatide hulka on alustades telefoniintervjuudega. Kui kandidaate on vähemalt 10, siis tasub esimene tutvus nendega teha telefoni või Skype'i teel. Ühest küljest hoiab see kokku nii tööpakkuja kui kandidaadi aega, kui peale paariminutilist vestlust on selge, et omavaheline sobivus on liialt tagasihoidlik. Teisest küljest võimaldab see selekteerida välja need kandidaadid, kellega tõepoolest on kasulik pikemaks vestluseks laua taha istuda. (Jõgi, 2014)

Aina enam hakkavad ettevõtted kasutama värbamisprotsessis rühmatöösid, meetod mida varasematel aastatel pigem harvemini tarvitati. Rühmatöö puhul kutsutakse kõik kandidaadid korraga või gruppideks jaotatuna kohale mõnda ülesannet lahendama. Selliste

ülesannetega on hea hinnata näiteks koostööoskust. Praktilised ülesanded on seotud vahetult ametikoha tööülesannetega. Tootmistöös võib selleks olla osalemine tööprotsessi lihtsamates osades, assistendi puhul kirja koostamine või mõnele küsimusele vastuse otsimine. (Kütt M. , 2016) Raamatupidaja töökoha puhul võiks selleks olla näiteks mõne näidisettevõtte bilansi analüüsimine, soovitude tegemine. Tiimi liikmeid saab kaasata nii ülesande ettevalmistamisesse kui ka soorituse hindamisse. Näiteks kui ülesandeks on analüüsi koostamine, siis selle tulemusi võiks esitleda kogu tiimile. Igal tiimi liikmel on võimalus esitada kandidaadile küsimusi. Värbava juhi jaoks on see hea võimalus koguda kandidaatide kohta erinevaid vaatenurki. (Kütt M. , 2016)

Mõned ettevõtted otsustavad aga kandidaadi isikliku testimise kasuks. Paljudel konkurssidel on suur abi olnud kiiruse-täpsuse testist. Kui tööga toimetulekuks on vaja samaaegselt erinevat infot hallata, suuta kiiresti ühelt ülesandelt teisele ümber orienteeruda, saab just selle testi abil kandideerija edukust prognoosida. Enamasti on väga häid tulemusi saanud kandidaadid ka tööalasel edukad. Teine variant on isiksuse test. See toob välja viiel skaalal kandideerija põhilised isikuomadused. Need on püsivad, ainult sellele inimesele omased käitumis- ja reageerimisviisid. Teades kandideerija emotsionaalse stabiilsuse taset saab tööpakkuja prognoosida tema käitumist pingelistes tööolukordades. Eraldi on test juhi isikuomaduste hindamiseks – juhi valikul on oluline teada hoopis teisi isikuomadusi (näit. tegevusele orienteeritus, suhetele orienteeritus, saavutusvajadus, jne.). Kindlasti ei tohi teha aga valikut ainult testide alusel, tööle palgatakse vaid see inimene, kes sobib meeskonda ja ka oma tööga hästi hakkama saab. (Tammiste, Kas ja millal värbamisel teste kasutada?, 2016)

Kõige olulisemaks sammuks aga, mida üldiselt kunagi vahele ei jäeta on intervjuu. Ligi 95% juhtudest kasutatakse intervjuud valikuprotsessi põhiosana (Zilensk, 2004). Intervjuudel keskendutakse peamiselt kandidaadi teadmistele, oskustele ja kogemustele. Üritatakse mõista, kas kandideerija on huvitatud töökohast vaid raha teenimise eesmärgil või on huvi rohkem eneseteostusvõimaluste vastu. Motivatsiooni ei saa keegi väljast poolt juurde anda, hea juht ja sobiv keskkond saavad toetada. Motivatsioon peab tulema inimese seest, seepärast on vajalik seda teada. (Tammiste, Tööintervjuul selgita välja kandidaadi motivatsioon, 2014) Tööintervjuul on oluline, et kandidaat räägiks ausalt, vabalt ja avameelselt. Tuleb rõhku pöörata oma parematele külgedele, kuid mitte ennast üle müüa. Samas ei tasu olla ka oma võimeid hinnates liiga tagasihoidlik. Tuleb saavutada intervjuueerijaga hea kontakt ning tekitada kahepoolne usaldus.

Üks uuema aja värbamisprotsessi osadest tööpakkujale on kandideerijale „taustauuringu tegemine“. Kuna on tegemist infoühiskonnaga ning Internetis leidub nii mõndagi inimeste kohta, peavad enamik tööandjatest oluliseks, et uue töötaja taust oleks puhas. See tähendab seda, et tänapäeval tööle kandideerimisel on väga oluline üle vaadata ka oma sotsiaalmeedia leheküljed. Kindlasti tuleks võtta maha pildid ja postitused, mis võiksid näidata kandideerijat halvas valguses või lähevad kuidagi vastuollu kandideeritava ettevõtte põhimõtetega.

Kandideerimisprotsessist on saanud tegelikkuses väga huvitav ja inimest proovile panev teekäik. Kandideerijal on võimalik selle jooksul lähemalt tundma õppida nii iseennast kui ettevõtet ning selle väärtusi. Ka ettevõttel on võimalus lähemalt analüüsida potentsiaalset uut töötajat, teha selle käigus õige valik. Autori arvates on keerulisemad kandideerimisprotsessid pigem kasuks ettevõtete käekaigule ning ka selleks, et kandideeriija suudaks ise mõista, kas on antud töö tegemiseks ikka piisavalt valmis ja kvalifitseeritud.

## **4. RAAMATUPIDAMISALASELE TÖÖKOHALE KANDIDEERIMISE PROTSESSI MUUTUSTE UURINGU TULEMUSED**

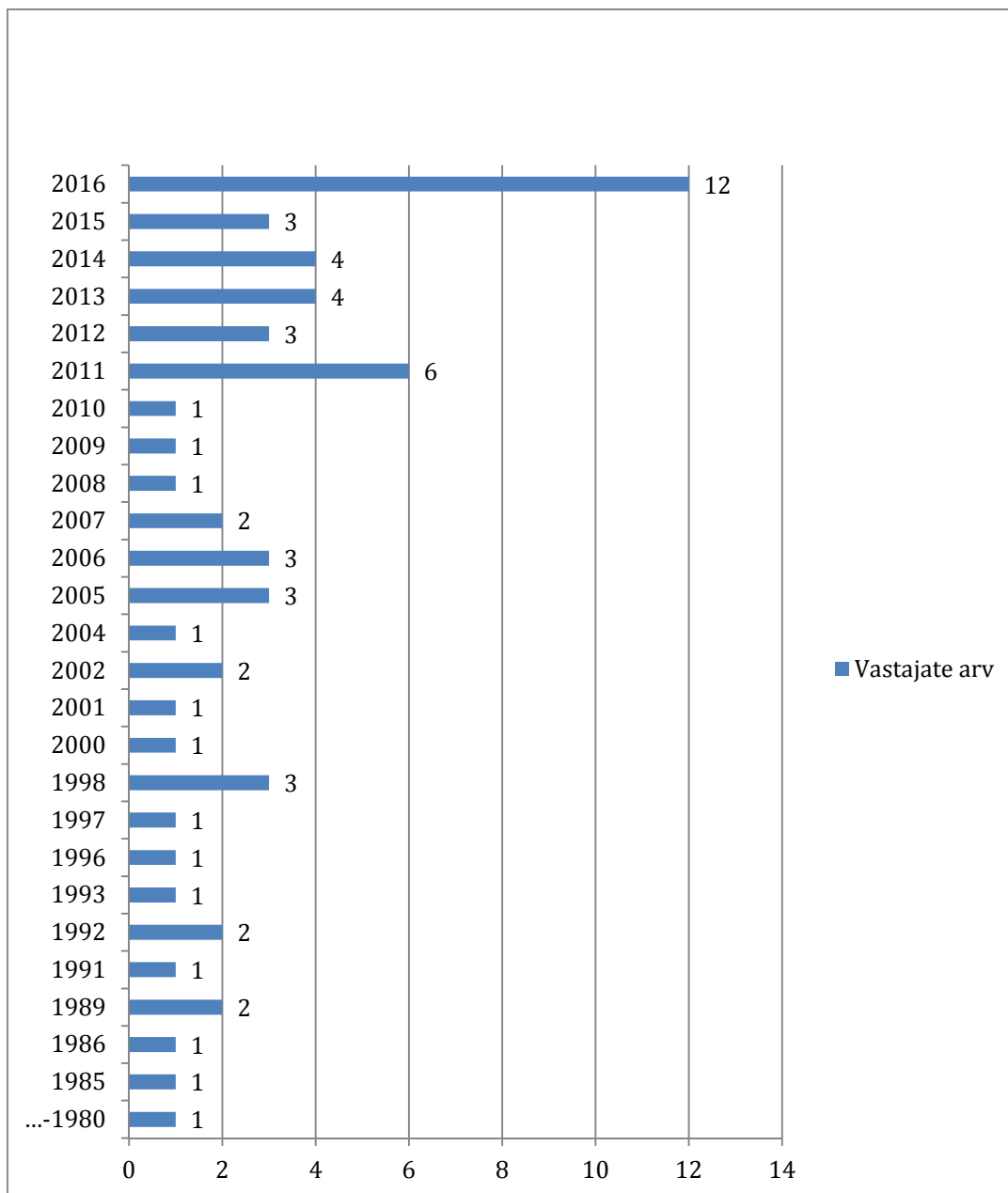
Käesolevas peatükis kirjeldatakse uuringu meetodikat ning valimit. Analüüsitakse autori poolt läbiviidud ankeetküsitluse tulemusi, tehakse järeldused ja ettepanekud.

### **4.1. Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus**

Uuringu läbiviimisel kasutati kvantitatiivset meetodit. Andmete kogumiseks koostati Internetipõhine küsimustik, mis soodustab suurema hulga ning erinevate vanusegruppide vastajateni jõudmist, kuna Interneti kasutus on piisavalt levinud ning elektrooniline küsimustik võimaldab vastajal ise valida aja ja koha küsimustiku täitmiseks. Küsimustik oli suunatud igas vanuses inimestele, kes töötavad või on kunagi töötanud raamatupidamisega seotud töökohal. Vastamisel paluti lähtuda oma kõige esimese raamatupidamisalase töökoha kandideerimisprotsessist, et saaks võrrelda kutsealale sisenemist erinevatel perioodidel.

Potentsiaalsete vastajateni jõudmiseks kasutati sotsiaalmeedia abi. Küsimustikku jagati suhtlusportaalis *Facebook* loodud grupis „Raamatupidamine, majandusarvestus ja maksundus“, kus oli küsitluse jagamise hetkeks üle 10 000 liikme üle kogu Eesti. Küsimustik postitati koos selgitusega, kellelt ja mille jaoks vastuseid oodatakse ning vastata oli võimalik vahemikus 19.04.2017-26.04.2017.

Küsimustik oli anonüümne ning koosnes 34 küsimusest. 24 neist oli kas valikvastustega või konkreetset vastust ootavad küsimused ning kümme, kus autor ootas, et vastaja arutleks pikemalt ja põhjalikumalt, tuues välja oma kogemusi.



Joonis 1. Vastajate kooli lõpetamise aasta

Allikas: Autori koostatud lisa 1 põhjal

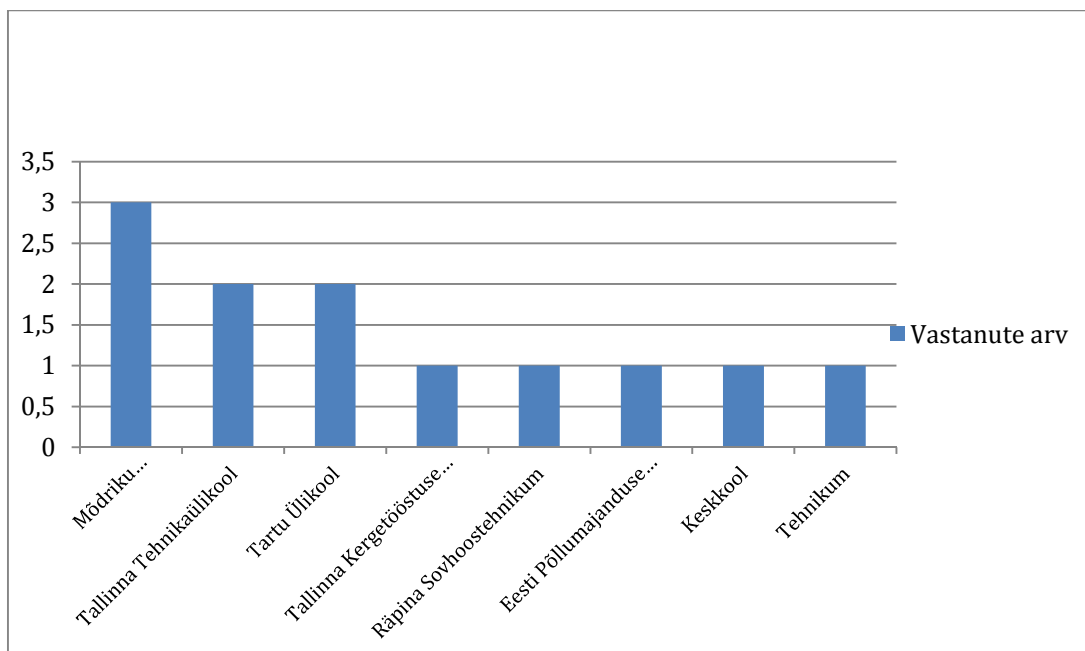
Kokku õnnestus saada 62 vastust. Enim vastuseid saadi vaadeldavatest perioodidest kolmandast (2010-2017) ning vähim esimesest (...-1999), mis oli ka oodatav tulemus. Vastuseid saadi igast perioodist aga piisavalt, et teha esmased järeldused kandideerimisprotsessi muutuste kohta.



## 4.2. Vastanute tulemused, kes lõpetasid kooli enne 2000. aastat

12 vastanut kõigi küsitletute seast olid lõpetanud kooli ja tööle asunud enne 2000ndat aastat.

Kolm vastanud oli lõpetanud Mõdriku Põllumajandustehnikumi, erialadeks olid põllumajanduslik raamatupidamine, raamatupidamise asjaajamine ning raamatupidamine. Mõdriku Põllumajandustehnikumis omandati kesk-eri haridus. Tallinna Tehnikaülikooli lõpetas vastanutest sellel ajavahemikul kaks inimest. Erialadeks olid raamatupidamine ja majandusanalüüs (magistrikraad) ning raamatupidamine (magistrikraad). Tartu Ülikooli lõpetas kaks inimest: matemaatika (magistrikraad) ja rakendusmatemaatika (bakalaureus). Veel olid vastanud lõpetanud Tallinna Kergetööstuse Tehnikumi omandades kesk-eri hariduse raamatupidamise erialal (1 inimene), Eesti Põllumajanduse Akadeemia omandades rakenduskõrghariduse põllumajanduse raamatupidamise ja ökonomika erialal (1 inimene), Räpina Sovhoostehnikumi omandades aiandusagronoomi eriala (kesk-eri haridus). Üks vastanu omandas kesk-eri hariduse raamatupidaja erialal, kuid ei täpsustanud kooli, kirjutades vastuseks „Tehnikumis“ ning üks vastanu keskkooli.



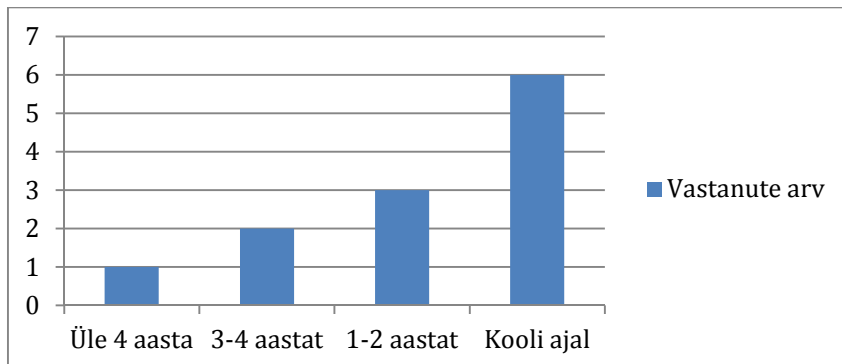
Joonis 2. Vastajate esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise hetkeks lõpetatud kool

Allikas: Autori koostatud lisa 2 põhjal

Neli vastanut ei olnud enne oma esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerimist omandanud raamatupidamisega seotud haridust. Kaks neist olid lõpetanud Tartu Ülikooli, üks rakendusmatemaatika (bakalaureusekraad) ning teine matemaatika (magistrikraad). Teisest kahest esimene oli selleks hetkeks lõpetanud Räpina Sovhoostehnikumi, omandades kesk-eri hariduse aiandusagronoomi alal ning teine oli lõpetanud keskkhariduse. Vastanutest 2/3 oli omandanud raamatupidamisega seotud eriala ning 1/3-l puudus oma esimese raamatupidamisalase töökoha saamise ajal erialane haridus.

Kõrvaleriala olid läbinud kaks inimest. 1992. aastal Tallinna Tehnikaülikooli lõpetanud vastaja läbis oma põhieriala raamatupidamine ja majandusanalüüs kõrvalt välismajanduse kõrvalerialana. 1998. aastal Mõdriku Põllumajandustehniku lõpetanud vastanu omandas põhieriala raamatupidamise asjaajamisega koos kõrvaleriala ärijuhtimise.

Suurem enamus vastanutest (6 inimest) sai oma esimese raamatupidamisalase töökoha juba kooli ajal. Kolmel vastanul läks töö leidmiseks aega 1-2 aastat peale kooli lõppu, kahel vastanul 3-4 aastat ning ühel vastanul läks aega üle 4 aasta peale kooli lõpetamist.



Joonis 3. Esimese raamatupidamisalase töökoha leidmiseks kulunud aeg

Allikas: Autori koostatud lisa 3 põhjal

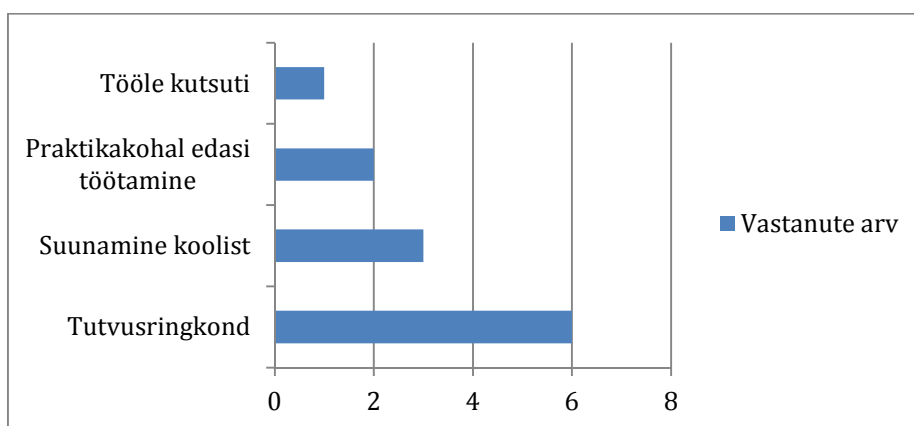
Küsitletud, kes ei olnud omandanud raamatupidamisega seotud eriala põhjendasid valikut asuda raamatupidamisalasele ametikohale järgmiselt: Tartu Ülikoolis rakendusmatemaatika eriala bakalaureusekraadi omandanu kutsuti vastavale ametikohale 3-4 aastat peale kooli, kuna oli vaja arvutioskusega inimest, aga sel ajal polnud arvutioskus veel väga levinud. Tartu Ülikooli matemaatika erialal magistrikraadi omandanud vastanu valis raamatupidamise eriala töötasu tõttu 1-2 aastat peale kooli. Räpina Sovhoostehnikumi lõpetanu soovis tol hetkel müüja ametikohta, kuid antud ettevõttes vajati hoopis

raamatupidajat ning seda pakuti talle koos väljaõppega läbi raamatupidamise kursuse, 3-4 aastat peale tehnikumi lõpetamist. Vastanu, kes oli enne tööle asumist omandanud keskkhariduse valis raamatupidamisalase ametikoha selle tõttu, et töökoht asus kodu lähedal (asus tööle üle 4 aasta peale kooli lõpetamist).

Ametikohad, kuhu 1. perioodi vastajad asusid olid raamatupidaja (8 inimest), raamatupidaja abi (2) ja palgaarvestaja (2). Raamatupidamisega seotud eriala mitte lõpetanud vastajad asusid tööle palgaarvestajana (keskkooli lõpetanud), raamatupidaja abina (mõlemad Tartu Ülikooli lõpetanud vastajad) ja raamatupidajana (Räpina Sovhoostehnikumi lõpetanu). Sellest võib järeldada, et ilma vastava hariduseta raamatupidajaks ei saanud. Ainuke erialase hariduseta vastaja, kes sai kohe tööle raamatupidaja ametikohale, läbis ametikohale asudes raamatupidamise kursuse, mis oli ettevõtte poolt tagatud.

12-st vastanust viis, ehk vähem kui pooled vastanud olid tööle asumise hetkeks läbinud erialase praktika. See näitab, et tööandjad ei pidanud praktika läbimist töötaja valimisel väga oluliseks mõjuteguriks.

Kõige tihedamini leiti esimene raamatupidamisalane töökoht tuttavate kaudu (6 vastanut). Koolist suunamise kaudu leidis oma esimese töökohta kolm inimest, kaks töötasid edasi praktikakohal ning ühele vastanule tehti ettepanek tööle asuda ettevõtte juhataja poolt. Vastustest selgub, et enne 2000ndat aastat saadi paljuski tööle läbi tutvusringkonna ning väljast poolt töö otsimist oli vähem. Ka suunamine koolist oli tol ajal paljus abiks neile, kes oma suhtlusringkonna kaudu tööd ei leidnud.

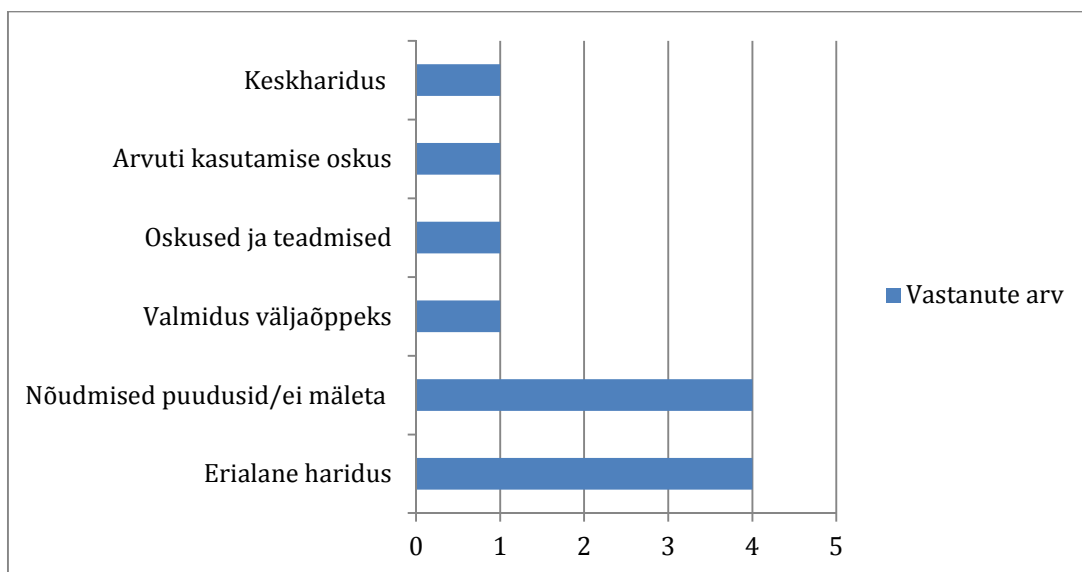


Joonis 4. Esimese raamatupidamisalase töö leidmiseks kasutatud vahendid

Allikas: Autori koostatud lisa 4 põhjal

Kuigi tööle saadi enamasti tutvuste või kooli kaudu, nägid siiski seitse vastanut ka töökuulutust. Kaks inimest vastas, et töökuulutus oli põhjalik ja detailne ning viis inimest, et pigem napisõnaline. Motivatsioonikirja ei esitanud mitte ükski vastanutest.

Järgnevalt küsiti tööle kandideerijatele esitatud nõuete kohta. Kõige varem kooli lõpetanud vastanu (...-1980) märkis, et tema ametikohale tööle asumisel erilisi nõudeid ei olnud, kuna sel ajal pidi juba kolmandal kursusel töötama oma erialal ning see õigustas end ära. Vastavalt „NSV Liidu ja liiduvabariikide haridusseadusandluse alustele“ oli kooli lõpetanud isikutele antud kvalifikatsioone kohustatud arvestama kõik NSV Liidu ettevõtted, asutused ja organisatsioonid. Õppeasutuste lõpetanutele tagati töö vastavalt erialadele ja kvalifikatsioonile. (Eesti NSV haridusseadus, 1974) Ülejäänud vastanutest neli mainis, et oluline oli erialase hariduse olemasolu. Veel märgiti ära valmidus väljaõppeks, oskused ja teadmised ning arvuti kasutamise oskus. Ühe vastanu töökohal oli tähtis vaid keskkhariduse olemasolu ning kolmel vastanul kas nõudmisi ei olnud üldse või ei mäleta. Üldiselt võib järeldada, et tol ajal oli oluline kas vastava hariduse olemasolu või lihtsalt ametialased oskused, valmidus õppimiseks.



Joonis 5. Nõudmised tööle kandideerimisel

Allikas: Autori koostatud lisa 5 põhjal

Võõrkeelte oskust nõuti vaid ühelt vastanult (keskkharidusega lõpetanu). Vajalikuks keeleks oli vene keel. Ülejäänud vastanute hulgas ei olnud tööle asumisel võõrkeelte oskus oluline. Vestlusel uuriti ainult raamatupidamisalaste teadmiste kohta kaheksalt vastanult, neli

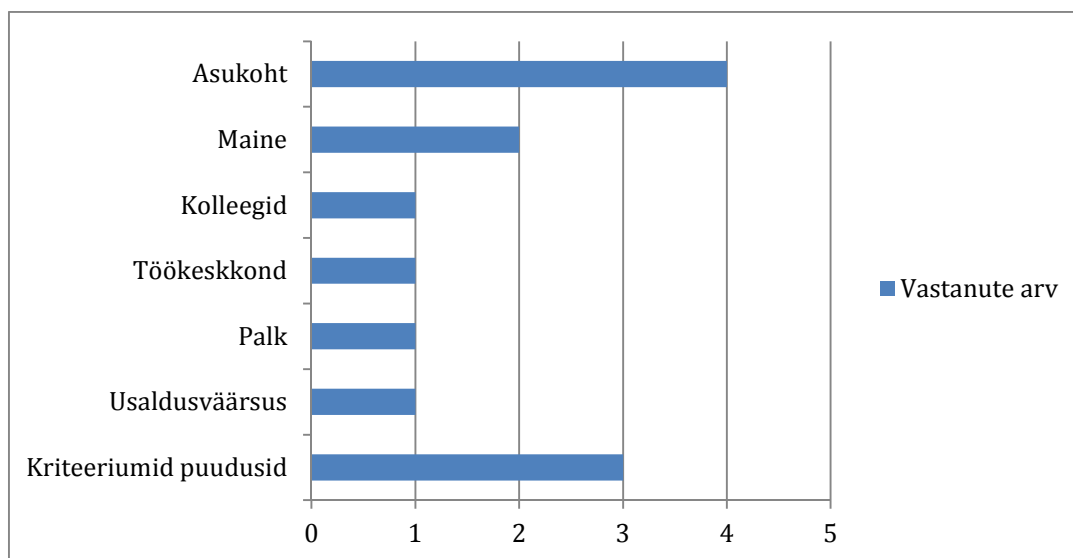
inimest vastasid, et küsiti ka muude teadmiste kohta. Muud teadmised, mida oluliseks peeti olid arenemisvõimelisus, täpsus, korralikkus, analüüsivõime, pealehakkamine ja valmisolek. Järelikult peale raamatupidamisalaste teadmiste oli mõnede tööpakkujate jaoks olulised ka inimese isikuomadused.

Järgnevalt oli küsimuseks, kas töövestlusel paluti näha vastanu hinnetelehte või uuriti hinnete kohta. seitse inimest vastas, et hinnete kohta ei uuritud, ühe vastanu käest uuriti tema hinnete kohta ning kolme vastanu hinnetelehte sooviti ettevõttes näha. Ühel vastanutest töövestlust ei toimunud. Värbamisprotsess oli eranditult kõigil vastanutel lühike ja kiire, ehk ei koosnenud erinevatest voorudest.

Kolm vastanut pidid lahendama vestlusel ka teste. Kaks vastanut hindas testid jõukohaseks ning üks kergeks. Kõigi vastanute testid koosnesid vaid raamatupidamisega seotud küsimustest, näidetena toodi välja auto erisoodustuste arvutamine, eelarve koostamine. Viie vastanu hulgas oli ettevõtte jaoks oluline raamatupidaja kutsetunnistuse olemasolu. Järelikult üle poole juhtudest ei olnud kutsetunnistuse olemasolu oluliseks mõjuteguriks ettevõtte jaoks töötaja valimisel. Kuna esimene kutseksam viidi läbi aastal 2004 ja sellesse aega jäid ka esimesed ERK poolt väljastatud kutsetunnistused, siis autor võib eeldada, et vastanud tõlgendasid lõpetatud kooli lõputunnistusel olevat märget kvalifikatsiooni omistamise kohta kui kutsetunnistust.

Kõigile vastanutele pakuti fikseeritud igakuist töötasu.

Kriteeriumitest, mida vastanute seas peeti oluliseks töökoha valimisel, sai kõige populaarsemaks töökoha asukoht. Nii vastas neli inimest 12-st. Kaks inimest pidas oluliseks ettevõtte mainet. Veel märgiti ära palk, töökeskkond, kolleegid ja usaldusväärsus. Kaks vastanut ei seadnud ettevõttele ega töökohale mitte mingeid kriteeriume ning üks märkis ära suunamise, ehk kuna valik polnud enda teha, siis ei olnud ka kriteeriume.



Joonis 6. Kriteeriumid esimese raamatupidamisalase töökoha valikul

Allikas: Autori koostatud lisa 6 põhjal

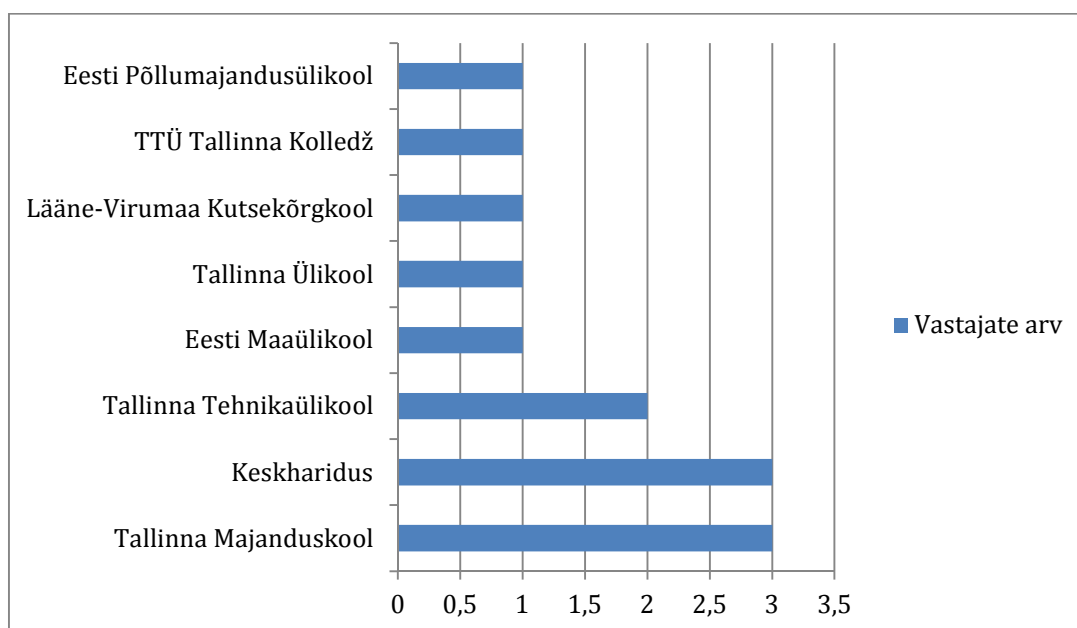
Vaid ühes ettevõttes ei pakutud tööle asumisel koolitusi või väljaõpet (90ndate alguses tööle asunu). Kõigis teistes oli väljaõppe või koolituste võimalus olemas. Kahele inimesele pakuti võimalust soovi korral teha tööd ka väljaspool kontorit (näiteks kodukontor vm.). Enamus ettevõtetes toetati sisseelamisprotsessi hästi. Mainiti ära, et kolleegid olid abivalmid, mentorlus, toetus. Üks vastanutest ei osanud sisseelamisprotsessi toetust kommenteerida ning ühe vastanu ettevõttes ei toetatud sisseelamisprotsessi üldse.

### 4.3. Vastanute tulemused, kes lõpetasid kooli vahemikus 2000-2009

2000.-2009. aastal lõpetanud ja tööle asunud vastanuid oli kokku 14. Autor võttis arvesse ka kaks vastanut, kes lõpetasid kooli 1997. ja 1998. aastal, kuid märkisid ära, et tööle asusid vähemalt neli aastat peale kooli lõppu, ehk arvestatakse nad andmete analüüsis kandideerimise vahemikku 2000-2009.

Vaadeldaval vahemikul oli kolm vastajat lõpetanud Tallinna Majanduskooli. Õpitud erialad ja haridustasemed olid: raamatupidamine (rakenduskõrgharidus), raamatupidamisassistent (kesk-eri haridus), sekretär-raamatupidaja (kutseharidus). Vastajaid, kes said oma esimesele raamatupidamisalasele töökohale keskhariduse baasilt, oli kolm. Tallinna Tehnikaülikooli lõpetanud oli kaks: ärikorralduse erialaga omandanud

bakalaureusekraadi ning halduskorraldust õppinu, omandades rakenduskõrghariduse. Veel oli lõpetanud: Eesti Maaülikool (raamatupidamine ja rahandus, magistrikraad), Tallinna Ülikool (riigiteadused, bakalaureusekraad), Lääne-Virumaa Kutsekõrgkool (raamatupidaja, rakenduskõrgharidus), Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledž (majandusarvestus, rakenduskõrgharidus) ning Eesti Põllumajandusülikool (põllumajanduslik raamatupidamine ja rahandus, bakalaureusekraad). Üks vastanu märkis, et õppis tööle saamise hetkel majandusarvestuse eriala, kuid ei täpsustanud kooli.



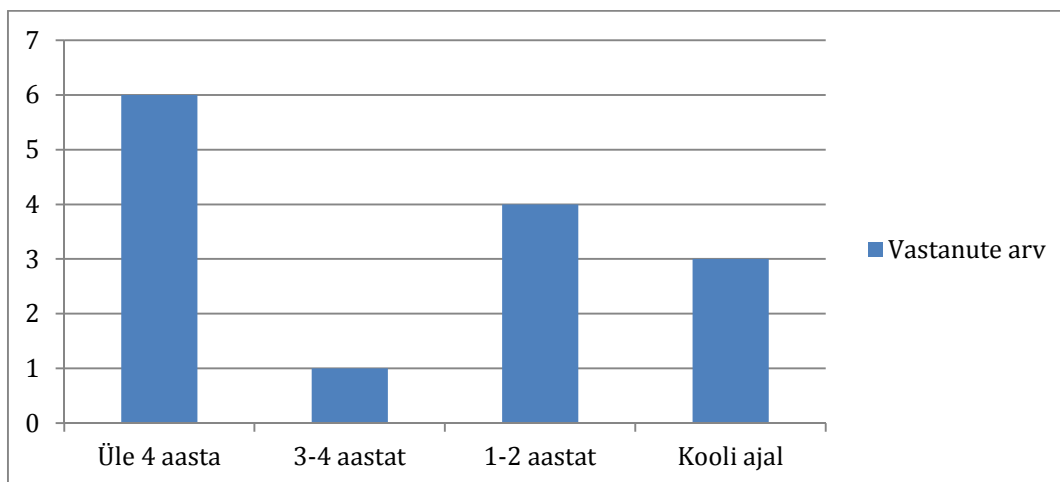
Joonis 7. Esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise hetkeks lõpetatud kool

Allikas: Autori koostatud lisa 2 põhjal

Vaadeldaval perioodil 14-st tööle kandideerinutest viis ei olnud kandideerimise hetkel omandanud raamatupidamisalast haridust, ega olnud seda samal ajal ka omandamas. Veidi üle kolmandiku vastanutest sai raamatupidamisalase ametikoha ilma vastavat haridust omandamata.

Kõrvalerialasid olid läbinud vastanutest kaks. 2005. aastal Eesti Maaülikooli lõpetanud vastaja läbis oma põhieriala raamatupidamine ja rahandus kõrvalt panganduse kõrvalerialana, 2006. aastal Tallinna Tehnikaülikooli lõpetanu omandas põhieriala ärikorraldusega koos kõrvalerialana majandusarvestuse.

Antud perioodil tööle kandideerinud 14 vastaja seast vaid kolm leidis töökoha kooli ajal. Neli inimest leidis töökoha 1-2 aastat peale kooli lõppu, üks inimene 3-4 aastat ning kuus inimest rohkem kui 4 aastat peale kooli lõpetamist.



Joonis 8. Esimese raamatupidamisalase töökoha leidmiseks kulunud aeg

Allikas: Autori koostatud lisa 3 põhjal

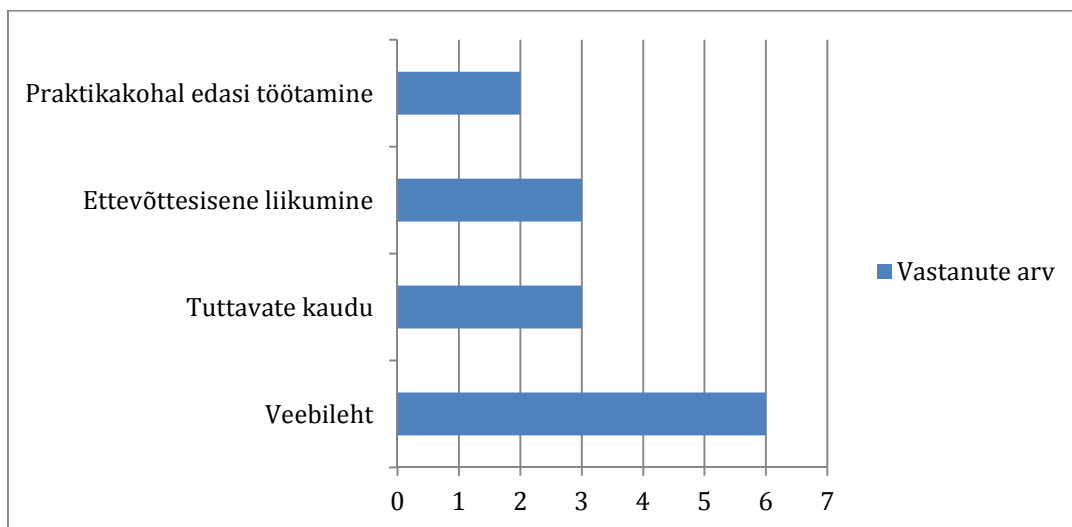
Küsitlitud, kes ei olnud omandanud raamatupidamisega seotud eriala põhjendasid valikut asuda raamatupidamisalasele ametikohale järgmiselt: keskkoolihariduse baasil raamatupidamisalasele ametikohale saanutest üks liikus edasi ettevõttesiseselt, kui pakuti arenemisvõimalust; teine põhjendas isikliku huviga ning kolmas vedamisega. Tallinna Ülikoolis riigiteaduste eriala lõpetanu asus raamatupidamisalasele töökohale kuna oli vaja leida tööd. Tallinna Tehnikaülikoolis halduskorraldust õppinud vastanule tehti tööl ilma konkursita ettepanek. Kõigil, kellel oli eelnevalt vaid keskkool lõpetatud, kulus raamatupidamisalase töökoha saamiseks üle 4 aasta.

Ametikohad, kuhu 2000-2009 aastal tööle kandideerinud vastajad asusid olid raamatupidaja (10 inimest) ja raamatupidaja abi (4 inimest). Raamatupidaja abina asusid tööle Tallinna Ülikoolis riigiteaduste eriala lõpetanu, Tallinna Majanduskoolis raamatupidamisassistendi eriala lõpetanu, ning kaks keskkooli omandanut. Vaid keskkooli omandanutest üks sai kohe tööle raamatupidaja ametikohale, kuid ta liikus sinna ettevõtte siseselt. Siiski on näha, et mitmed ettevõtted ei pidanud majandusarvestusalase hariduse eelnevalt omandamist oluliseks.



Majandusarvestusalane praktika oli tööle saamise hetkeks läbitud seitsmel, ehk täpselt pooltel vastanutest. Praktika läbimine üldiselt ei mõjutanud oluliselt tööle saamise protsessi.

Kõige tihedamini leiti esimene raamatupidamisalane töökoht veebilehe kaudu (6 vastanut). Tuttavate kaudu leidis oma esimese töökohta kolm inimest, kolm liikusid edasi ettevõttesiseselt ning kaks vastanut jätkasid töötamist praktikakohal. Veebilehed, mida töö leidmiseks kasutati olid CV-Keskus ning CV-Online.

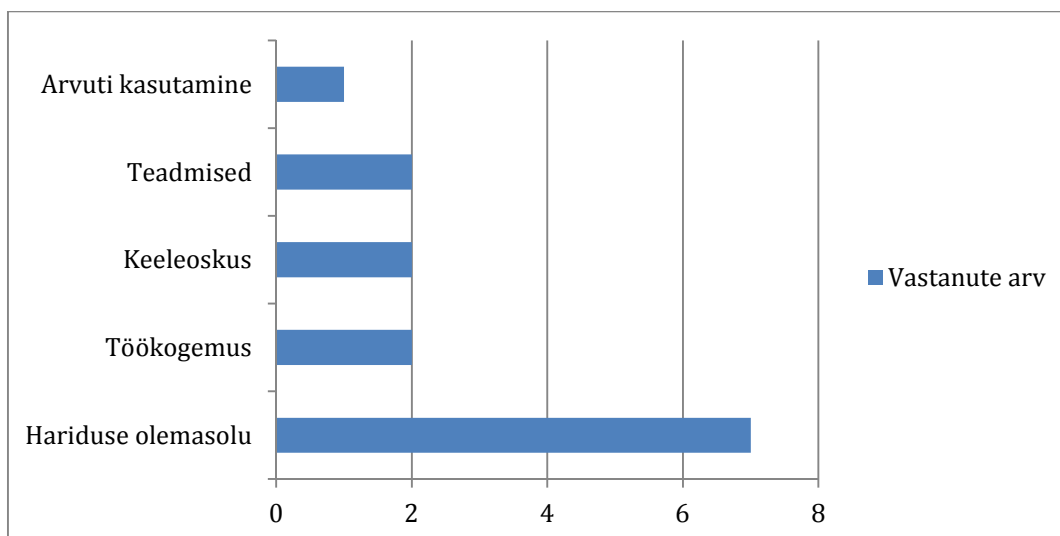


Joonis 9. Esimese raamatupidamisalase töö leidmiseks kasutatud vahendid

Allikas: Autori koostatud lisa 4 põhjal

Töökuulutuse vormi hinnang jagunes pooleks: viis inimest hindasid oma ametikoha töökuulutust põhjalikuks ja detailseks ning viis inimest pigem napisõnaliseks. Võrreldes hinnanguid vahenditega, mida kasutati esimese raamatupidamisalase töökohta leidmiseks, võib trendi leida vaid tuttavate kaudu saadud töökohtadega. Kõigi vastanute töökuulutused, kes leidsid töö tuttavate kaudu olid pigem napisõnalised. Teisi vahendeid vaadeldes oli vastuste seas mõlemaid variante. Praktikakohal edasi töötajatel töökuulutust ei olnud, samuti ühel vastanutest, kes leidis töö tuttavate kaudu. Motivatsioonikirja esitas seitse vastanut.

Järgnevalt küsiti tööle kandideerijatele esitatud nõuete kohta. Seitse vastanut märkisid, et oluline oli hariduse olemasolu. Kaks vastanut mainisid töökogemuse olemasolu, kaks keeleoskust, kaks teadmiste olemasolu (ühel vastanul tuli juba tööle asudes saada hakkama üksi otsast lõpuni ettevõtte raamatupidamise teostamisega). Üks vastanu märkis nõudmiste hulka arvuti kasutamise oskuse.



Joonis 10. Nõudmised tööle kandideerimisel

Allikas: Autori koostatud lisa 5 põhjal

Võõrkeelte oskust nõuti seitsmelt vastanult, ehk täpselt pooltelt vastanutest. Vajalikuks keeleks oli inglise keel seitsmel juhul, vene keel kahel juhul ning soome keel 1 vastanu puhul. Ülejäänud vastanute hulgas ei olnud tööle asumisel võõrkeelte oskus oluline. Töövestlusel uuriti ainult raamatupidamisalaste teadmiste kohta kaheksalt vastanult, kuus inimest vastasid, et küsiti ka muude teadmiste kohta. Muud teadmised, mida oluliseks peeti olid IT (toodi välja MS Office, MS Excel, raamatupidamisprogrammide tundmine ning muu kontoritarkvara kasutamise oskus) ning õiguslased teadmised (tööõigus, võlaõigus).

Järgnevalt oli küsimuseks, kas töövestlusel paluti näidata vastanu hinnetelehte või uuriti hinnete kohta. Vastanutest, kes kandideerisid oma esimesele raamatupidamisalasele töökohale aastatel 2000-2009, vastas vaid üks, et sooviti näha hinnetelehte. Üheltki teiselt vastanult töövestlusel seda ei nõutud ning hinnete kohta ka ei uuritud.

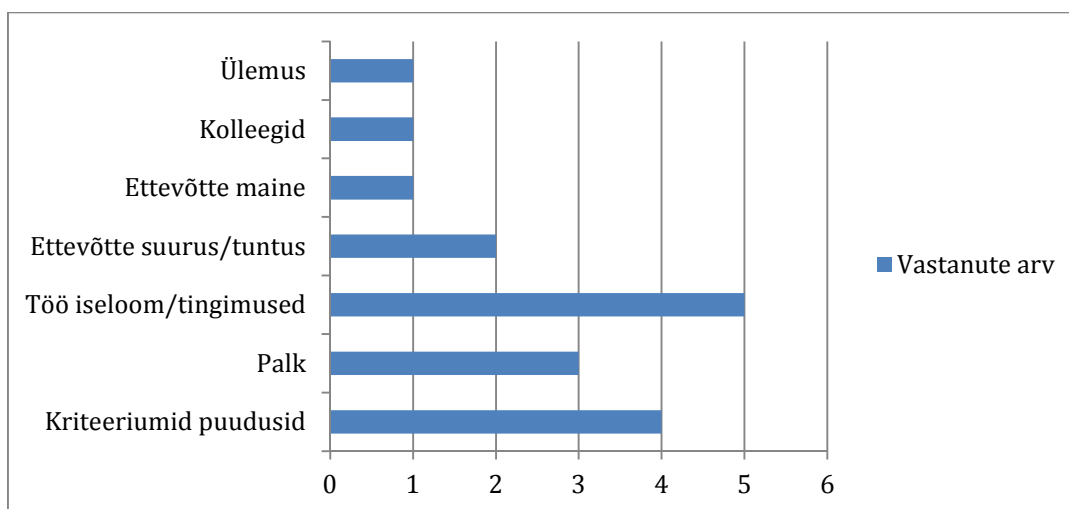
Kahe vastanu värbamisprotsess oli pikaajaline ning koosnes mitmetest voorudest. Kõigi teiste värbamisprotsess oli lühike ja kiire. Esimese pikaajalise protsessi vastanu kandideerimine koosnes keelekatsetest (vene ja inglise) ning kohtumisest ettevõtte rahvusvahelise juhtkonnaga. Teine mainis ära katsed ning vestluse eraldiseisvatena.

Kolm vastanut pidid lahendama vestlusel ka teste. Kaks vastanut hindas testid pigem keerulisteks ning üks kergeks. Testide hulgas esines tekstülesandeid, iseloomuomaduste väljaselgitamise test, raamatupidamisalased küsimused, inglise keele kontroll ning Exceli

tundmine. Vaid üks inimene vastas, et töökohale kandideerides oli ettevõtte jaoks oluline raamatupidaja kutsetunnistuse olemasolu.

Üheteistkümnele vastanule pakuti tööle asudes stabiilset töötasu. Ühele vastajale pakuti lisaks ettevõttesiseseid soodustusi, mis olid mõeldud kõigile töötajatele. Ühele vastanule pakuti fikseeritud kuutasu juurde boonuseid. Üks inimene märkis, et töötasu olenes tulemustest ning üks, et algul oli tunnitasu alusel käsundusleping.

Kriteeriumitest, mida vastanute seas peeti oluliseks enda jaoks töökoha valimisel, märgiti kolmel korral ära palk. Veel mainisid erinevad vastanud ära, et oluline oli ettevõtte juures stabiilne töö, et ei nõutaks väga palju, ettevõtte suurus, tuntus, maine, tegevusala, üldine õhkkond, asukoht, ülemus. Üks vastanu märkis ära, et võeti arvesse ka tulevaste kolleegide profiilid sotsiaalmeedias. Neli vastanut ei seadnud üldse kriteeriume, üks neist märkis põhjendusena, et esimese töökoha puhul oli oluline, et üldse tööle saada, kui olid just koolipingist tulnud, kuna aastal 2001 (kui vastanu kooli lõpetas) oli veel küllaltki suur tööpuudus ning esines raskusi erialast tööd leida.



Joonis 11. Kriteeriumid esimese raamatupidamisalase töökoha valikul

Allikas: Autori koostatud lisa 6 põhjal

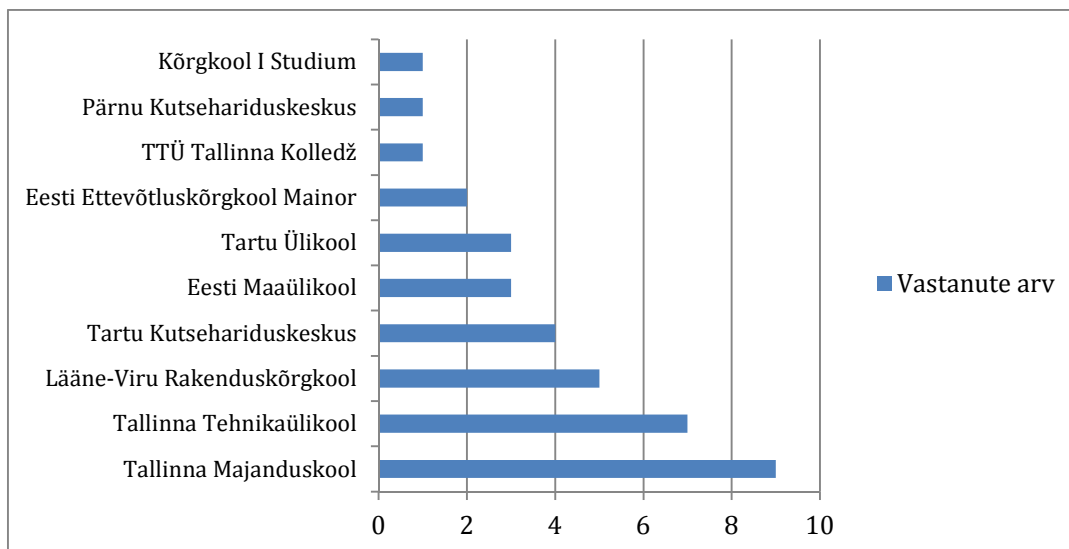
Üheksale vastanule pakkus ettevõtte tööleasumisel ka koolitusi või ümberõpet. Viiele inimesele seda varianti ei pakutud. Võimalust soovi korral tööd teha väljaspool kontorit (näiteks kodukontor vm.) pakuti ühele vastanule. Enamus ettevõtetes toetati sisseelamisprotsessi hästi. Üldiselt abistasid kolleegid, ühe ettevõtte poolt määrati ka mentor.

Kolme vastaja puhul ettevõttepoolset toetus sisseelamisprotsessi puudus, üks vastaja ei osanud kommenteerida (toetati „nii ja naa“).

#### **4.4. Vastanute tulemused, kes lõpetasid kooli vahemikus 2010-2017**

Vastajaid, kes asusid tööle aastatel 2010-2017, oli kokku 36. Autor võttis arvesse ka 3 vastanut, kes lõpetasid kooli 2007., 2008. Ja 2009.aastal, kuid märkisid ära, et tööle asusid vähemalt 4 aastat peale kooli lõppu, ehk arvestatakse nad andmete analüüsis kandideerimise vahemikku 2010-2017.

Antud aastatel tööle kandideerinute seas osutus kõige populaarsemaks kooliks, mis oli selleks ajaks lõpetatud, Tallinna Majanduskool. Selle oli lõpetanud üheksa vastajat. Õpitud erialad ja haridustasemed olid: raamatupidaja 5. taseme kutseharidus (kutseharidus), raamatupidamine (rakenduskõrgharidus) viie vastaja puhul, majandusarvestus (kesk-eri haridus), majandusarvestus (kutseharidus), raamatupidamisassistent (kutseharidus). Tallinna Tehnikaülikooli lõpetanud vastajaid oli kokku seitse. Kuus nendest õppis äriduse erialal, omandades bakalaureusekraadi ning üks rahvamajanduse erialal omandades samuti bakalaureusekraadi. Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli majandusarvestuse eriala lõpetanud oli viis: neli omandas rakenduskõrghariduse ning üks kutsehariduse. Tartu Kutsehariduskeskuse lõpetanud oli kokku neli: kaks neist õppisid raamatupidamise eriala omandades kesk-eri hariduse, teised kaks vastavalt sekretäritöö raamatupidamise kallakuga kutseharidusena ning majandusarvestuse eriala kesk-eri haridusena. Tartu Ülikooli lõpetas kolm vastanut: majandusteadus (bakalaureusekraad), põhikooli loodusainete õpetaja, kõrvalerialana majandusteadus (bakalaureusekraad), Eesti ja võrdlev rahvaluule (bakalaureusekraad). Eesti Maaülikooli lõpetanud kolm vastanut õppisid: majandusarvestus ja finantsjuhtimine (magistrikraad) ning teised kaks majandusarvestus ja finantsjuhtimine (bakalaureusekraad). Eesti Ettevõtlikõrgkool Mainor: majandusarvestus ja finantsjuhtimine (rakenduskõrgharidus), äridus (rakenduskõrgharidus). Veel oli lõpetanud: Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledž (majandusarvestus, rakenduskõrgharidus), Pärnu Kutsehariduskeskus (majandusarvestus ja maksundus, kesk-eri haridus), Kõrgkool I Studium (ettevõtlus-ärijuhtimine, rakenduskõrgharidus).



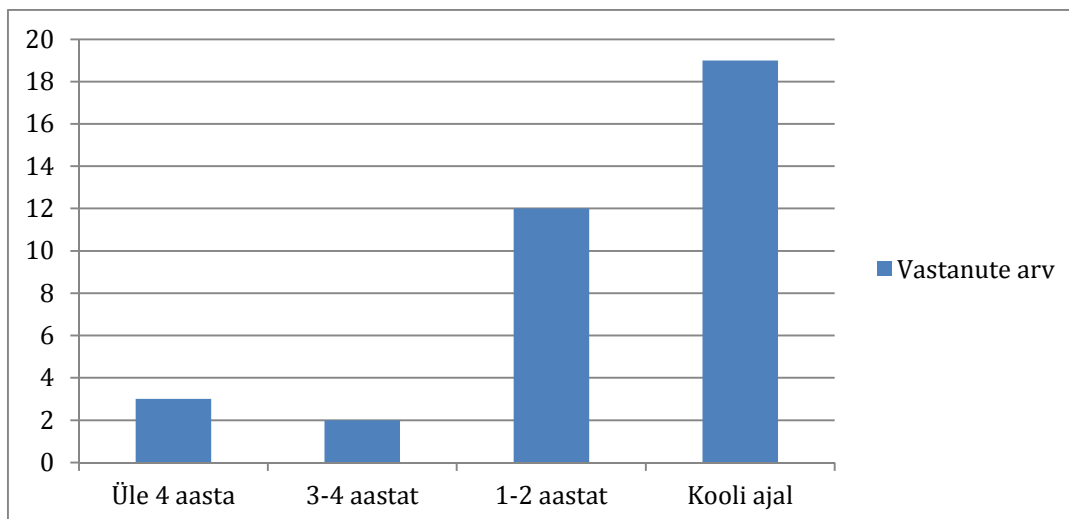
Joonis 12. Vastajate esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise hetkeks lõpetatud kool

Allikas: Autori koostatud lisa 2 põhjal

36-st vastaval perioodil tööle kandideerinutest üks vastanu ei olnud tööle kandideerimise hetkel omandanud raamatupidamisalast haridust, ega olnud seda samal ajal ka omandamas.

Kõrvalerialasid olid läbinud kuus inimest vastanutest. 2008. aastal Kõrgkool I Studiumi lõpetanud vastaja läbis oma põhiala ettevõtlus-ärijuhtimine kõrvalt finantsarvestuse kõrvalerialana. 2011. aastal Tartu Kutsehariduskeskuse lõpetanud vastanu omandas põhiala sekretäritööga koos raamatupidamise. 2013. aastal Pärnu Kutsehariduskeskuse lõpetanu maksunduse (põhiala majandusarvestus), 2014. aastal Tartu Ülikooli lõpetanu majandusteaduse (põhiala põhikooli loodusainete õpetaja), 2015. aastal Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli lõpetanu *management accounting* (põhiala majandusarvestus) ning 2016. aastal Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainori lõpetanu majandus- ja finantsarvestuse (põhiala ärimus).

Suurem enamus vastanutest (19 inimest) sai oma esimese raamatupidamisalase töökoha juba kooli ajal. 12-l vastanul läks töö leidmisega aega 1-2 aastat peale kooli lõppu, kahel vastanul 3-4 aastat ning kolmel vastanul läks aega üle 4 aasta peale kooli läbimist. Tasub märkida, et kaks vastanut nendest, kellel läks aega kauem kui 4 aastat olid lõpetanud kooli 2008. ja 2009. aastal, ehk majanduskriisi ajal.



Joonis 13. Esimese raamatupidamisalase töökoha leidmiseks kulunud aeg

Allikas: Autori koostatud lisa 3 põhjal

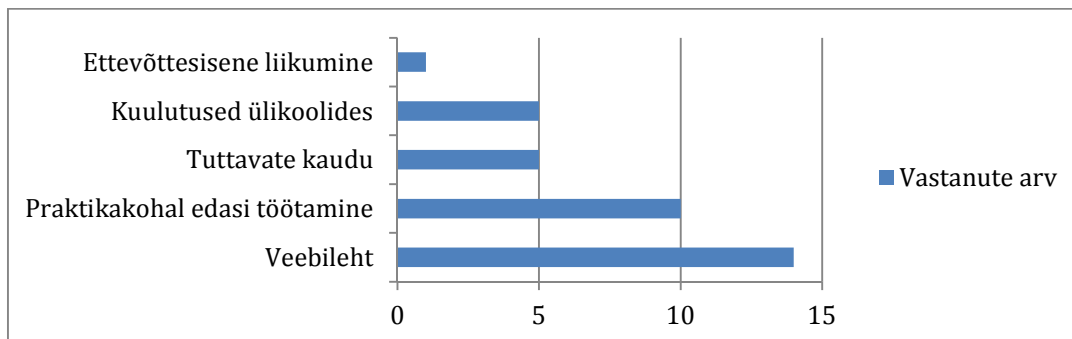
Valikut asuda tööle raamatupidamisalasele ametikohale põhjendati valdavalt huvi ning õpingutega, kuna 97% vastanutest õppis või oli lõpetanud majandusarvestusega seotud eriala. Tartu Ülikoolis Eesti ja võrdlevat rahvaluulet õppinud vastaja põhjendas valikut stabiilse ja viisaka palganumbriga, töö leidmiseks läks tal aega üle 4 aasta peale kooli lõpetamist.

Ametikohad, kuhu 2010-2017 aastal tööle kandideerinud vastajad asusid olid raamatupidaja (17 inimest) ja raamatupidaja abi (12 inimest), audiitori abi (5 inimest), finantsjuht (1 inimene) ning peaspetsialist raamatupidamise alal (1). Vastanu, kes raamatupidamisega seotud eriala enne tööle saamist lõpetanud polnud asus raamatupidaja abi ametikohale. See näitab, et ilma vastava hariduseta vaadeldavatest perioodidest viimasel kümnendil ilma vastava hariduseta kohe raamatupidajana tööle ei saa.

Majandusarvestusalane praktika oli tööle saamise hetkeks läbitud 29-l vastanul, ehk 81%-l kõigist vastanutest. Selle järgi võiks tuua järelduse, et tööandjad hindavad praktika läbinud kandideerijaid kõrgemalt, kuid tulemus võib sõltuda rohkem sellest, et perioodi 2010-2017 vastanute seas oli vaid üks vastanu, kes polnud lõpetanud erialast haridust.

Kõige tihedamini leiti esimene raamatupidamisalane töökoht veebilehe kaudu (14 vastanut), kusjuures ühele neist tehti pakkumine läbi veebilehe ettevõtte poolt, mitte ei kandideerinud ise. Kümme vastanut töötas edasi praktikakohal, viis leidis töö tuttavate kaudu, viis läbi kuulutuste ülikoolides. Üks vastanu liikus edasi ettevõttesiseselt ning üks ei avaldanud, millise kanali kaudu oma esimese raamatupidamisalase töökoha leidis.

Veebilehed, mida töö leidmiseks kasutati olid *CV-Online* (7 korral), *CV-Keskus* (2 korral), Töötukassa (2 korral) ning kolmel korral ettevõtete kodulehed.

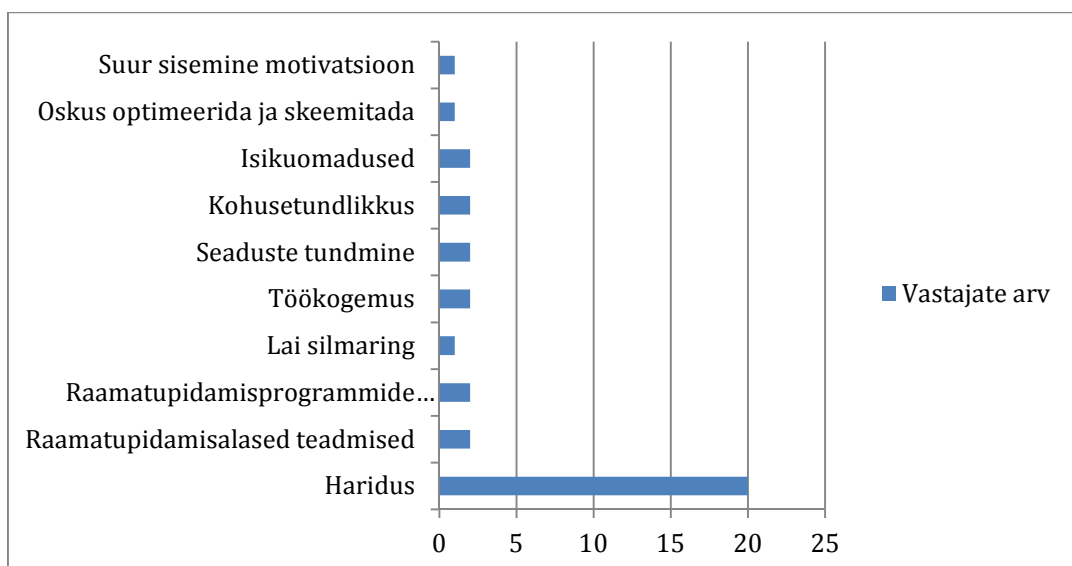


Joonis 14. Esimese raamatupidamisalase töö leidmiseks kasutatud vahendid

Allikas: Autori koostatud lisa 4 põhjal

Töökuulutuse vormi hinnates vastas 15 inimest, kes kuulutus oli põhjalik ja detailne ning 11, et pigem napisõnaline. Motivatsioonikirja esitas 16 vastanut.

Järgnevalt küsiti tööle kandideerijatele esitatud nõuete kohta. Oluliseks peeti ettevõtete poolt töötajas haridust (20 korral), raamatupidamisalaseid oskusi, laia silmaringi, seaduste tundmist, raamatupidamisprogrammide kasutamise oskust, oskust optimeerida ja skeemitada, kohusetundlikkust, suurt sisemist motivatsiooni ning isikuomadusi.



Joonis 15. Nõudmised tööle kandideerimisel

Allikas: Autori koostatud lisa 5 põhjal

Võõrkeelte oskust nõuti 19-lt vastanult, ehk protsendiliselt üle poole vastanutest. Vajalikuks keeleks oli inglise keel 17 juhul, vene keel oli kahel juhul kindlasti oluline ning ühe vastanu puhul oli vene keele oskus plussiks. Soome keelt nõuti ühelt vastanult ning ühel vastanul oli vaja osata kindlalt ühte võõrkeelt, kuid ettevõtte ei määranud ära millist. Töövestlusel uuriti ainult raamatupidamisalaste teadmiste kohta 23-lt vastanult, 13 inimest vastasid, et küsiti ka muude teadmiste kohta. Muud teadmised, mida oluliseks peeti olid suhtlemisoskus, juhtimine, IT, praktikakogemus, teadmised organisatsiooni ülesehitusest, majandusest, analüütikast, maksudest; uute programmidega kohanemine. Vastanu, kes sai peale kooli tööle finantsjuhi ametikohale märkis ära, et peeti oluliseks veel müügiõskus, turundamine, hangetel osalemine ja nende võitmine, konkurentide hinnapoliitika kindlaks tegemine ja konkurentide elimineerimine läbi paremate oskuste ja kulude optimeerimisega, valmisoleks olla parim, viia vastav ettevõtte tippu, edestada konkurente.

Järgnevalt oli küsimuseks, kas töövestlusel paluti näidata vastanu hinnetelehte või uuriti hinnete kohta. Vastanutest, kes kandideerisid oma esimesele raamatupidamisalasele töökohale aastatevahemikus 2010-2017, vastas üheksa inimest, et töövestlusel küsiti hinnete kohta. Üheltki teiselt vastanult töövestlusel hinnete kohta ei uuritud.

Viie vastanu värbamisprotsess oli pikaajaline ning koosnes mitmetest voorudest. Kõigi teiste värbamisprotsess oli lühike ja kiire. Pikaajalise värbamisprotsesside voorude näited: 1. audiitori abi: testimine kohapeal, rühmatöö, intervjuu; 2. audiitori abi: kirjalike ülesannetega test, grupitöö erinevate meeskonnaülesannetega, intervjuu personalijuhi ja audiitiinimesega ning viimaseks intervjuu auditi juhiga; 3. audiitori abi: Internetis testid, Internetis videointervjuu, kohapeal rühmaintervjuu, vestlus personalijuhi ning auditiosakonna töötajaga ning peale seda vestlus ettevõtte partneriga; raamatupidaja abi: vestlus mitu korda; peaspetsialist raamatupidamise alal: CV-*Online* kontaktiga vestlus, seejärel ettevõttes personalitöötaja ja osakonna juhiga vestlus ning lõpuks oma otsese ülemusega test ja vestlus. On näha, et audiitori alale sisenemine on pikaajalisem ja keerukam protsess, kui raamatupidaja omale. Viiest audiitori abi ametikohale asunud inimesest kolm läbis pikaajalise ja mitmetest voorudest koosneva värbamisprotsessi.

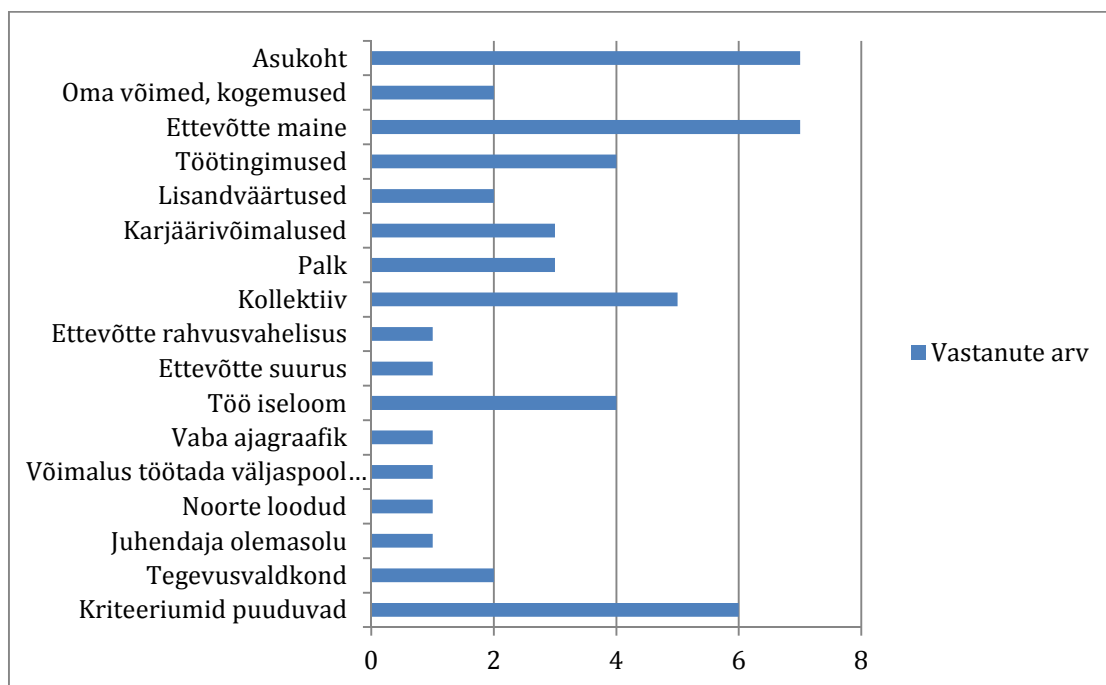
19 vastanut pidid lahendama vestlusel ka teste, ehk üle poole vastanutest. Neli vastanut hindas testid kergeks, kümme jõukohaseks ning viis pigem keeruliseks. Pigem keeruliseks hindasid testid neli raamatupidaja abi ametikohale asunut ning üks audiitori abi ametikohale asunu. Testide hulgas esines küsimusi raamatupidamisalaseid, õiguslaseid,



juhtimisarvestusest, finantsarvestusest, inglise keelest, loogikast, matemaatikast. Kontrolliti bilansi ja kasumiaruande koostamise oskusi, palgaarvestust, põhivara amortisatsiooni arvutamist, käibemaksu arvutamist, Exceli oskusi. Ühel vastanul tuli kirjutada kaks inglise keelset kirja, ühel tuli teha tõlkeid inglise keelde. Kuus inimest 36-st vastas, et töökohale kandideerides oli ettevõtte jaoks oluline raamatupidaja kutsetunnistuse olemasolu.

28-le vastanule pakuti tööle asudes stabiilset töötasu. Viiele vastanule pakuti fikseeritud kuutasu juurde boonuseid. Kaks inimest märkis, et töötasu olenes tulemustest või töö mahust ning üks, et algul oli tunnitasu.

Kriteeriumitest, mida vastanute seas peeti oluliseks enda jaoks töökoha valimisel, märgiti seitsmel korral ära asukoht ning samal arvul kordadel ettevõtte maine (sh. taust, usaldusväärsus). Veel mainisid erinevad vastanud ära et oluline oli töötingimused (sh. suhtumine töötajatesse), lisandväärtused (sh. motivatsioonipakett), karjäärivõimalused, palk, kollektiiv, rahvusvahelisus, ettevõtte suurus, töö iseloom, vaba ajagraafik, võimalus töötada väljaspool kontorit, et ettevõtte oleks noorte loodud, juhendaja olemasolu, ettevõtte tegevusvaldkond, oma isiklikud võimed ja kogemused. Kuus inimest ei seadnud ettevõtetele kriteeriume.



Joonis 16. Kriteeriumid esimese raamatupidamisalase töökoha valikul

Allikas: Autori koostatud lisa 6 põhjal

23-le vastanule pakkus ettevõtte tööleasumisel ka koolitusi või ümberõpet. 13-le inimesele seda varianti ei pakutud. Võimalust soovi korral tööd teha väljaspool kontorit (näiteks kodukontor vm.) pakuti 19-le vastanule, ehk üle poole vastanutest. Enamus ettevõtetes toetati sisseelamisprotsessi hästi. Abistasid kolleegid, ettevõtte pakkus koolitusi, juhendajat. Seletati töö käigus, anti aega kohaneda vaikselt tööülesandeid juurde lisades. Kas inimest vastas, et nende ettevõtte sisseelamisprotsessi ei toetanud, tuli kohe üksi hakkama saada.

#### **4.5. Eri perioodidel kooli lõpetanud ja tööle kandideerinud vastanute tulemuste võrdlus**

Järgnevas alapeatükis võrdleb autor erinevusi uuritud aastakümnete vahel. Uuringut läbi viies pani autor tähele muutusi mitmetes kandideerimist puudutavates kohtades, kuid oli ka mõningaid, mida aeg mõjutanud ei olnud. Kõigepealt vaatleme kohti, kus aja jooksul on võrdlusmoment tekkinud. Edaspidi nimetatakse ajavahemikku ...-1999 „1. periood“, vahemikku 2000-2009 „2. periood“ ning 2010-2017 „3. periood“.

Esimene olulisem muutus on raamatupidamisalase hariduse olemasolu tööle kandideerimisel või saamisel. 1. perioodi vastanutest puudus tol hetkel vastav haridus 33,3%-l vastanutest. 2. perioodi vastanute sama vaatluse protsendiks osutus 35,7% ning 3. perioodil 2,8% (vaid üks vastanu 36-st). Kuni 2009nda aastani oli ilma hariduseta töölesaamise protsent üpris stabiilne, alates 2000ndast aastast isegi veidi tõustes. Alates 2010ndast aastast on toimunud aga suur muutus ning ilma erialase hariduseta võetakse inimesi tööle pigem harva.

1. perioodi erialase hariduseta vastanuid oli kokku neli: üks keskharidusega, üks kutseharidusega ning kaks vastanut muu ala kõrgharidusega. 2. perioodil olid raamatupidamisalase hariduseta vastanutest kolm omandanud keskhariduse ning kaks muu kõrghariduse. 3. perioodi erialase hariduseta vastanu oli omandanud muu kõrghariduse. Sellest võib järeldada, et kõrghariduse olemasolu osatähtsus tööle kandideerimisel on kasvanud ning praegusel ajal kesk- või muu eriala kutsehariduse baasil raamatupidamisalase töökoha saamine on keerulisem kui varasematel aegadel.

Võrreldes aega, mis kulus vastajatel raamatupidamisalase töökoha leidmiseks on 1. ja 3. perioodi tulemused positiivsemad 2. perioodi tulemustest. Aastatel ...-1999 sai 50% vastanutest tööle juba kooli ajal. 25% sai tööle 1-2 aasta jooksul peale kooli, 17% 3-4 aastat

peale kooli lõpetamist ning 8% (vaid üks vastanu) leidis töökoha alles 4 aastat pärast kooli lõpetamist. Kõik vastanud, kellel läks aega üle 3 aasta ei olnud omandanud erialast haridust. Aastatel 2010-2017 kooli lõpetanud või tööle kandideerinud vastajatest 53% leidis oma esimese raamatupidamisalase töökoha kooli ajal. 33% kulus töö leidmiseks aega 1-2 aastat, 6% 3-4 aastat ning 8% üle 4 aasta. Aastatel 2001-2009 oli vastanutest kõige suurem protsent neid, kes said tööle alles üle 4 aasta peale kooli lõpetamist (43%). Kooli ajal leidis töökoha 21% vastanutest, 1-2 aastat kulus 29% vastanutest ning 3-4 aastat 7%-1. Antud erinevused aga autori arvates erinesid pigem üldise majandusliku seisu tõttu. 2. perioodi alguses oli veel küllalt palju tööpuudust, lõppedes Suure majandussurutisega 2000ndate aastate lõpus. 3. perioodil läks olukord oluliselt paremaks ning minnes tagasi 1. perioodi juurde, siis sellel ajal suunati palju ja koolist töökohtadele ning Nõukogude ajal oli seaduse kohaselt igale lõpetajale erialane töökoht tagatud, ehk asjaolud tööle kandideerimisel erinesid 2. ja 3. perioodide omadest.

Kõige populaarsem ametikoht läbi kõigi perioodide oli raamatupidaja. Antud ametikohale asus 67% 1. perioodi vastanutest, 71% 2. perioodi vastanutest ning 47% 3. perioodi vastanutest. Veel asuti raamatupidaja abi ametikohale (vastavalt perioodidele 16,5%, 33% ja 33% vastanutest). Palgaarvestaja ametikohale asunud vastanuid oli vaid 1. perioodil (16,5%). 3. Perioodil tekkisid juurde ka ametikohad nagu audiitori assistent (14% vastanutest), finantsjuht (3%) ning peaspetsialist raamatupidamise alal (3%), ehk läbi perioodide on tekkinud uusi ametikohti raamatupidamisvaldkonnas.

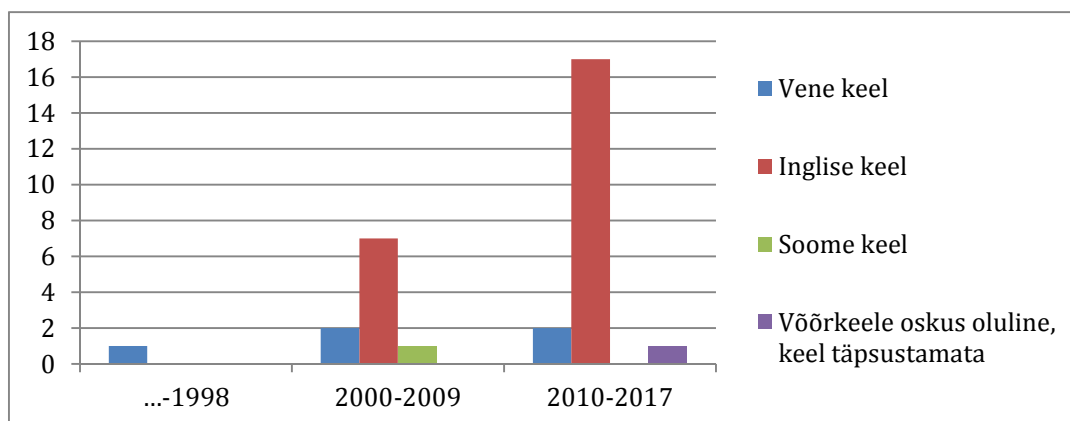
Praktika läbijate arv on aja jooksul kasvanud. 1. perioodi vastanutest oli läbinud erialase praktika 42%. 2. perioodi vastanutest 50% ning 3. perioodi vastanutest 81%. Autori arvates võib selle põhjuseks olla ka see, et rohkemates koolides on praktika läbimine saanud kohustuslikuks. Tulemusi mõjutas ka fakt, et 3. vaadeldud perioodil oli vaid üks vastanu, kes polnud lõpetanud majandusarvestusega seotud haridust, teistel perioodidel oli neid aga tunduvalt rohkem. Siiski on näha, et praktika läbimine töö leidmist eriliselt ei mõjutanud, seos puudub praktika läbimise ning töö leidmise kiiruse vahel.

Kanalid, mille kaudu vastanud leidsid oma esimese raamatupidamisalase töökoha on märgatavalt muutunud, kui võrrelda 1. perioodi 2. ja 3.-ga. Kõige populaarsemaks kanaliks osutus 1. perioodil tuttavad, kuid 2. ja 3. perioodil, seoses Interneti laialdasema levikuga, said selleks veebilehed. Kui enne 2000ndat aastat lõpetanud ja esimesele töökohale kandideerinud vastanutest veel 25% suunati kooli poolt oma esimesele töökohale, siis peale 2000ndat aastat

ei olnud seda enam ühelgi juhul. Tuttavate kaudu töö leidmist esines ka 2. ja 3. perioodil, kuid on aja jooksul tunduvalt vähenenud. Vastanute protsendid alates 1. perioodist kuni 3.-ni: 50%, 21% ja 14%. Tõusnud on aja jooksul märgatavalt aga protsent inimesi, kes saavad oma esimese töökoha läbi praktika (vastavalt perioodidele 17%, 14% ja 28%). Ettevõttesisest liikumist esines 2. ja 3. perioodil ning alates 2010ndast aastast leitakse töökohti ka läbi kuulutuste ülikoolides (14% 3. perioodi vastanutest).

Esimene erinevus, mis autorile kandideerimisprotsessi juures silma jäi oli motivatsioonikirja esitamine, mis on aja jooksul muutunud aina populaarsemaks. Kuni 1999. aastani motivatsioonikirjade esitamist ei eksisteerinud või juhtus seda väga harva. Antud uuringus ei olnud ükski vastanu, kes selle perioodi sisse jäi, esitanud tööle kandideerides motivatsioonikirja. 2. perioodil hakkas kirja esitamine muutuma olulisemaks ning pooled vastanutest (50%) esitas oma esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerides motivatsioonikirja. 3. perioodi vastanute protsent jäi küll natukene väiksemaks (44,4%), kuid siiski pidas arvestatav protsent seda oluliseks.

Kui vaadelda nõudmisi, mida kandideerijatele esitati, siis võib esimesena tuua välja võõrkeelte olulisuse. Kuni 1999nda aastani ei olnud võõrkeelte oskus suureks määraks tööle kandideerimisel. Vaid ühelt vastanult (8%) nõuti võõrkeelt, ning selleks oli vene keel. 2. perioodi vastanutest nõuti keeleoskust täpselt pooltelt vastanutelt (50%). Kõigil, kellele nõudmine esitati, oli oluliseks just inglise keele oskus. Kahel vastanul oli veel lisaks inglise keelele vaja osata vene keelt, ühel soome keelt. 3. perioodi vastanute seast nõuti võõrkeelt 19-lt ehk 53%-lt. 17 vastanul tuli osata inglise keelt, ühel vastanul vene keelt (ühel vastanul oli inglise keele kõrvalt vene keele oskus plussiks) ning ühelt vastajalt nõuti tööle kandideerimisel lihtsalt võõrkeele oskust, oluline ei olnud, milline antud keel on.



Joonis 17. Arv inimesi, kelle kandideerimise nõudeks oli võõrkeele oskus

Allikas: Autori koostatud lisa 7 põhjal

Ka erialase hariduse olemasolu tähtsus on aja jooksul muutunud ning aina vähem võetakse tööle inimesi, kellel see puudub. 1. perioodi vastanute seas oli hariduse olemasolu ettevõttepoolseks nõudmiseks 33%-l, 2. perioodil 50%-l ning 3. perioodil 56%-l. Vaadeldes ülejäänud nõudmisi, mis kandideerijatele esitati, on näha, et 3. perioodil on muutunud need oluliselt keerukamaks kui varem. Tuues esimesed kaks perioodi kokku ning vaadeldes vastanuid, kes lõpetasid kooli ning asusid tööle vahemikus ...-2009, olid nõudmised, mis välja toodi oskused ja teadmised, valmidus väljaõppeks, arvuti kasutamine (2 korral) ning töökogemus. 3. perioodil aga tõid vastajad näideteks raamatupidamisalased teadmised, raamatupidamisprogrammide tundmine, töökogemus, seaduste tundmine, lai silmaring, kohusetundlikkus, isikuomadused, suur sisemine motivatsioon, oskus optimeerida ja skeemitada.

Eraldi küsiti veel vastanutelt, kas ja milliste muude teadmiste kohta uuriti tööle kandideerimisel, mis ei pruugi olla otseselt seotud raamatupidamisega. 1. perioodi vastanud: arenemisvõimalisus, täpsus, korralikkus, analüüsivõime, pealehakkamine, valmisolek. 2. perioodi vastanud: IT (MS Office, MS Excel, raamatupidamisprogrammid, kontoritarkvara), õiguslased teadmised. 3. perioodi vastanud: suhtlemisoskus, juhtimine, IT, praktikakogemus, teadmised organisatsiooni ülesehitusest, majandusest, analüütikast, maksudest; uute programmidega kohanemine, müügioskus, turundamine.

Nõudmised kandidaatidele on oluliselt muutunud, ning on hakatud pöörama tähelepanu ja rõhku ka inimese iseloomuomadustele ning suhtlusoskusele. Seda võib seostada teooria osas välja toodud muutustega, mis on toimumas raamatupidamisalastel töökohtadel. Olulisemaks on saamas inimene ise, ning aina rohkem nõutakse teadmisi teistest valdkondadest, mida hästi tõid välja 3. perioodi vastanud. Sellest võib järeldada tõepoolest, et raamatupidaja ei ole enam vaid numbrite kokkuvõtja ning aruannete koostaja, vaid antud ametikoht on muutumas aina keerukamaks ning vajalike teadmiste hulk kasvab.

Lisaks on aja jooksul kadunud ära hinnetelehe esitamise nõue. Kui 1. perioodil oli see kohustuseks 25% vastanutest, siis 2. ja 3. perioodil ei pidanud ükski vastanu esitada tööle kandideerides hinnetelehte. Hinnete kohta uurimine on aga muutunud populaarsemaks. 1.

perioodil küsiti tema hinnete kohta ühelt vastanult (8%), 2. perioodil mitte üheltki ning 3. perioodil üheksalt vastajalt (25%). Tulemus võib olla seotud ka sellega, et 1. ja 3. perioodi vastanute seas oli märkimisväärselt suurem protsent neid, kes said tööle juba kooli ajal, kui 2. perioodil. Ettevõtted on hakanud rohkem hindama tundengeid või värskest hariduse saanud kandideerijaid ning seega on mõistlik neil ka uurida hinnete kohta. Kui inimene on aga lõpetanud tööle kandideerides kooli rohkem kui 4 aastat tagasi, ei anna see tööandjale tema hindamiseks suurt midagi.

Värbamisprotsessi pikkuse kohta esitatud küsimuse tulemusena oli antud uuringus kuni 1999nda aastani värbamisprotsess eranditult lühike ja kiire, ehk puudusid erinevad voorud. 2. ja 3. perioodi vastanutest võrdse protsendi (14%) värbamisprotsess oli pikaajaline ning koosnes erinevatest voorudest. 2. perioodil olid voorudeks esimesel juhul keelekatsed (inglise ja vene) ning kohtumine ettevõtte rahvusvahelise juhtkonnaga. Teisel juhul mainiti ära katsed ja vestlus eraldiseisvatena. 3. perioodi vastanute seas lisandus voorude hulka ka rühmatöö.

Kandidaatide testimine on muutunud viimasel perioodil märgatavalt populaarsemaks (53%) kui eelmisel kahel (1. perioodil 25% ja 2. perioodil 22%). 1. perioodi vastanute jaoks olid kahel juhul testid jõukohased ning ühe vastanu puhul kerged. 2. perioodi vastanutest kaks vastasid, et testid olid pigem keerulised ning üks hindas testid kergeks. 3. perioodi vastanutest viis hindas testi pigem keeruliseks, kümme jõukohaseks ning neli kergeks. Järelikult on testi raskusaste aja jooksul läinud keerulisemaks, kuna 1. perioodi vastanutest olid kõigile vastanutele testid jõukohased või isegi kerged.

1. perioodi testid olid üldiselt seotud vaid raamatupidamisalaste küsimustega. Välja toodi auto erisoodustuste arvutamine ning eelarve koostamine. 2. perioodil hakati testima lisaks ka iseloomuomadusi, inglise keelt, Exceli oskusi. 3. perioodiks on aga testid välja arenenud väga mitmekülgeks. Ülesandeid on raamatupidamisalaseid, finants- ja juhtimisarvestuse kohta, lisaks kontrollitakse inglise keelt, õiguslaseid teadmisi, loogikat, matemaatikat. Toodi välja bilansi ja kasumiaruande koostamised, palgaarvestus, põhivara amortisatsiooni arvutamine, käibemaksu arvutamine, Exceli tundmine.

Kutse/kvalifikatsioonitunnistus oli oluline 1. perioodi vastanute seas 42% vastanute kandideerimisprotsessis. 2. perioodi protsendiks oli 7% ning 3. perioodi 17%. On näha, et kutsetunnistus nõutakse pigem vähe, ning enne 2000ndat aastat oli selle olemasolu tähtsam.

Raamatupidamisalase töö tasustamise süsteem on mõnel määral kümnendite jooksul muutunud, kuid enamikel juhtudel pakuvad ettevõtted siiani raamatupidaja ametikohale stabiilset, fikseeritud töötasu. 1. perioodi vastanutest valis selle variandi 100%. Peale 2000ndat aastat aga hakkasid mõndadel juhtudel tekkima ka lisaks ettevõttesisesed soodustused või lisaboonused. Paaril juhul pakuti raamatupidamisalasele ametikohale tunnitasu või olenes palk tulemustest. 2. ja 3. perioodil pakuti võrdselt 78%-le vastanutest stabiilset tasu.

Kriteeriumites, mille järgi oma esimest raamatupidamisalast töökohta valisid, on olulisemate nõuete juures tekkinud muutus 2. perioodil. Antud perioodi vastanute kõige enammainitud kriteeriumid olid töö iseloom (sh. töö tingimused) ning palk. 1. ja 3. perioodi vastanute seas oli töökohta valikul kõige olulisemaks asukoht ning ettevõtte maine. Peale 2010ndat aastat kooli lõpetanud ja tööle kandideerinud töid aga välja palju rohkem erinevaid kriteeriume kui varasemate kümnendite omad. Sellega on näha, et on muutunud valivamaks ja teadlikumaks. 3. Perioodil oli ka kõige väiksem vastanute hulk, kes ütles, et kriteeriumid töökohta valikul puudusid (17%, 1. ja 2. vastavalt 25% ja 29%).

Iga kümnendiga on näha, et ettevõtted ootavad kandideerijatel aina rohkem. Kui 1. perioodil pakuti 92%-le vastanutest ettevõttepoolset koolitust või ümberõpet, siis 2. ja 3. perioodil oli selleks protsendiks 64%. Järelkult on kandideerijatel aina rohkem omandada eelnevalt teadmisi ning tööle kandideerides peaks üle poolte juhtudel juba iseseisvalt saama hakkama oma tööülesannetega. Testid on ettevõtetele värbamisel sellega seoses suureks abiks, kuna aitavad mõista kes kui palju oskab.

Nagu teooria osas mainitud, on raamatupidaja töökoht muutunud aja jooksul mobiilsemaks ning enam ei pea olema alati kontoris kohal, et teha tööd. Küsimusele „Kas Teile pakuti ka võimalust soovi korral teha tööd väljaspool kontorit (kodukontor vms)?“ vastas jaatavalt 17% 1. perioodi vastanutest, 7% 2. perioodi vastanutest ning 53% 3. perioodi vastanutest. Alates 2010ndast aastast pakutakse juba rohkem kui pooltel juhtudel võimalust töötada väljaspool ettevõtte kontorit.

## KOKKUVÕTE

Värbamisprotsess ettevõtetes kujutab endast sobiva kvalifikatsiooniga kandidaatide leidmist ja palkamist kas organisatsioonisisestest või välistest allikatest kuluefektiivsel moel. Värbamisprotsessis saab eristada mitut erinevat etappi, mis sisaldab kandidaadile esitavate nõuete analüüsi, kandidaatide leidmist (värbamist), eelvalikut, kandidaadi valimist, palkamist ja sisseelamise toetamist. (Kütt H.-M. , 2015)

Antud töö keskendub raamatupidamisalaste ametikohtadele kandideerimisprotsessile. Teema aktuaalsust kinnitavad hiljutised arutelud ja uuringud raamatupidamisalaste töökohtade automatiseerimisest.

Töö eesmärgina sooviti uurida, kas ja kuidas on muutunud viimaste kümnendite jooksul raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise protsess ja nõuded ning kas praegusel aastakümnel (2010-...) on raamatupidamisalase töökoha leidmine keerukam kui varem. Selleks uuriti olemasolevat kirjandust ning viidi läbi uuring autori poolt, millele tugineb antud kvantitatiivne uurimistöö. Valimi moodustasid 62 juhuslikku inimest, kes vastasid 31 küsimusele.

Esimeseks uuringküsimuseks oli „Kas viimase kümnendi jooksul lõpetanutel on keerulisem leida raamatupidamisalast tööd, kui seda oli kümme või kakskümmend aastat tagasi kooli lõpetanutel?“. Tulemustest võib järeldada, et töö leidmine ei ole muutunud raskemaks, kuid valituks osutumise protsess on muutunud keerukamaks. Vaadeldes viimast aastakümnet (alates 2010) on kooli ajal töö leidnud vastanute protsent kõige suurem - 53%. Eelnevates kümnenditel, alustades varasemast, oli vastavateks protsentideks 50% ja 21%. Kõige keerulisem oli leida tööd hoopis perioodil 2000-2009, mida mõjutas pigem tööpuudus ning majandussurutus, mitte kandidaatide haridus või isiklikud omadused.

Teiseks uurimisküsimuseks oli „Kuidas on muutunud aja jooksul töö leidmise protsess?“. Esimeseks suuremaks muutuseks võib tuua kanali, mille kaudu töökoht leiti. Kuni 1999nda aastani oli enimkasutatavaks kanaliks tuttavad ning koolist suunamine. 2000ndast aastast kuni tänaseni on selleks veebilehed ning praktika. Alates 2000ndast aastast on hakatud



esitama kandideerimisel motivatsioonikirju, perioodil 2000-2009 esitasid oma esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerides motivatsioonikirja 50% vastanutest, perioodil 2010-2017 44% vastanutest. Ära on täielikult kadunud hinnetelehe esitamine tööle kandideerimisel.

Kandideerimisperiood on muutunud pikemaks. Kuni 1999nda aasta oli vastaja protsess eranditult kiire ja lühike, perioodidel 2000-2009 ja 2010-2017 vastas võrdne arv inimesi (mõlemal 14% vastanutest), et protsess oli pikaajaline ning koosnes mitmetest voorudest. Voorud mida tuleb läbida on tavaliselt keeletestid, ülesannetega testid (matemaatika, loogika, raamatupidamine jms.), erineva taseme juhtidega intervjuud ning alates 2010ndast aastast on lisandunud ka rühmatööd.

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli „Millised on raamatupidajale esitatavad nõudmised tööle kandideerimisel?“. Võõrkeelte oskuse nõudmine on muutunud iga kümnendiga suuremaks. Vastanute protsendid, kellelt nõuti võõrkeele oskust tööle kandideerimisel: 8% (...-1999), 50% (2000-2009), 53% (2010-2017). Enamasti soovitakse inglise keele oskust ning harvematel juhtudel vene või soome.

Olulisemaks on saamas erialase hariduse olemasolu. Viimasel vaadeldud ajavahemikul (2010-2017) oli vaid üks vastaja ilma raamatupidamisega seotud eriala lõpetamata (2,8%), kuid tal oli omandatud Bakalaureuse kraad teisel erialal. Perioodil ...-1999 oli samaks protsendiks 33,3% ning perioodil 2000-2009 oli protsendiks 35,7%. Kui küsimustikus tuli kirjutada vastajatel nõudmiste kohta, märkis perioodi 2010-2017 vastajatest 56% nõudmiseks hariduse, varasemalt olid need protsendid 33,3% (...-1999) ja 50% (2000-2009), ehk osakaal on pidevalt kasvanud.

Mida aeg edasi, seda enam nõutakse raamatupidamisalastele ametikohtadele kandideerides ka teiste valdkondade alaseid teadmisi. Kuni 1999nda aastani nõuti peale majandusarvestusega seotud teadmiste arenemisvõimelisust, täpsust, korralikkust, analüüsivõimet, pealehakkamist ning valmisolekut. 2000.-2009. aastate vahelisel perioodil sooviti lisaks IT- ning õiguslaseid teadmisi. Alates 2010ndast aastast pööratakse vestlustel tähelepanu veel suhtlemisoskusele, isikuomadustele, motivatsioonile; soovitakse kandidaatidelt teadmisi juhtimisel, teadmisi organisatsiooni ülesehitusest, majandusest, analüütikast, maksudest. Plussiks on müügioskus ja turundamine. Ehk enam ei piisa vaid raamatupidamisalastest teadmistest ning kandidaadid peavad olema palju mitmekülgsemad ja avarama silmaringiga kui varasemalt.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Albu, C., Albu, N., Faff, R., Hodgson, A. (2011) „Accounting Competencies and the Changing Role of Accountants in Emerging Economies: The Case of Romania“ *Accounting in Europe*, December 2011, Vol. 8, No. 2, 155–184
- Alver, J., Alver, L., Reinberg, L. (2004) *Finantsarvestus*. Tallinn: Jaan&Lehte Alver
- Alver, J., Reinberg, L. (1999) *Juhtimisarvestus*. Tallinn: Jaan&Lehte Alver
- Čapkeviča, L., Janzon, C., Link, L., Meresmaa, T., Moring, M., Palmuaro, S., Raimla, T., Talpas, L. (2016) *Uuringu „Arvestusala õigusraamistiku ja praktika muutused Eestis aastatel 2004-2014“ aruanne*.
- Eesti NSV haridusseadus (1974) Tallinn: Eesti Raamat
- Güldenkoh, M., Silberg, U. (2014) *Impact of the Changing European Union Regulations on Estonian Accounting Policies*.
- Haldma, T. (2003) *Harmonization of Estonian Accounting System with the European Framework*.
- Henry, B., Hicks, M. (2015) “A Survey of Perspectives on the Future of the Accounting Profession.” *CPA Journal*. Aug2015, Vol.85 Issue 8, p6-12. 7p.
- Intuit (2011) *Future of the Accounting Profession: A New Mindset and Model for Thriving in a Connected World*  
[http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit\\_corp\\_vision2020\\_0111v5.pdf](http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_corp_vision2020_0111v5.pdf) (18.05.2017)
- Jõgi, H. (2014) *14 sammu, kuidas saada tööle parimaid inimesi ehk kvaliteetne värbamine*.  
<http://personalidisain.ee/14-sammu-kuidas-saada-toole-parimaid-inimesi-ehk-kvaliteetne-varbamine/> (12.04.2017)
- Kantšukov, M., Kivipõld, K., Türk, K. (2015) *Eesti finantssektori inivara seisund, tulevikuvajadused ja arendamine*.
- Kilter, R. (2016) *Majandusarvestuse õpe ning finantstöötajate haridustaseme ja ametikoha vahelised seosed*.

- Martin, M. (2015) *Accountant vs. Bookkeeper: What Do They Do for a Business?*  
<http://www.businessnewsdaily.com/15-accountant-bookkeeper-differences.html>  
 (18.05.2017)
- Moora, M. (2015) *Personalijuht: tööle kandideerimisel saab eristuda läbimõeldud motivatsioonikirjaga.*  
<http://majandus24.postimees.ee/3440653/personalijuht-toole-kandideerimisel-saab-eristuda-labimoeldud-motivatsioonikirjaga> (12.04.2017)
- Mäe, K. (2014) *Elektroonilised ostuarved – olemus ja kasutuselevõtt.*
- Ottoson, E. (2015) *Raamatupidaja roll Eesti ettevõttes.*
- Pärl, Ü. (2016) *Kas raamatupidajad on liiga targad?*  
<http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/03/07/kas-raamatupidajad-on-liiga-targad>  
 (18.12.2016)
- Raamatupidamise seaduse muutmise seaduse eelnõu (2016)
- Rosenblad, Y., Sõmer, K. (2016) *Raamatupidajatest, raamatupidamisest ja tulevikust.*  
<http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/04/25/raamatupidajatest-raamatupidamisest-ja-tulevikust> (18.12.2016)
- Rosenblad, Y., Sõmer, K. (2016) *Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: Arvestusala.*  
<http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Arvestusala-Raport-sisukorraga.pdf> (18.12.2016)
- Seinberg, T. (2016) *Kas sul on tulevikuks vajalikud võtmeoskused?*  
<http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/02/17/kas-sul-on-tulevikuks-vajalikud-votmeoskused>, 18. detsember, 2016.
- Kütt, H. (2015) *Huvigruppide ootustest lähtuvad probleemid personali värbamisprotsessis.*
- Kütt, M. (2016) *Kaasamise rõõm ja kasu värbamisel.*  
<http://www.personaliuudised.ee/uudised/2016/06/17/kaasamise-room-ja-kasu-varbamil>, (12.04.2017)
- Ojassoo, Ü. (2005) *Riikliku kutseharidussüsteemi kutsekoolid Eestis aastatel 1944-1991.*  
 Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium
- Zilensk, H. (2004) *Tööintervjuu on värbamisel kaalukeeleks.*  
<https://www.palk.ee/artikkel.php?uid=257> (12.04.2017)
- Tammiste, S. (2016) *Kas ja millal värbamisel teste kasutada?*  
<http://tammistepersonal.ee/blogi/kas-ja-millal-varbamil-teste-kasutada> (12.04.2017)

- Tammiste, S. (2014) *Tööintervjuul selgita välja kandidaadi motivatsioon.*  
<http://www.sekretar.ee/arvamused/2014/05/05/toointervjuul-selgita-valja-kandidaadi-motivatsioon> (12.04.2017)
- Van der Stade, W., Malone, R. (2010) *Accounting Trends in a Broderless World*  
[http://www.cimaglobal.com/Documents/Thought\\_leadership\\_docs/AccountingTrends.pdf](http://www.cimaglobal.com/Documents/Thought_leadership_docs/AccountingTrends.pdf) (18.05.2017)
- (2017) *Kuidas kirjutada sooviavaldust/kaaskirja/motivatsioonikirja?*  
<http://humanage.manpower.ee/kuidas-kirjutada-sooviavaldust-kaaskirja-motivatsioonikirja/> (12.05.2017)

## **SUMMARY**

### **THE DIFFERENCES IN THE PROCESS OF APPLYING FOR AN ACCOUNTING JOB IN ESTONIA THROUGH THE LAST DECADES AND THE ACCOUNTANTS ROLE IN A COMPANY**

**Kaida Matkevicius**

When applying for any job, the candidate has to pass a certain process through which the potential employee can identify the strengths and weaknesses of all of the candidates and based on those choose the best match for their company. This research is focused on the application process of accounting jobs in Estonia and finding the differences and changes between the last few decades.

It has been discussed lately that computers are starting to take over more and more of accountants work and there soon will be no need for low-level accountants, leaving jobs mostly for financial managers, analysts, etc. The aim of the research is to find out how the distribution of computers has affected accountants work prospects. The author has set the following three questions:

1. Is finding accounting jobs in the last decade (2010-2017) more difficult than ten or twenty years ago?
2. How has the job application process changed during the last decades?
3. What are the companies demanding of an appropriate candidate?

The author researched literature on the topic of accounting law, the accountants role in a company, how the usage of computers has changed accounting jobs and how they might

change in the future. Also, a poll was put through by the author. The sample for the poll consisted of 62 people who answered 32 questions.

The results showed that it is not more difficult to find an accountig job in the current decade, but it is a lot more complicated to be chosen over the other candidates, since the criterias and demands have risen through decades and the applying process is longer and has different steps (including testing, interviews, group interviews, etc).

The changes in the job application process now includes the necessity to apply a motivational letter to the potential employee. Also the channel, through which the job offering is found has changed. Until the year 1999 the most popular channels were acquaintances and being directed from school. From the 2000nds it has changed to web-pages and traineeships.

Before the year 2000, the companies were interested mostly just in the candidates skills in accounting. During the period 2000-2009 IT and knowledge of the laws became also important. In the last decade (2010-2017) the companies are even more demanding. In addition to accounting knowledge, they evaluate the candidates communication skills, motivation, management skills, knowledge of the structure of organizations, economics, analytics, taxes, marketing. The candidates need to have knowledge in other fields besides accounting.

## LISAD

### Lisa 1. Vastajate kooli lõpetamise aasta

Kooli lõpetamise aasta	Arv	Osakaal
...-1980	1	1,6%
1985	1	1,6%
1986	1	1,6%
1989	2	3,2%
1991	1	1,6%
1992	2	3,2%
1993	1	1,6%
1996	1	1,6%
1997	1	1,6%
1998	3	4,8%
2000	1	1,6%
2001	1	1,6%
2002	2	3,2%
2004	1	1,6%
2005	3	4,8%
2006	3	4,8%
2007	2	3,2%
2008	1	1,6%
2009	1	1,6%
2010	1	1,6%

2011	6	9,7%
2012	3	4,8%
2013	4	6,5%
2014	4	6,5%
2015	3	4,8%
2016	12	19,4%

Allikas: Autori koostatud

## **Lisa 2. Vastajate esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise hetkeks lõpetatud kool**

<b>Kool</b>	<b>Arv</b>	<b>Osakaal</b>
Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor	2	3,2%
Eesti Maaülikool	4	6,5%
Eesti Põllumajanduse Akadeemia	1	1,6%
Eesti Põllumajandusülikool	1	1,6%
Keskool	4	6,5%
Kõrgkool I Studium	1	1,6%
Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	5	8,1%
Lääne-Virumaa Kutsekõrgkool	1	1,6%
Mõdriku Põllumajandustehnikum	3	4,8%
Pärnu Kutsehariduskeskus	1	1,6%
Räpina Sovhoostehnikum	1	1,6%
Tallinna Kergetööstuse Tehnikum	1	1,6%
Tallinna Majanduskool	12	19,4%
Tallinna Tehnikaülikool	11	17,7%
Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledž	2	3,2%
Tallinna Ülikool	1	1,6%
Tartu Kutsehariduskeskus	4	6,5%
Tartu Ülikool	5	8,1%



Täpsustamata	2	3,2%
--------------	---	------

Allikas: Autori koostatud

### Lisa 3. Esimese raamatupidamisalase töökoha leidmiseks kulunud aeg

Aeg	1. Perioodi vastanute arv	2. perioodi vastanute arv	3. perioodi vastanute arv
Kooli ajal	6	3	19
1-2 aastat peale kooli	3	4	12
3-4 aastat peale kooli	2	1	2
Üle 4 aasta peale kooli	1	6	3

Allikas: Autori koostatud

### Lisa 4. Esimese raamatupidamisalase töö leidmiseks kasutatavad kanalid

Kanal	1. perioodi vastanute arv	2. perioodi vastanute arv	3. perioodi vastanute arv
Tööle kutsuti	1	-	-
Tuttavate kaudu	6	3	5
Praktikakohal edasi töötamine	2	2	10
Suunamine koolist	3	-	-
Ettevõttesisene liikumine	-	3	1
Veebileht	-	6	14
Kuulutused ülikoolis	-	-	5

Allikas: Autori koostatud

## Lisa 5. Nõudmised tööle kandideerimisel

Nõue	1. perioodi vastanute arv	2. perioodi vastanute arv	3. perioodi vastanute arv
Erialane haridus	4	7	20
Arvuti kasutamise oskus	1	1	-
Oskused ja teadmised	1	2	-
Valmidus väljaõppeks	1	-	-
Keskharidus	1	-	-
Nõudmised puudusid/ei mäleta	4	-	-
Töökogemus	-	2	2
Suur sisemine motivatsioon	-	-	1
Oskus optimeerida ja skeemitada	-	-	1
Isikuomadused	-	-	2
Kohusetundlikkus	-	-	2
Seaduste tundmine	-	-	2
Lai silmaring	-	-	1
Raamatupidamisprogrammide tundmine	-	-	2
Raamatupidamisalased teadmised	-	-	2

Allikas: Autori Koostatud

## Lisa 6. Kriteeriumid esimese raamatupidamisalase töökoha leidmisel

Kriteerium	1. perioodi vastanute arv	2. perioodi vastanute arv	3. perioodi vastanute arv
Asukoht	4	-	7
Maine	2	1	7
Kolleegid	1	1	5
Töö iseloom/tingimused	1	5	8
Palk	1	3	3
Usaldusväärsus	1	-	-
Ülemus	-	1	-
Ettevõtte suurus/tuntus	-	2	1
Oma võimed/kogemused	-	-	2
Lisandväärtused	-	-	2
Karjäärivõimalused	-	-	3
Rahvusvahelisuus	-	-	1
Vaba ajagraafik	-	-	1
Võimalus töötada väljaspool kontorit	-	-	1
Noorte loodud	-	-	1
Juhendaja olemasolu	-	-	1
Tegevusvaldkond	-	-	2
Kriteeriumid puuduvad	3	4	6

## Lisa 7. Võõrkeelte oskuse vajalikkus kandideerimisel

Võõrkeel	1. perioodi vastanute arv	2. perioodi vastanute arv	3. perioodi vastanute arv
Vene keel	1	2	3
Inglise keel	-	7	17
Soome keel	-	1	1
Võõrkeele oskus, kuid pole oluline milline keel	-	-	1

## Lisa 8. Küsimustik

Lugupeetud vastaja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli Ärinduse eriala 3. kursuse tudeng ning analüüsin oma bakalaureusetöö raames raamatupidamisalasele ametikohale kandideerimise protsessis toimunud muutusi läbi viimaste aastakümnete. Vastamisel palun lähtuda oma esimesele (raamatupidamisalasele) töökohale kandideerimisest st kutsealale sisenemisest.

Uuringu läbiviimiseks on koostatud küsimustik, mille täitmine võtab aega umbes 10 minutit. Kõik vastused on konfidentsiaalsed ning tulemusi kasutatakse üldistatud kujul. Vastamiseks valige sobiv vastusevariant ning tühja kasti palun kirjutada vastus oma sõnadega.

Küsimuste korral palun pöörduge kaidamatkevicius@gmail.com

Suured tänud kõigile vastajatele!

Lugupidamisega,

Kaida Matkevicius

Majandusteaduskond

Tallinna Tehnikaülikool

1. Millise kooli olete lõpetanud esimesele raamatupidamisalasele töökohale kandideerimise hetkeks?

(Tühi kast vastamiseks)

2. Kooli lõpetamise aasta:

Aastate valik

3. Millise haridustaseme omandasite?

- Kesk-eri haridus
- Kutseharidus
- Rakenduskõrgharidus
- Bakalaureus
- Magister
- Muu (tühi kast vastamiseks)

4. Millise eriala lõpetasite?

(Tühi kast vastamiseks)

5. Kas läbisite ka kõrvaleriala?

- Jah
- Ei

6. Kui vastati jah : Millise kõrvaleriala Te läbisite?

(Tühi kast vastamiseks)

7. Mitu aastat peale kooli lõpetamist asusite tööle raamatupidamisalasele töökohale?

- Kooli ajal
- 1-2 aastat
- 3-4 aastat
- Üle 4 aasta

8. Millest tulenes otsus asuda tööle raamatupidamise erialale?  
(Tühi kast vastamiseks)
9. Millisele ametikohale tööle asusite?
- Palgaarvestaja
  - Raamatupidaja abi
  - Raamatupidaja
  - Audiitori abi
  - Muu (Tühi kast vastamiseks)
10. Kas olite eelnevalt läbinud majandusarvestusalase praktika?
- Jah
  - Ei
11. Milliseid vahendeid kasutades raamatupidamisalane töökoht leiti?
- Veebilehe kaudu
  - Tuttavate kaudu
  - Praktikakohal edasi töötamine
  - Kuulutused ülikoolides
  - Suunamine koolist
  - Muu (Tühi kast vastamiseks)
12. Kui valik oli veebilehe kaudu: Millist veebilehte olete kasutanud?  
(Tühi kast vastamiseks)
13. Kas töökuulutus oli:
- põhjalik ja detailne
  - napsõnaline
14. Kas esitasite tööle kandideerimisel motivatsioonikirja?
- Jah
  - Ei

15. Millised olid nõudmised töökohale kandideerimiseks?

(Tühi kast vastamiseks)

16. Kas keelteoskus oli oluline?

- Jah
- Ei

17. Kui vastab jah: Milliseid võõrkeeli nõuti?

- Eesti
- Vene
- Inglise
- Soome
- Saksa
- Muu (Tühi kast vastamiseks)

18. Kas vestlusel uuriti vaid raamatupidamise valdkonna teadmiste kohta või suunati tähelepanu ka muudele teadmistele (nt. IT, juhtimine, õigus vms)? Kui jah, siis millistele?

- Jah
- Ei

19. Kui vastus oli jah: Milliseid muid teadmisi oluliseks peeti?

(Tühi kast vastamiseks)

20. Kas töövestlusel paluti näha Teie hinnetelehte või uuriti Teie hinnete kohta?

- Sooviti näha hinnetelehte
- Küsiti hinnete kohta
- Muu (Tühi kast vastamiseks)

21. Värbamisprotsess oli:

- Lühike ja kiire
- Pikaajaline, koosnes mitmetest voorudest

22. Kui vastuseks pikaajaline, koosnes mitmetest voorudest: Millised voorud tuli Teil läbida (milline nägi välja protsess)?

(Tühi kast vastamiseks)

23. Kas olete pidanud lahendama teste?

- Jah
- Ei

24. Kui vastus jah: Kuidas hindate selle raskusastet?

- Kerge
- Jõukohane
- Pigem keeruline
- Väga keeruline

25. Mis tüüpi ülesannetest test koosnes?

(Tühi kast vastamiseks)

26. Kas töökohale kandideerides oli ettevõtte jaoks oluline raamatupidaja kutsetunnistuse olemasolu?

- Jah
- Ei

27. Kas Teie sotsiaalmeedias olevad leheküljed (näiteks Teie isiklik Facebooki/Instagrami või muu lehekülg) on kunagi mõjutanud Teie tööle kandideerimise protsessi?

- Jah
- Ei

28. Kui vastas jah: Kuidas on mõjutanud?

(Tühi kast vastamiseks)



29. Kas ametikohale pakuti stabiilset töötasu või olenes töötasu ka tulemustest / olid mingid boonused?

(Tühi kast vastamiseks)

30. Milliseid kriteeriumeid võtsite arvesse, valides ettevõtet, kuhu kandideerida?

(Tühi kast vastamiseks)

31. Kas ettevõtte on pakkunud koolitust või ümberõpet?

(Tühi kast vastamiseks)

32. Kas Teile pakuti ka võimalust soovi korral teha tööd väljaspool kontorit (kodukontor vms)?

- Jah

- Ei

33. Kuidas toetati ettevõttes Teie sisseelamisprotsessi?

(Tühi kast vastamiseks)

34. Kui mõni oluline teema jäi küsimustest välja, siis kas soovite veel midagi lisada, mis on Teile meelest oluline ja puudutab värbamisprotsessi ning kandideerimist raamatupidaja töökohale?

(Tühi kast vastamiseks)