

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Valeria Gavrilova

**KAASAEGSE RAAMATUPIDAJA PROFIL
TÖÖANDJATE PILGU LÄBI**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Natalja Gurvitš

Tallinn 2017

Olen koostanud töö iseseisvalt.

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

Valeria Gavrilova

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 142794

Üliõpilase e-posti aadress: valeriagavrilova8@gmail.com

Juhendaja dotsent Natalja Gurvitš:

Töö vastab magistritööle/bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	3
SISSEJUHATUS	4
1. KAASAEGSE RAAMATUPIDAJA PROFIILI MÕJUTAVAD TEGURID	6
1.1 Raamatupidaja kasulikud iseloomuomadused	6
1.2 Raamatupidajate kasulikud oskused	10
1.3 Raamatupidajate töökogemus ja praktika	15
1.4 Raamatupidajate taust	17
1.4.1 Rahvus	17
1.4.2 Haridus	18
2. KAASAEGSE RAAMATUPIDAJA PROFIILI UURING	21
2.1 Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus	21
2.2 Uuringu tulemuste analüüs	22
2.2.1 Iseloomuomadused	23
2.2.2 Oskused	25
2.2.3 Töökogemus ja praktika	30
2.2.4 Raamatupidajate taust.....	33
2.3 Tulemuste arutelu ja järeldused	36
KOKKUVÕTE	40
VIIDATUD ALLIKAD	43
SUMMARY	47
LISAD	50
Lisa 1. Kaasaegse raamatupidaja profiili uuringu ankeetküsitlus.....	50
Lisa 2. Tööandjate hinnang raamatupidajate iseloomuomaduste kohta	55
Lisa 3. Tööandjate hinnang raamatupidajate üldoskuste kohta	56
Lisa 4. Tööandjate hinnang raamatupidajate suhtlemisoskuste kohta	57
Lisa 5. Tööandjate hinnang raamatupidajate tehniliste oskuste kohta.....	58
Lisa 6. Kaasaegse raamatupidaja profiili uuringu ankeetküsitluse vastused	59

ABSTRAKT

Töö pealkiri on „Kaasaegse raamatupidaja profiil tööandjate pilgu läbi“.

Bakalaureusetöö eesmärk oli selgitada välja, missugused tegurid mõjutavad raamatupidaja töölevõtmist. Teguriteks oli iseloomomadused, oskused, eelnev töökogemus ja praktika läbimine ning raamatupidajate taust. Taustaks vaatleb töö autor veel kaht komponenti: rahvust ja haridust.

Lõputöö uuringu teostamiseks valiti kvantitatiivne meetod ehk internetipõhine küsimustik, mille kaudu selgitas autor, milliseid isikuomadusi ja oskusi peavad tööandjad töölevõtmisel kõige olulisemaks, kui palju töökogemust tööandjad raamatupidajatelt nõuavad, kui oluliseks peavad tööandjad noorte raamatupidajate puhul praktika olemasolu ning kuidas mõjutab töölevõtmist raamatupidajate taust.

Uuringu käigus selgus, et tööandjad väärtustavad raamatupidajates kõige rohkem kohusetundlikkust, usaldusväärust ja distsiplineeritust. Oskuste seas peavad tööandjad kõige olulisemaks pidevalt õppimise, enesemotiveerimise, e-kirjade kirjutamise, suhtlemise, eesti keele ning Exceli tarkvara kasutamise oskust. Peale selle selgus, et kõige rohkem ettevõtteid kasutavad raamatupidamise tarkvarasid Merit, Standard Books ja Directo. Kõige tihemini nõuavad tööandjad töölevõtmisel töökogemust raamatupidajana 1 kuni 3 aastat ning noorte raamatupidajate puhul on tööandjate jaoks väga oluline praktika. Uuringust selgus, et rahvus ei mõjuta töölevõtmist, kuid tööandjad nõuavad eesti keele valdamist. Lisaks selgus, et tööandjad eelistavad võtta tööle rakendusliku kõrghariduse, bakalaureusekraadi või kutsekeskharidusega raamatupidajaid. Peale selle arvavad enamik tööandjaid, et parima raamatupidamishariduse annavad Tallinna Majanduskool ja Tallinna Tehnikaülikool.

Võtmesõnad: raamatupidamine, töölevõtmine, isikuomadused, oskused, töökogemus, praktika, rahvus, haridus

SISSEJUHATUS

Tänapäeval muutub maailm tänu tehnoloogia arengule kiiresti. Ilmuvad uued tehnoloogiad, seadmed, masinad, arvutid, programmid ja palju muud, seega kohanevad ametialad pidevalt uute tehnoloogiatega, ilmuvad uued töökohad, aga mõned, vastupidi, kaovad. Nagu teisedki ametialad, muutus raamatupidamine tõsiselt kakskümmend aastat tagasi ning tänapäeval on see ametiala tugevasti seotud arvutite, arvutipõhiliste tarkvarade, analüüsimise, juhtimise ja suhtlemisega. Seetõttu võivad tööandjate nõudmised töötajate suhtes märkimisväärselt muutuda. Selleks, et olla konkurentsivõimeline, on vaja kõigepealt teada, missuguseid põhilisi nõudmisi tööandjad töölevõtmisel esitavad ning missugused oskused, teadmised või isiklikud omadused võivad osutuda eeliseks.

Praegu on vähe teada, missugused nõudmised on tööandjatel raamatupidajate töölevõtmise puhul Eestis. Seega on uuring aktuaalne raamatupidajatele, eriti noortele raamatupidajatele, kes on hiljuti lõpetanud ülikooli ja soovivad tööd leida. Siinne töö võib aidata raamatupidajatel aru saada, missuguseid oskusi tuleb omandada, missuguseid isikuomadusi tuleb endas arendada ja kui palju töökogemust on vajalik saada, et leida soovitud töökoht.

Töö eesmärk on välja selgitada, missugused tegurid mõjutavad raamatupidaja tööle vastuvõtmist. Teguriteks on iseloomuomadused, oskused, eelnev kogemus ja praktika ning raamatupidajate taust. Taustaks uurib töö autor kahte komponenti: rahvust ja haridust.

Töö autor püstitas kolm uurimisküsimust, millele soovitakse töö käigus vastuseid leida. Uurimisküsimused on:

1. Missugused isikuomadused ja oskused on raamatupidaja töölevõtmise puhul olulised, vähem olulised ja ebaolulised?
2. Kuidas töökogemus ja praktika olemasolu mõjutab raamatupidaja töölevõtmist?
3. Missugune mõju on raamatupidaja taustal töölevõtmise puhul?

Eesmärgi saavutamiseks on käsitletud asjakohast väliskirjandust ja tehtud ankeetküsitlus tööandjate ja teiste inimeste seas, kellel on mõjuvõim otsustada, kas võtta

raamatupidaja tööle või mitte. Küsitluse analüüsimiseks kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit.

Bakalaureusetöö paremaks mõistmiseks on töö jaotatud kaheks peatükiks. Uuringu esimeses peatükis antakse ülevaade iseloomuomadustest ja oskustest, mis on kohustuslikud või võivad olla kasulikud nii raamatupidamises kui ka teistel erialadel. Lisaks tutvustatakse töökogemuse ja praktika aspekte raamatupidamise erialal ning antakse ülevaade rahvuse ja hariduse aspektidest.

Teises peatükis kirjeldatakse uuringu metoodikat ja küsitlust, milleks antakse ülevaade uuringus osalenutest, kirjeldatakse uuringu läbiviimist ning analüüsitakse küsitluse vastuseid. Lõpuks teeb autor küsitluse tulemuste arutelu ja toob välja järeldused.

1. KAASAEGSE RAAMATUPIDAJA PROFIILI MÕJUTAVAD TEGURID

1.1 Raamatupidaja kasulikud iseloomumadused

Tänapäeva teadlased ja praktikud on tunnistanud, et isiksus mängib võtmerolli töö tulemuslikkuses. Viimastel aastatel on tööga seotud isikuomaduste kindlakstegemine muutunud üsna oluliseks funktsiooniks inimressurssidele ja organisatsiooni üksustele, kes vastutavad töötajate värbamise eest. (Levy *et al.* 2011)

Aastal 2000 tõi *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) välja viis raamatupidajate põhiomadust, mis võivad aidata raamatupidajatel kohaneda kiiresti muutuva professionaalse töömaailmaga. Nende hulgas on suhtlemis- ja juhtimisoskused, oskus kiiresti reageerida dünaamilistele muutustele kliendi ja turu vajadustes ning oskus tõlgendada laiemas kontekstis finants- ja mittefinantsinformatsiooni. (American Institute of Certified Public Accountants 2000) Wheeler (2001) on märkinud, et need pädevused nõuavad „olulisi muudatusi raamatupidaja põhiollemuses“, eriti kui need on seotud raamatupidaja isiksusega. Briggs *et al.* (2007) viisid läbi isiklike eelistuste uuringu raamatupidamise üliõpilaste seas, mille tulemusena selgus, et üliõpilased, kes valivad raamatupidamise elukutse, on tavaliselt introvertsed inimesed, kellel on eelsoodumus loogiliseks mõtlemiseks ja orienteeritus detailidele ning kes eelistavad stabiilsust. Selle informatsiooni põhjal võib järeldada, et tüüpiline raamatupidaja muutub tõenäoliselt väga rahulolematuks, kui tema töökeskkond ja turu olukord muutub. (Levy *et al.* 2011)

Lisaks sellele on kaasaegse raamatupidaja töökeskkond muutunud iseseisvast tööst organisatsioonis töötamiseni, mis nõuab raamatupidajatelt rohkem suhtlemist ning koostööd kolleegide ja klientidega, see aga nõuab rohkem extravertset ja meeskonnale orienteeritud tööstiili (Briggs *et al.* 2007). See vastuolu isikuomaduste ja töökeskkonna vahel võib

vähendada raamatupidajate tulemuslikkust ja rahuolu, mis võib omakorda põhjustada raamatupidamise spetsialistide ülemineku teistele valdkondadele (Holland 1985).

Resource Associates on töötanud välja *Personal Style Inventory* (PSI) kontseptsiooni, mis mõõdab erinevaid tööga seotud isiksusi ning määrab esiviisiku (Big Five) hulka kuuluvad isikuomadused (Lounsbury ja Gibson 2010). Nimetatud esiviisik kajastab muutumist psühholoogia valdkonnas, eriti isikupära ja individuaalseid erinevusi, väites, et on viis peamist isikuomadust, mis avaldavad mõju kõikidele käitumise valdkondadele, sealhulgas töökäitumisele (DeRaad 2000; McCrae ja Costa 1994). Need isikuomadused on ärrituvus, ekstravertsus, paindlikkus, avatus uutele kogemustele ja kohusetundlikkus. Näiteks Barrick ja Mount (1991) leidsid, et kohusetundlikkus on peaaegu universaalne töö tulemuslikkuse ennustaja, sõltumata tööst või valdkonnast. Lisaks keskendub PSI kontseptsioon esiviisiku elementidele, mis vastavad töö näitajatele enim. PSI kontseptsiooni põhjal on esiviisiku isikuomadused defineeritud järgmiselt:

1. Paindlikkus/meeskonnatöö – kajastab kalduvust töötada meeskonna osana, osaleda meeskonnaprojektides ja koostöös, väärtustades meeskonna kokkukuuluvust ja solidaarsust. Professionaalsed raamatupidajad väärtustavad kõrgelt meeskonnatöö oskust ning arvavad, et see oskus on tähtis edu saavutamiseks raamatupidamise erialal (Helliari *et al.* 2006).
2. Kohusetundlikkus – töökindlus, usaldusväärsus ja kalduvus järgida organisatsiooni norme, reegleid ja väärtusi. Perlow ja Kopp (2004) on leidnud, et raamatupidamise üliõpilaste seas näitavad need üliõpilased, kellel on suur kohusetundlikkus, pikema aja jooksul kõrget jõudlust, võrreldes õpilastega, kelle kohusetundlikkus on kehv. See viitab, et kohusetundlikkus on ennustatav pikaajalise edu ja rahuoluga.
3. Emotsionaalne stabiilsus – isikuomadus, mis on pöördvõrdeline ärrituvusele, peegeldab üldist kohandamist, paindlikkust ja emotsionaalse stabiilsuse taset, näitab efektiivset tegutsemise võimet teatud tingimustes ning töös surve ja stressi all. Professionaalsete raamatupidajate uuring näitas, et 72% intervjueritavatest teatasid, et viimastel aastatel on stress suurenenud, ja 25% kahetsesid, et nad üldse alustasid tööd raamatupidajana (Nixon 2004).
4. Ekstravertsus – kalduvus olla seltskondlik, kontaktialdis, väljendusrikas, südamlilik ja jutukas. Elliot (1992) tuli oma uuringus järeldusele, et kuna tänapäeval peavad raamatupidajad palju suheldama sisemiste ja väliste klientidega, siis nõudlus hea

suhtlemisoskusega raamatupidajate järele kasvab. Raamatupidajatel, kellel on suur soov teenindada teisi ja kalduvus sotsiaalse koostöömimise vastu, on suurem rahuolu raamatupidamise erialaga.

5. Avatus kogemusele – avatus ja vastuvõtlikkus muutustele, innovatsioonile, uutele kogemustele ja õppimisele. Möödunud aastakümnetel on tänu infotehnoloogiaga ühinemisele muutunud raamatupidamise valdkond tavalisest raamatupidamisest ja kontode hoidmisest ennustavale ja kommunikatiivsele finantsarvestusele (Elliot 1992).

Muud uuringud isiksuse, individuaalsete eripärade ja personalipsühholoogia valdkondades (Schneider *et al.* 1996; Paunonen *et al.* 1999; Lounsbury *et al.* 2003) näitavad, et lisaks esiviisikule võivad ka teised isikuomadused aidata prognoosida töö tulemuslikkust. PSI kontseptsioon määrab järgmised tunnused, mis võivad aidata ennustada töö ja karjääri rahuolu erinevate töönäitajate seas (Lounsbury *et al.* 2003):

1. Kindlustunne – kalduvus julgelt avaldada arvamust olulistes küsimustes, väljendada mõtteid, ideid ja arvamust, kaitsta isiklikke veendumusi, võtta initsiatiivi ning julgelt mõjutada, aga mitte agressiivsel viisil. Kindlustunne on oluline isikuomadus auditeerimisfunktsioonides ja karjäärivõimaluste püüdlisel (Hackett ja Betz 1981).
2. Orientatsioon klienditeenindusele – püüdlus pakkuda tundlikku, individuaalset ja kvaliteetset teenust klientidele, keskendumine klientidele, püüdlus saavutada klientide rahulolu.
3. Juhtimise maine – peegeldab inimese kalduvust jälgida, järgida, reguleerida ja kontrollida eneseesitamist ja pilti, mida ta endast kujundab teiste inimestega koostöömimise käigus.
4. Optimism – kalduvus omada optimistlikku ja lootustandvat väljavaadet inimeste, olukordade, väljavaadete ja tuleviku suhtes isegi vaatamata raskustele ja ebaõnnele, kalduvus minimeerida probleeme ja seista vastu ebaedule. Nagu emotsionaalne stabiilsuski, aitab nimetatud isikuomadus leevendada stressi mõju (Seligman 1991). Raamatupidamise kirjandus on tuvastanud stressi ja läbipõlemise kõige suuremaks takistuseks karjääriga rahulolu. Optimism omakorda võib olla kaitsev tegur läbipõlemise vastu ning võib suurendada rahulolu ja raamatupidajate karjääri pikaealisust. (Fogarty *et al.* 2000)

5. Kõrgelt arenenud kohusetunne – oskus hinnata andmeid, teha järeldusi ja otsuseid, tuginedes loogikale, faktidele ja andmetele, mitte tunnetele, väärtustele ja intuitsioonile, kalduvus olla realistlik, analüütiline, objektiivne ja mittesentimentaalne.
6. Tahe töötada – kalduvus töötada pikka aega (sealhulgas ületunnitöö) järjest ja ebaregulaarse graafiku alusel, panustada palju aega ja energiat töösse ja karjääri ning olla motiveeritud ennast arendama, lõpetada projekte, olla produktiivne ja saavutada edu töös. Suure tahtega töötajad on vähem alid stressile, sest nad peavad raamatupidamise töö keerukust motiveerivaks ja stimuleerivaks ning seega tekib suurem rahulolu tööga.

Raamatupidamise töö on tõenäoliselt väga pingeline ja suhteliselt keeruline, sest see eriala nõuab tänapäeval väga head suhtlemisoskust, pingetaluvust, tahet töötada ning teisi isikuomadusi. Eriala ei sobi kõikidele inimestele ja seetõttu on enne raamatupidamise eriala alustamist väga kasulik teada oma isiksuse tüüpi. Palju varasemad uuringud isiksuse tüübi ja raamatupidamise vahel on tehtud Myers-Briggsi isiksuse tüübi indikaatori (Myers-Briggs Type Indicator ehk MBTI) põhjal. See on uuringuvahend, mis on tuginenud eelistustele ja mis koosneb üle 120 küsimusest, mille eesmärk on välja selgitada üksikisikute isiklike eelistusi neljas peamises valdkonnas: introvertne/ekstravertne, sensoorne/intuitiivne, mõtleja/tundeinimene ja otsustaja/kohaneja. Lähenemine seisneb selles, et igal inimesel on vastuvõtlik kalduvus ühele omadusele ülaltoodud paarist. Seega potentsiaalselt on olemas 16 üksikisikute isiksusetüüpi ja teoreetiliselt saab iga inimese liigitada ühte neist tüüpidest. (Bealing *et al.* 2006)

Wheeler (2001) toob välja 16 raamatupidamisartiklit, kus oli kasutatud MBTI indikaatorit. 16 artiklist 4 olid pühendatud raamatupidamise õpilaste tulemuslikkuse ja nende osutatud MBTI isiksuse tüübi küsimusele. Lisaks sellele leidis Ott *et al.* (1990), et S-eelistatud (sensoorne) ja T-eelistatud (mõtleja) raamatupidamise üliõpilased õppisid paremini auditoorses õppes. Nourayi ja Cherry (1993) uurisid oma MBTI uuringus üliõpilaste tulemuslikkust seitsmel raamatupidamiskursusel ning leidsid märkimisväärse seose selles, et S-eelistatud (sensoorne) üliõpilased toimisid paremini kui I-eelistatud (intuitiivne) üliõpilased kolmel kursusel seitsmest. Enne kui uuriti isiksuse tüübi ja hinnete seost (Landry *et al.* 1996), keskenduti arvuti kasutamisele ja MBTI isiksuse tüübile. Leiti, et STJ-isiksuse tüüp (sensoorne, mõtleja, otsustaja) moodustas 42% kogu valimist, ISTJ-tüübiga (introvertne STJ) olid 17% ning ESTJ (ekstravertne STJ) 25% raamatupidamise õpilastest. Bealing *et al.* (2006)

leidis oma uuringus, et testitud raamatupidajate seas on domineeriv raamatupidamise tüüp ESTJ-profiil. See langeb kokku Landry *et al.* (1996) tulemustega, mille järgi 25% raamatupidajaid tema valimis kuulusid ESTJ-profiili.

Lisaks sellele võib ESTJ-profiiliga isikutel olla teatud eelis ülesannete tegemisel raamatupidamise valdkonnas. See on nagu eriline ettekujutusvõime probleemide analüüsimisel või lihtsalt raamatupidamise mõtteviis. Vastavalt Bealing *et al.* (2006) uurimusele eelistavad umbes 75% üliõpilasest sensoorseid (S) isikuomadusi intuitsiooni (I) asemel. See toetab arvamust, et raamatupidamise tüüpi inimesed võivad olla vastuvõtlikud korraldama andmeid järjestikusel viisil ehk samm-sammult. Uuring näitas samuti, et raamatupidamise üliõpilased, kes hiljuti alustasid õpinguid ülikoolis, juba esindavadki ESTJ-profiili, mis omakorda tähendab, et neid isikuomadusi ei omandata ülikoolis. Shackleton (1980) omakorda väitis, et STJ-isiksus on kõige levinum ärimaailmas ja kaubanduses, mitte ainult raamatupidamises.

Ülaltoodud andmete põhjal võib järeldada, et selleks, et olla edukas raamatupidamise valdkonnas, peab inimesel olema piisavalt kasulikke isikuomadusi, nagu paindlikkus, seltsivus, avatus uutele kogemustele, optimism, kohusetundlikkus, emotsionaalne stabiilsus, tahe töötada jne. Uuringud näitavad, et ärimaailmas on MBTI isiksuse tüübi indikaatorite järgi kõige rohkem inimesi STJ-tüübiga ning raamatupidajate seas on kõige laiemalt levinud isiksusetüüp ESTJ, mis tähendab, et raamatupidajad on tavaliselt ekstravertsed, nad eelistavad korraldada andmeid ja informatsiooni samm-sammult, nad kalduvad asjade üle järele mõtlema ning eelistavad teha otsuseid ise, mitte kohaneda situatsiooniga.

1.2 Raamatupidajate kasulikud oskused

Tänapäeval maailm muutub üha kiiremini, tuues kaasa kliimamuutuse, globaliseerumise, tehnoloogilised ja demograafilised muutused jne. Seega muutuvad enamasti kõik ametialad, mõni neist kaob ja asemele ilmuvad uued – raamatupidamine ei ole siin erand.

Aastal 2016 publitseeriti raamatupidamise veebisaidil raamatupidaja.ee artikkel, milles antakse arvestusala tööjõu ja oskuste vajaduse tulevikuvaade. Uuringust selgus, et Eestis on ekspertide hinnangul kasvava olulisusega järgmised oskused (Sõmer ja Rosenblad 2016):

1. Analüüsi- ja sünteesioskused. Nutikad masinad ja süsteemid soodustavad tänapäeval suurandmete kogumite loomist ning seega kasvab nõudlus töötajate järele, kes oskavad koguda ja kasutada andmeid, tuvastada ja lahendada probleeme ja näha oma funktsiooni rolli organisatsioonis ning kes suudavad panustada ühistesse eesmärkidesse.
2. Suhtlemisioskused. Tööturul suureneb valdkondade spetsialistide strateegiline roll, toimuvad muudatused töökultuuris, ilmuvad uued suhtlusvahendid ja viisid ning toimub rahvusvahelistumine. Need muudatused omakorda tingivad vajaduse suurepärase suhtlemisoskuste järele, kus on oluline, et töötaja suudaks esitada oma ideid ja argumente, visualiseerida situatsiooni ning nõustada teisi. Lisaks muutuvad vajalikuks strateegilise juhtimise ja koostööoskused ning tervikpildi nägemise oskus.
3. IKT-oskused. Kõigepealt on siin oluline võime mõista IKT-lahenduste potentsiaali ning uuenduslike IKT-lahenduste kasutamise oskust, näiteks küberturvalisus ja need teadmised ja oskused, mis on seotud andmekaitsega.
4. Riskihindamise oskused. Vajaduse selle oskuse järele on tinginud tegevuskeskkonna kasvav keerukus, tehnoloogilised arengud ning muutuvad regulatiivsed piirangud.
5. Loovus. See oskus on oluline nii riskide hindamisel kui ka finantsjuhtimisel, näiteks finantsnäitajate tõlgendamine ja kasutamine selleks, et saavutada strateegilisi eesmärke.

Tööjõu-uuringu andmed näitavad, et arvestusala valdkonna töövajadus lähema kümme aasta perspektiivis kahaneb ning eriti mõjutab see trend finants- ja juhtimisarvestuse (raamatupidamise) poolt. Tulevikus väheneb vajadus finants- ja juhtimisarvestuse madalama kvalifikatsioonitasemega ametialade järele oluliselt. Esmalt mõjutab see palgaarvestajaid, arveametnikke ning keskastme raamatupidajaid, kuid need mõjutavad ka pea- ja vanemraamatupidajaid. Samal ajal soovivad tööandjad võtta tööle spetsialiste, kes suudaksid taolisi süsteeme luua ja arendada, mis omakorda eeldab IKT-oskusi, tehnoloogiatrendide ja AA-süsteemi tundmist. Sellega seoses kasvab finants- ja juhtimisarvestuse valdkonnas vajadus spetsialistide järele, kes suudavad selekteerida ja analüüsida andmeid ning kellel on sünteesimise, visualiseerimise ja selgitamise oskused. (Sõmer ja Rosenblad 2016)

Raamatupidamise eriala hädavajalikud oskused on kõigepealt raamatupidamisteadmised ja arvutioskused. Enamik raamatupidamise töökohti vajavad raamatupidamistehingute sooritamiseks tehnilisi oskusi. Chaker ja Abdullah (2012) väidavad, et

raamatupidajatel, kellel on tugevad tehnilised oskused, on sama tugev arusaam üldtunnustatud raamatupidamisprintsipiidest (Generally Accepted Accounting Principles ehk GAAP). Rahvusvahelise haridusstandardi (International Education Standard 2005) järgi koosnevad tehnilised ja funktsionaalsed oskused nii üldoskustest kui ka raamatupidamise spetsiifilisest oskustest. Nende hulka kuuluvad arvutus- ja infotehnoloogiline asjatundlikkus, otsuse modelleerimine ja riskianalüüs, seadusandlike ja reguleerivate nõuete tundmine, aruannete koostamine ja vastatavus. Need oskused on vajalikud selleks, et teha aktiivset koostööd teiste töötajatega organisatsiooni kasuks, lisaks võib see aidata kaasa individuaalsele arengule raamatupidaja karjääris. (Chaker ja Abdullah 2012).

Paljudes uuringutes soovitakse välja selgitada, missuguseid tehnilisi oskusi peavad tööandjad oluliseks. Bunn *et al.* (2005) uuringu järgi oli ettevõtetes kõige rohkem kasutatav tarkvara Microsoft Office'i pakett, nimelt teksti töötlemiseks (MS Word), arvutlustabeliteks (MS Excel), andmebaasiks (MS Access) ja esitluseks (MS PowerPoint). Peale selle kasutavad organisatsioonid aktiivselt ka MS Outlooki. Internetibrauserite seas osutus kõige populaarsemaks Internet Explorer. Lisaks sellele näitas uuring, et kõige rohkem kasutatakse raamatupidamise tarkvarasid Prosystem ja Quickbooks, teisi tarkvarasid, nagu Peachtree, MAS 90, Creative Solutions ja Taxware's GL, kasutatakse märksa vähem. Vastavalt Cory ja Pruske (2012) uuringule on kaheksa oskust/valdkonda, mida tööandjad väärtustavad kõrgelt raamatupidajate töölevõtmisel. Need on tabelarvutustarkvara (MS Excel), tekstide töötlemise tarkvara (MS Word), loovus probleemi lahendamisel, Windows, teadlikkus eetilise käitumisest, otsinguoskus internetis, esitlustarkvara (MS PowerPoint) ja andmebaasi tarkvara (MS Access).

Bunn *et al.* (2005) aga väidavad, et kõige olulisem on tööandjate jaoks suhtlemisoskus. Jiang *et al.* (1994) uuring näitas, et töölevärbajate arvates asuvad suulised, kirjalikud ja inimestevahelised suhtlemisoskused kolmeteistkümne oskuse pingereas, mida tööandjad väärtustavad töötajate töölevõtmisel kõige kõrgemalt. Suhtlemisoskused on hädavajalikud, sest töötajate ebapiisav omavaheline infovahetus ja kehvad tehnilised oskused loovad palju probleeme. Kehvad oskused põhjustavad arusaamatusi, mis omakorda tekitab ajakulu, sest juhid on sunnitud kordama oma juhiseid või lõpetama halvasti ettevalmistatud dokumente ise. Lisaks tähendavad ebapiisavad suhtlemis- ja tehnilised oskused tihti ka seda, et töötaja ei saa edasi arendada ja liikuda kõrgema taseme ametikohale.

Suhtlemisoskus on väga oluline raamatupidamise ametialal, eriti noore raamatupidaja puhul. Kõik töötajad suhtlevad tööl ning hea suhtlemisoskus on organisatsioonis väga oluline. Suhtlemisoskus hõlmab tõhusat lugemist, kuulamist, kirjutamist ja rääkimist. Kui noor raamatupidaja lõpetab ülikooli ja hakkab töötama raamatupidajana, vastutab ta Pan'i ja Perera järgi (2011) sõnumite edastamise eest juhtidele, investoritele ja finantseerijatele, seega on oluline oskus selgitada finantsinformatsiooni ja majandustulemusi ning arutleda finantsotsuste mõjude üle.

Kuigi suhtlemisoskus on raamatupidamise erialal olnud alati oluline, on nõudlus selle oskuse järele praegu tõenäoliselt suurem kui minevikus. Borzi ja Millsi (2001) uuringu tulemused näitavad, et alates 1980. aastatest hakkasid raamatupidamise eriala haridusasutused rohkem rõhku panema suhtlemisoskuste arendamisele. L. M. Johnsoni ja V. E. Johnsoni (1995) uuring, mida tehti üle kahekümne aasta jooksul, näitas suhtlemisoskuste tähtsuse suurenemist raamatupidamise erialal. 1973. aasta uuringu esimesel aastal pidasid raamatupidajate töölevõtmisel suhtlemisoskust tähtsaks ainult 2% tööandjatest. Aastal 1983 kasvas see kuni 5%-ni ja järgmise kümme aasta jooksul tõusis osatähtsus kuni 15%-ni. Uuring näitas, et kahekümne aasta jooksul ehk aastatel 1973–1993 tõusis suhtlemisoskuste vajadus 750%.

Paljud uuringud kinnitavad, et raamatupidajate töös on nii kirjalikud kui ka suulised suhtlemisoskused hädavajalikud, kuid erialakirjanduses ei ole informatsiooni selle kohta, missuguseid kirjalikke ja suuliseid oskusi raamatupidajad konkreetselt vajavad. Bunn *et al.* (2005) uuring USA raamatupidajate seas näitas, et kirjalike oskuste seas väärtustavad tööandjad kõrgelt töötajate oskust kirjutada kirju, e-kirju, ülestähendusi, raporteid, auditiraporteid ja esildisi. Kõige vähem oluliseks osutus töötajate oskus kirjutada artikleid. Suuliste oskuste seas peavad tööandjad kõige tähtsamaks inimestevahelist ja verbaalset suhtlemisoskust koosolekutel, samas formaalne kõne osutus vähem oluliseks.

Veel üks raamatupidajate oluline oskus on juhtimisoskus. Chakeri ja Abdullah' järgi (2012) on organisatsioonilised ja ärijuhtimise oskused pädevus, mis võib aidata raamatupidajatel hallata organisatsiooni, sest raamatupidaja on vajalik inimene organisatsiooni toimimiseks ja juhtimiseks meeskonnas. Äri- ja organisatsiooni juhtimise oskuste hulka kuuluvad ametialane otsustusvõime, juhtimisvõimed (liidrioskused), projektijuhtimise ja otsuste langetamise oskused. Raamatupidajale on väga oluline mõista ja olla pädev organisatsiooni kõikides aspektides, kaasa arvatud selle toimimine.

Peale selle peavad raamatupidajad olema eetilised ja ausad oma töös. Tänapäeval esinevad raamatupidamise valdkonnas üsna tihti eetikaprobleemid. Firmed, nagu Xerox, Enron, WorldCom ja paljud teised, on kaasatud skandaalidesse ja eetilistesse probleemidesse. Need juhtumid tõid esile, et tavaliselt vastutavad eetiliste probleemide korral vigade eest esimesena nimelt raamatupidajad. Seetõttu eetiline teadlikkus raamatupidamise erialal kasvab. Lisaks on selle probleemi tõttu paljud uuringud suunatud parema lähenemisviisi leidmiseks ehk kuidas suurendada noorte raamatupidajate teadlikkust eetilises küsimustes. (Adkins ja Radtke 2004)

Vastavalt Knighti ja Yorke'i (2006) uurimusele peavad töötajatel olema tööalased oskused selleks, et saada soovitud töökoht ja et tööandjatel oleks soov töötajat enda juures hoida. See näitab, et tööalased oskused mõjutavad töötajate töölevõtmist ja seega mõjutavad kaudselt tööandjate rahuolu. Mõiste *tööalased oskused* tähendab kogumit saavutusi, mis sisaldab võimeid, mõtestust ja isiklike omadusi, mida panevad üksikisiku rohkem püüdlema ning olema edukas tema erialal enda, töömeeskonna ja majanduse heaks (Amanuddin *et al.* 2015).

Tänapäeval peavad ülikooli lõpetanud noored raamatupidajad olema konkurentsivõimelised selleks, et saada soovitud töökoht ja saavutada edu oma erialal. Noored raamatupidajad puutuvad tööturul kokku oskuste, kvaliteedi ja kvalifikatsiooni nõuetega. Tööandjate ja organisatsioonide seisukohalt soovitakse võtta tööle ülikoolilõpetajaid, sest nende arvates võivad nad tuua organisatsiooni uusi teadmisi ja ideid, nad õpivad kiiresti, neil on soov õppida, nad on paindlikud, neil on kohanemisevõime ja nad võivad toime tulla muudatustega, nad mõtlevad loogiliselt ning neil on analüütilised, kriitilised, sünteetilised ja probleemi lahendamise oskused. (Amanuddin *et al.* 2015).

Kavanagh' ja Drennani (2008) uuringu järgi väärtustavad üliõpilased tulevase karjääri juures kõige kõrgem oskust pidevalt õppida, samuti on nad keskendunud tehnilise asjatundlikkuse, suulise ja kirjaliku väljendusoskuse, analüütilise ja probleemi lahendamise oskuse ning otsuste langetamise ja kriitilise mõtlemise oskuse arendamisele. Üliõpilased keskenduvad kõigepealt oma isiklike oskuste arendamisele, nagu professionaalne suhtumine, enesemotivatsioon, juhtimisoskused ja võime töötada meeskonnas. Tööandjad aga ootavad noorte raamatupidajate käest kolme põhilist oskust: analüütilised ja probleemi lahendamise oskused, teadlikkus äris või reaalse elukogemuse ning põhilised raamatupidamisoskused. Peale selle ootavad tööandjad töötajatelt suulist ja kirjalikku suhtlemisoskust, eetilist teadlikkust ja

kutseoskusi, meeskonnatööd ning äri interdistsiplinaarsuse mõistmist. Vastavalt Jonesi ja Sin'i (2003) mudelile vajavad tööandjad rohkem taustateadmisi, elukogemust ja tööga seotud oskusi. Tänapäeval tekib vajadus kohandada raamatupidamise õppekava, lisades õppekavasse näiteks lõimitud õppe põhimõtte, sest neid ootusi (erialased teadmised ja oskused, kogemus jne) on tööandjad propageerinud juba mõnda aega.

Kokkuvõtteks võib öelda, et raamatupidamise eriala vajab peale kõikvõimalike isikuomaduste ka suurt hulka oskusi. Tänapäeval väärtustavad tööandjad kõige rohkem nii suulist kui ka kirjalikku suhtlemisoskust, tehnilisi oskusi, nagu Microsoft Office'i ja raamatupidamistarkvarade kasutamise oskus, lisaks sellele on väga kasulikud juhtimisoskus, analüüsioskus, kriitiline mõtlemine, probleemide lahendamise oskus, loovus ja eetiline teadlikkus.

1.3 Raamatupidajate töökogemus ja praktika

Tänapäeva kiiresti muutuvus töömaailmas on töökogemus ja praktika väga vajalik. Ettevõtete edukas tulevik sõltub kõrge kvaliteediga töötajatest. Seega on oluline, et organisatsioonid ja haridusasutused töötasid koos selleks, et üliõpilased oleksid korralikult valmis sisenema töömaailma koos vajalike oskuste ja motivatsiooniga. Üks oluline võimalus, kuidas organisatsioonid ja kohalikud ülikoolid saaksid koostööd teha, on pakkuda üliõpilastele tööpraktikat. See annab palju eeliseid ja võimalusi, näiteks võivad üliõpilased suurendada oma teadmisi ja mõista paremini töömaailma, organisatsioonid võivad aidata üliõpilastel arendada endas rohkem oskusi, mida vajab äri, ning suurendada nende teadlikkust eri karjäärivõimaluste pakkumisest. (The Institute of Chartered Accountants in England and Wales 2013)

Inglismaal nimetatakse tööpraktikat juhendatud töökogemuseks (Supervised Work Experience ehk SWE) ning see on üks levinumaid kõrgharidusinstituutide katseid lõimida töövalmidus ja töökohal õppimine õppekavadega. Kõrghariduses on SWE laialt levinud. SWE on laialdaselt tunnustatud Inglismaal, suurel määral Euroopas ning rahvusvahelisel tasandil USA-s, Kanadas, Uus-Meremaal ja Austraalias. Tavaliselt kestab praktika ligikaudu üks aasta ning see toimub teise ja viimase akadeemilise aasta vahel (tüüpiliselt Inglismaal, Uus-Meremaal ja Austraalias) või lühema aja jooksul kolm kuni kuus kuud (levinud USA-s). SWE

pooldajad väidavad, et see annab õppimisele praktilise ja kutselise mõõtme, pakkudes laiemat kontekstilist asjakohasust ja mõistmist auditoorsele õppimisele. Teisest küljest mõistetakse veel vähe mehhanisme, mille kaudu üliõpilased saavad kasu SWE-st või kuidas nende eelarvamused SWE-st mõjutavad SWE-le üleminekut. See on eriti problemaatiline, kuna ülikoolid saavad süstemaatiliselt palju üliõpilasi töökohtadele SWE kaudu, kuigi suhteliselt vähe on teada üliõpilaste töökohal õppimise kontseptsiooni mõjust, näiteks nende võimest suurendada oma konkurentsivõimet turul. (Gracia 2010)

National Centre for Work Experience'i (1999) aruteludokument näitab, et maailma muutumise perioodidel sai töökogemus bakalaureuseprogrammide oluliseks osaks, mis abistab üliõpilasi võtta vastutust õppimise eest ning parandada oma toimimist ja tulemuslikkust töökohal. Töölased oskused on oluline ülikoolilõpetajate karakteristik, mis koos tööturu nõudmistega suurendab konkurentsi ülikooli lõpetajate seas. Seega peavad ülikoolilõpetajad arendama oma töölaseid oskusi selleks, et töölevõtmisel oleksid neil konkurentide ees eeliseid.

Paljud selle valdkonna uuringud on pühendatud sellele, et tuvastada isiklike ja professionaalsete oskusi, mis arenevad töökogemuse kaudu. (National Centre for Work Experience 1999) Näiteks SWE töölased eelised, kaasa arvatud teadmiste rakendamine, eneseareng, organisatsiooni keele ja kultuuri mõistmine ning enesekindluse suurendamine, on kirjanduses hästi dokumenteeritud (Hawkins *et al.* 1999). Teised uuringud hõlmavad aga arvamusi SWE tööandjatelt, kes teevad kindlaks praktikantide võime otsida informatsiooni, lahendada probleeme, töötada iseseisvalt ilma järelevalveta, samuti arvutamisoskust, kirjalikku suhtlemisoskust, formaalse esinemise oskust ning oskust töötada meeskonnas. (Mason *et al.* 2003).

Eeltoodud kirjanduse põhjal võib järeldada, et nii raamatupidamises kui ka teistes valdkondades on töökogemus ja praktika väga vajalik. Praktika on juba juurutatud paljudesse kõrghariduse õppekavadesse nii Euroopas kui ka Ameerikas. Nii praktika kui ka töökogemus annavad tulevastele töötajatele palju eeliseid, näiteks aitavad need suurendada teadmisi ja oskusi, mõista eri organisatsioonide töökeelt ja kultuuri ning üldse töömaailma, samuti suurendada enesekindlust.

1.4 Raamatupidajate taust

Peale raamatupidajate isikuomaduste, oskuste ning töökogemuse ja praktika läbimise soovib töö autor välja selgitada, kas raamatupidajate rahvus- ja haridustaust mõjutab töölevõtmist. Raamatupidajate taustaks on seega võetud kaks tegurit: rahvus ja omandatud hariduse õppeasutus. Järgnevalt on toodud selle teema kohta teoreetilised alused.

1.4.1 Rahvus

On tehtud uuringuid, mis on pühendatud tööandjate etnilistele eelistustele töölevõtmisel, üks nendest on Kirschenmani ja Neckermani (1991) uuring. Nad intervjuerisid tööandjaid Chicagost ning leidsid, et rass oli oluline tegur töölevõtmise puhul. Tööandjatel olid eelarvamused afroameeriklaste suhtes. Arvati, et nad on ebastabiilsed, koostöövalmiduseta, ebaausad ja harimatud. Põliselanike puhul arvasid tööandjad, et neil on parem tööeetika. Ladinaameeriklastest immigrantide puhul olid töölevõtmise tingimused veelgi ebasoodsamad ning nimekirja viimasel kohal olid afroameeriklastest algasukad. Peale selle oli rass seotud elukoha ja sotsiaalse kihi stereotüüpidega. Mõni tööandja eristas afroameeriklastest kandidaate, kes elasid kesklinnas ja teistes linnaosades, ning diskrimineerisid avalikult aadressi põhjal, vältides kandidaate vaesematest linnaosadest. Uuring näitas, et mõni tööandja diskrimineeris kandidaate rassi põhjal oma klientide tõttu.

Mossi ja Tilly (2001) uuringu tulemused, mis põhinesid nii telefoniküsitlusel kui ka põhjalikel intervjuudel Ameerika linnades, olid üldiselt sarnased Kirschenmani ja Neckermani (1991) uuringu tulemusega. Nende uuringu täiendav aspekt oli näidata, et rassi põhjal suurendas ebavõrdsust nõudmine rohkemate oskuste järele. Negatiivsete stereotüüpide levimine tööandjate seas aafriklaste ja afroameeriklaste vastu on dokumenteeritud ning mõnel juhul valitses seos hoiakute ja varasemate kogemuste vahel. Isegi need tööandjad, kellel oli positiivne töökogemus aafriklaste ja afroameeriklastega, säilitasid oma negatiivsed eelarvamused. (Knechtel 2012)

Nagu igas riigis, käibivad ka Eestis stereotüübid eri rahvuste kohta. Näiteks Mare Kõiva viis 2001. ja 2005. aastal läbi küsitluse eestlaste stereotüüpide kohta. Uuring näitas, et eestlastel on kindlad stereotüübid lätlaste, soomlaste, rootslaste, venelaste, ameeriklaste ja teiste rahvuste kohta. (Kõiva ja Vesik 2014)

Eeltoodud andmete põhjal võib järeldada, et tänapäeval tekitab probleemi fakt, et paljudel inimestel on kindel arvamus eri rahvuste kohta, see arvamus võib aga põhineda suurel üldistusel. Kann (2011) kirjutab artiklis „Mitmekultuuriline Eesti”, et oluline on mõista, et tähtis on inimene ise ja tema isikuomadused, mitte tingimata tema päritolu. 2009. aasta 1. jaanuaril jõustus võrdse kohtlemise seadus, mis reguleerib ja tagab kõigi rahvuste võrdsete õiguste pidamist ja kooseksisteerimist. Selle seaduse järgi ei tohi tööandjatel olla töölevõtmisel eelarvamusi rahvuste kohta ning kandidaatidel peavad olema võrdsed võimalused saada soovitud töökoht.

Kirjandusest selgub, et isegi tänapäeval esineb töölevõtmisel mingil määral diskriminatsiooni. Peale selle on igas riigis olemas mingid stereotüübid teiste rahvuste kohta. Siinse uuringu raames soovib töö autor välja selgitada, kas Eestis mängib raamatupidajate töölevõtmisel selline tegur nagu rahvus mingit rolli või mitte.

1.4.2 Haridus

Tänu maailmas valitsevatele kiiretele muutustele nõudlus hariduse suhtes üha kasvab. Haridus on laialt käsitatud avaliku hüvena (ühiskondliku hüvena), mis suurendab majandus- ja poliitiliste institutsioonide efektiivsust. Lisaks sellele on haridus alati olnud väärtustatud üksikisikute ja ühiskonna poolt tarbimise hüve ja vahendina, et säilitada ja kanda kultuurilisi väärtusi üle järgnevatele põlvkondadele. (Schultz 1988)

Paljud raamatupidamise eriala tööandjad on väljendanud rahulolematust üliõpilaste teadmiste ja oskuste taseme suhtes pärast ülikooli lõpetamist. Vastavalt Nelsonile (1995) hakati soovima raamatupidamise hariduse muutmist pärast „ülikooli õppekavade loomist“. Probleem on muutunud keerulisemaks, sest raamatupidamine pöördus kirjutusvahendite, kustutuskummide ja 12-veeruliste töölehtede kasutamisest tänapäevase ärikeskkonna tehnoloogia poole. Tegelikult peavad raamatupidamise eriala ülikoolilõpetajad mõistma ja omama raamatupidamisega seotuid oskusi ja aineteadmisi koos tehnoloogiliste uuendustega, sealhulgas arvuti riistvara ja tarkvara selleks, et olla alates esimesest päevast tööl produktiivne. Lisaks võivad teised raamatupidamisega seotud oskused ja aineteadmised, nagu asjatundlikkus võõrkeeles ja loovus probleemide lahendamisel, olla hädavajalikud selleks, et edukalt toimida tänapäevases mitmekesiselises ärikeskkonnas. (Cory ja Pruske 2012)

Vaidlused arvestusala õppekavade üle on kestnud aastakümneid ja tundub, et see jätkub ka tulevikus. Nagu raamatupidamise kursustegagi, võib olla raske kindlustada väljaõpet, mis hõlmaks laia hulka raamatupidamisalaseid oskusi ja õppeaineid, mis rahuldaks arvestuseriala eri valdkondi. Teatud raamatupidamisalaste oskuste arendamist ja vastavaid õppeaineid on vaja tingimata lisada raamatupidamise õppekavasse.

Paljud raamatupidamise programmid, õppekavad ja kursused on välja töötatud selleks, et üliõpilased omandaksid teadmisi ja oskusi, mis ületavad raamatupidamise põhiteadmisi. Tänapäevased raamatupidamise õppekavad sisaldavad õppeaineid, mis aitavad üliõpilastel saada oskusi tarkvarades, nagu Excel, Word ja Access, ning õppida tehnoloogiat, nagu telekommunikatsiooni tarkvara, sisevõrgud ja klientide/serverite haldamine. Ärikursused aitavad üliõpilastel suurendada teadlikkust mitmekesiste töökohtade mõjust ning globaalsetest, eetilistest ja keskkonnaküsimusest. Kahe ja poole aastakümne jooksul on tehtud palju uurimistöid ja seisukohavõtte, mis üritavad välja selgitada raamatupidamisprogrammide ja õppekavade kvaliteeti, ning palju ettepanekuid, kuidas on võimalik muuta õppekavasid nii, et need annaksid laiaulatuslikke teadmisi raamatupidamisest. (Cory ja Pruske 2012)

Arvestusala õppekava on juba tihedalt seotud erinevate sertifitseerimiseksamite ja akrediteerimisstandarditega, seega võib olla raske panna õppekava sisse veel üht bakalaureuse- või magistrikraadi nõuetele vastavat kursust, kuid see aitaks üliõpilastel end ette valmistada arvestusala eri valdkondade jaoks. Näiteks võiksid oskus loovalt lahendada probleeme või eetiliste küsimuste teadlikkus olla sisse viidud tänapäevase raamatupidamise kursustele.

Eeltoodud kirjanduse põhjal on selge, et tänapäevased raamatupidamise õppekavad ei suuda katta kõiki teadmisi ja oskusi, et need oleks vastavuses tööandjate nõudmisega. Iga õppeasutus võib pakkuda lisaks standardsetele õppeainetele oma valikut õppeainetest selleks, et anda parimat haridust. Siinse uuringu raames soovib töö autor välja selgitada, kas omandatud haridustase ja õppeasutus mängib töölevõtmisel rolli või mitte.

Kokkuvõtteks võib järeldada, et raamatupidamine on laia tegevusväljaga ametiala ning tänapäeval tehnoloogia teeb selle muutuse veelgi keerulisemaks. Tuginedes eriala-kirjandusele, peab kaasaegne raamatupidaja olema mitmekülgne, tal peab olema suur hulk positiivseid iseloomu- ja isikuomadusi, nagu kohusetundlikkus, paindlikkus, ausus, seltsivus, avatus, optimism jne. Peale selle peab raamatupidaja olema teadlik paljudes valdkondades, nagu juhtimine, eetika, inimestevaheline suhtlemine, tehnoloogia ja palju muud. See

omakorda tähendab, et konkurentsivõimelisel raamatupidajal peavad olema juhtimisoskus, tehnilised oskused, suhtlemisoskused, ametialased oskused ja teadmised. Nagu teistel ametialadelgi, on töökogemuse ja praktika olemasolu raamatupidamises tähtsad, sest see teeb raamatupidaja konkurentsivõimeliseks ja annab eeliseid konkurentide ees. Teiste aspektide puhul, nagu rahvus ja haridus, võib järeldada, et isegi tänapäeval eksisteerivad diskriminatsioon ja stereotüübid ning teoreetiliselt võib see mõjutada töölevõtmist. Nimelt sellega on osaliselt seotud ka siinse uuringu eesmärk.

2. KAASAEGSE RAAMATUPIDAJA PROFIILI UURING

2.1 Uuringu meetoodika ja valimi kirjeldus

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, missugused tegurid mõjutavad raamatupidaja töölevõtmist. Töö autor vaatleb tegureid, nagu iseloomumadusi, oskusi, töökogemuse ja praktika olemasolu, rahvust ja omandatud haridustaset ja õppeasutust. Eesmärgi saavutamiseks ja vastuste leidmiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit.

Uuringu jaoks koostati internetipõhine küsimustik Google Forms keskkonnas, mis oli suunatud kõigepealt tööandjatele ja teistele inimestele, kelle pädevuses on raamatupidajate töölevõtmine, näiteks pearaamatupidajad, finantsjuhid, tegevjuhid ja teised ametikohad. Küsimustik oli anonüümne ja koosnes viieteistkümnest küsimusest ning oli jaotatud viieks osaks. Esimene osa oli pühendatud iseloomu- ja isikuomadustele, teine oskustele, kolmas praktika ja kogemuse olemasolule, neljas raamatupidajate taustale ning viimane osa vastajate üldinformatsioonile. Küsimustikus olid nii valikvastusega ja avatud küsimused kui ka küsimused, kus paluti anda hinnang Likerti viieballiskaala abil, kus 1 – ei ole üldse oluline, 2 – pigem ei ole oluline, 3 – neutraalne, 4 – pigem oluline, 5 – väga oluline.

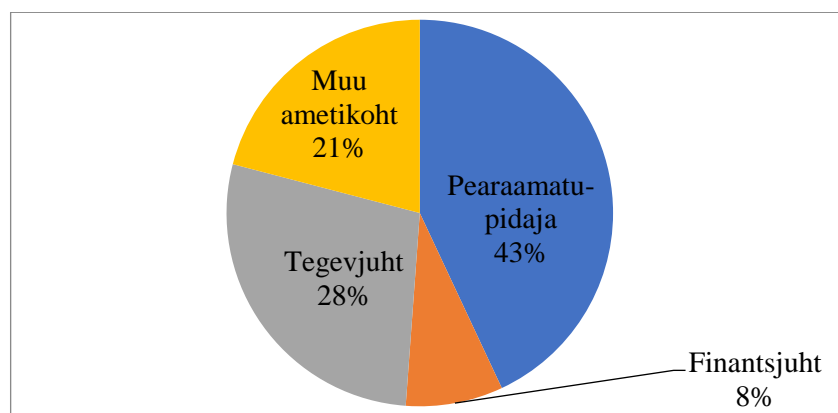
Küsimustiku abil sooviti teada saada, missuguseid isikuomadusi ja oskusi tööandjad kõige rohkem väärtustavad, missugust rolli mängivad töökogemuse ja praktika olemasolu töölevõtmisel ning kuidas raamatupidajate taust mõjutab töölevõtmist. Küsimustiku koostamisel võeti kõigepealt aluseks need isikuomadused ja oskused, mis toodi välja bakalaureusetöö teoreetilises osas, et võrrelda välistööandjate nõudmisi tööandjatega Eestis. Lisaks täiendas töö autor küsimustikku omapoolsete isikuomaduste ja oskustega. Küsimustik on toodud lisas 1.

Küsimustik postitati veebikeskkonnas Facebook selleks, et küsitluses osaleks rohkem inimesi, lisaks sellele saatis uuringu autor küsimustiku e-kirja teel tööandjatele, kasutades

tööportaale CV Keskus ja CV-Online. Küsimustik oli vastamiseks avatud ajavahemikus 20.04.2017 kuni 04.05.2017 ning 05.05.2017 seisuga oli vastanud 86 tööandjat. Küsimustiku töötlemine toimus MS Exceli tarkvara abil ning küsimustiku vastused on toodud lisas 6.

2.2 Uuringu tulemuste analüüs

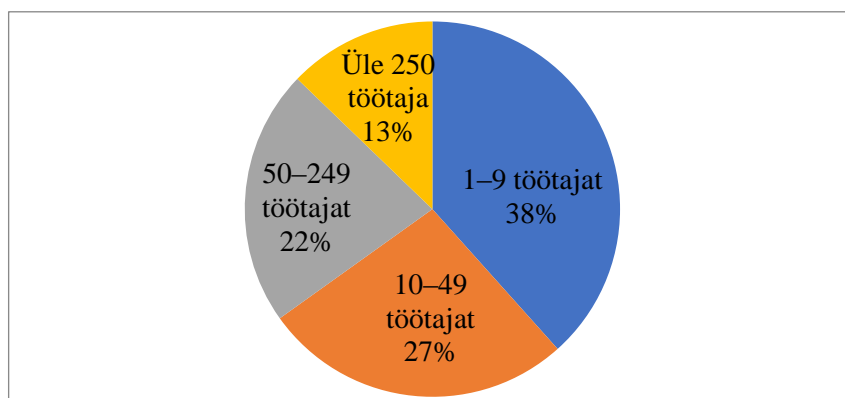
Uuringus defineeritakse tööandjana organisatsiooni töötajat, kellel on mõjuvõim võtta tööle raamatupidajaid, nagu pearaamatupidajad, finants- ja tegevjuhid ning muud ametikohad. Kokku osales küsitluses 86 tööandjat, põhjaliku informatsiooni küsitluse osalejate kohta annab joonis 1. Kõige rohkem osales küsitluses pearaamatupidajaid, kes moodustavad 43% valimist (37), ligikaudu üks kolmandik ehk 27,9% (24) vastajatest on tegevjuhid ja teised ametikohad ning finantsjuhid moodustavad vastavalt 20,9% (18) ja 8,1% (7). Teiste ametikohtade seas olid raamatupidajad (10), personaliosakonna juhid ja spetsialistid (3), IT-spetsialistid (2), keskastmejuht finantsosakonnas (1), vanemraamatupidaja (1) ja juhataja (1). Nimetatud andmed viitavad sellele, et Eestis ei vastuta töölevõtmise eest konkreetne ametiala, vaid sellega tegelevad peamiselt pearaamatupidajad ja tegevjuhid. Samas võib teistel ametikohtadel, nagu raamatupidajad, juhid ja spetsialistid, olla samuti piisav kvalifikatsioon tegeleda raamatupidajate töölevõtmisega. Lisaks võib siinset uuringu pidada mitmekesiseks, sest uuringus osalesid eri ametikohtadega tööandjad, kellel on tõenäoliselt erinevad nõudmised raamatupidajate töölevõtmisele.



Joonis 1. Küsimustikule vastanud tööandjad ametikohtade kaupa.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Küsimustikule vastanutest on 38% (33) mikroettevõtted, kus töötab 1–9 töötajat, järgnevad väikeettevõtted 27% (23), kus töötajaid 10–49, seejärel keskmise suurusega ettevõtted 22% (19), kus töötab 50–249 inimest, ning suurettevõtted 13% (11), kus töötajaid on üle 250 (vt joonis 2).



Joonis 2. Uuringus osalenud ettevõtete suurus.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Eeltoodud andmed kinnitavad uuringu mitmekesisust, sest uuringus osalesid eri suurusega ettevõtted ning nende hulk on peaaegu ühtlane. See näitab omakorda, et uuringut ei saa suhestada konkreetse ettevõtte suurusega. Lisaks selgub uuringust, et mikroettevõtetes tegelevad töölevõtmisega kõige rohkem tegevjuhid, vähem pearaamatupidajad ja mõnikord finantsjuhid. Väikeettevõtete vastajate seas olid peaaegu kõik pearaamatupidajad. Keskmise suurusega ettevõtetes tegelevad raamatupidajate värbamisega tavaliselt pearaamatupidajad, harva raamatupidajad ning mõnikord tegev- ja finantsjuhid. Suurettevõtete puhul oli vastajate koosseis mitmekesine ning raamatupidajate töölevõtmise eest vastutavad nii pearaamatupidajad kui ka spetsialistid, raamatupidajad ning tegev- ja finantsjuhid.

2.2.1 Iseloomuomadused

Peatükis 1.1 on toodud iseloomu- ja isikuomadused, mida eri autorite arvates tööandjad väärtustavad töötajate töölevõtmisel. Lähtuvalt sellest uuris autor, millise iseloomu- ja isikuomadustega raamatupidajaid eelistavad Eesti tööandjad tööle võtta (vt lisa 2). Tabelist on näha, et kõige tähtsamad iseloomuomadused tööandjate jaoks on usaldusväarsus ja

distiplineeritus ning kohusetundlikkus. Nende keskmine väärtus on 4,76, mis viitab sellele, et need iseloomuomadused on vahemikus „Pigem oluline“ – „Väga oluline“, aga skaalal on need rohkem nihkunud väärtusele „Väga oluline“. Usaldusväärset ja distiplineeritust peavad väga oluliseks 83% tööandjatest, oluliseks 13%, neutraalseks ja pigem ei pea oluliseks 2% ning ükski tööandja ei pea seda iseloomuomadusi ebaoluliseks. Kohusetundlikkuse puhul arvavad 81% vastajatest, et see iseloomuomadus on väga oluline, 15% peavad seda lihtsalt oluliseks, ühe tööandja jaoks ei mõjuta see iseloomuomadus töölevõtmist, 2% arvavad, et see on pigem ebaoluline, ning mitte keegi ei pea seda üldse ebaoluliseks.

Peale selle arvavad 81% tööandjatest, et töölevõtmise puhul on väga oluline vastutus- tundlikkus, 80% väärtustavad väga kõrgelt ausust ning 55% peavad väga oluliseks avatust uutele kogemustele ja vastuvõtlikkust innovatsioonidele. Ükski vastaja ei pea neid iseloomuomadusi üldse ebaoluliseks. Nende iseloomuomaduste keskmised väärtused on vastavalt 4,73, 4,71 ja 4,38.

Kõige vähem oluliseks iseloomuomaduseks peavad tööandjad orienteeritust kliendi- teenindusele ning seltsivust ja entusiasmi. Enamik tööandjatest ehk 41% arvavad, et klienditeenindusele orienteeritus ei mõjuta töölevõtmist, 31% arvab, et see on pigem oluline, ning ainult 12% peavad seda väga oluliseks, 4% ja 10% tööandjatest arvavad, et see vastavalt pole üldse oluline ja on pigem ebaoluline. Seltsivust ja entusiasmi peavad tööandjad nii oluliseks (39,5%) kui ka neutraalseks (39,5%) ning keskmise väärtuse (3,40) põhjal võib järeldada, et see iseloomuomadus pigem ei mõjuta töölevõtmist.

Teised iseloomuomadused on töölevõtmise puhul olulised ning nende keskmised väärtused asuvad vahemikus 3,60–4,10, mis viitab sellele, et need mõjutavad töölevõtmist, kuid tööandjad ei pea neid hädavajalikuks.

Parema hinnangu saamiseks paluti tööandjail vastata küsimustikus avatud küsimusele, mille eesmärk oli selgitada välja, missuguseid iseloomuomadusi tööandjad raamatupidajate töölevõtmise puhul täiendavalt väärtustavad. Kõige tihemini nimetasid tööandjad järgmiseid iseloomu- ja isikuomadusi: täpsus, uuendusmeelsus, pinge-, rutiini- ja stressitaluvus, loogiline mõtlemine, lojaalsus, loomingulisus ja sõbralikkus. Peale selle olid nimekirjas järgmised omadused ja võimed: algatuslikkus, enesekindlus, hea huumorimeel, kannatlikkus, kiire kohanemisvõime, leidlikkus, numbrite tundmine, orienteeritus lahendustele ja taktitunne.

Saadud andmed viitavad sellele, et tööandjatele on kõige tähtsam, et raamatupidaja oleks hea suhtleja, usaldusväärne, distiplineeritud, kohusetundlik, täpne, avatud uutele

kogemustele ja uuendusmeelne, kõrge rutiini- ja stressitaluvusega ning loogilise mõtlemisega. Vastavalt erialakirjandusele on need iseloomu- ja isikuomadused raamatupidamise erialal tõepoolest kasulikud. Tänapäeval peavad raamatupidajad oskama suhelda klientide ja ametikaaslastega, seega peavad nad olema head suhtlejad ning oskama väljendada mõtteid täpselt ja loogiliselt. Lisaks on tänapäevane raamatupidamine tihedalt seotud tehnoloogiaga ning seetõttu peavad raamatupidajad olema valmis pidevalt õppima ning avatud uutele kogemustele ja innovatsioonile. Kuna raamatupidajate töös esineb tihti rutiini, väärtustavad tööandjad kõrgelt rutiini- ja stressitaluvust.

2.2.2 Oskused

Tänapäeval mängivad oskused töötajate töölevõtmisel suurt rolli. Just sellele on pühendatud küsitluse teine osa, mille eesmärk oli selgitada välja, missuguseid üldiseid, tehnilisi ja suhtlemisoskusi tööandjad raamatupidajate juures kõige rohkem väärtustavad.

Lisa 3 annab ülevaate üldistest oskustest, mida tööandjad väärtustavad raamatupidajate töölevõtmise puhul. Tabelist on näha, et kõige rohkem väärtustavad tööandjad oskust pidevalt õppida, selle keskmine väärtus on 4,58, mis viitab sellele, et skaalal „Pigem oluline“ – „Väga oluline“ on nimetatud oskus suurel määral nihkunud väärtuse „Väga oluline“ poole. Seda oskust peavad väga tähtsaks 63% tööandjatest, lihtsalt oluliseks 35% ja ainult 2% arvavad, et oskus pidevalt õppida on pigem ebaoluline. Teine väga oluline oskus on analüüsi- ja sünteesioskus, mille keskmine väärtus on 4,53, mis on väga lähedane pidevalt õppimise oskuse väärtusega. Nimetatud oskust väärtustavad kõrgelt 63% tööandjatest, 31% peab seda oluliseks, 4% vastajate jaoks on see oskus pigem ebaoluline ning neutraalseks peavad seda ainult 2% tööandjatest.

Väga tähtsate oskuste hulgas on samuti oskus analüüsida riske ja oskus ennast motiveerida, nende keskmised väärtused on vastavalt 4,43 ja 4,37. See viitab sellele, et neid oskusi väärtustavad tööandjad kõrgelt ja need võivad mõjutada töölevõtmist. Pool vastajatest (50%) peavad oskust ennast motiveerida väga oluliseks, samal ajal peavad oskust riske analüüsida väga tähtsaks rohkem kui pool tööandjatest (55%). Tabelist on näha, et üldiselt on nende kahe oskuse puhul tööandjate hinnangud suhteliselt sarnased, mis näitab, et need oskused on tööandjate jaoks ühtmoodi olulised.

Kõige väiksem keskmine väärtus on juhtimis- ja võõrkeeleoskusel, vastavalt 3,40 ja 3,38, mis tähendab, et need on tööandjate jaoks vähe olulised. Väga oluliseks peavad juhtimisoskust ainult 7% tööandjatest, võõrkeeleoskust aga 6%, samal ajal peavad neid oskusi üldse ebaoluliseks vastavalt 1% ja 5% vastajatest, enamik tööandjatest peavad neid oskusi neutraalseks või pigem oluliseks. Teised oskused on peamiselt olulised ning nende keskmised väärtused ületavad kergelt väärtust „Pigem oluline“.

Vastavalt erialakirjandusele on üks olulisemaid oskusi raamatupidamises suhtlemisoskus, sest raamatupidaja peab oskama suhelda töökaaslaste, juhtide ja klientidega. Lisas 4 on toodud tööandjate hinnangud nii kirjalike kui ka suuliste suhtlemisoskuste kohta. Vastusevariandi „Pigem oluline“ kaudu ilmneb, et enamik suhtlemisoskustest on olulised, kuid ei ole töölevõtmisel kohustuslikud.

Kirjalikest oskustest väärtustavad tööandjad kõige rohkem oskust kirjutada e-kirju, selle keskmine väärtus on 4,08. Vastajatest 57% arvavad, et see oskus on oluline, 28% peavad seda väga oluliseks, 12% tööandjatest arvavad, et see ei mõjuta töölevõtmist ning 2% ja 1% peavad seda vastavalt pigem ja üldse ebaoluliseks. Kõige ebaolulisem oskus on artiklite kirjutamine, selle keskmine väärtus on 2,48, mis näitab, et enamik tööandjatest peavad seda üldse ebaoluliseks või arvavad, et see on pigem ebaoluline. 42% tööandjatest on selle oskuse vastu ükskõiksed, 24% arvavad, et see on üldse ebaoluline, 20% peavad seda pigem ebaoluliseks, 12% tööandjatest peavad seda pigem oluliseks ja ainult 2% peavad seda väga oluliseks. Teistel kirjalikel suhtlemisoskustel on keskmine väärtus vahemikus 3,40–4,00, mis tähendab, et need on pigem olulised, kuid ei ole hädavajalikud.

Suuliste oskuste kohta võib järeldada, et kõige olulisem on tööandjate jaoks inimestevaheline suhtlemisoskus, selle keskmine väärtus on 4,03. Pääaegu pool (49%) tööandjatest arvavad, et see on oluline, üks kolmandik (30%) arvab, et see on väga oluline, 15% vastajatest suhtuvad sellesse oskusesse neutraalselt ning ainult 6% arvab, et see on pigem ebaoluline. Teiste suuliste suhtlemisoskuste kohta (suhtlemisoskus koosolekutel ja formaalne kõne) arvavad peaaegu pool tööandjatest, et need on pigem olulised, kuid formaalne kõne on vähem oluline, selle keskmine väärtus on 3,70 ja suhtlemisoskus koosolekutel on 3,86.

Keeleoskuse puhul väärtustavad kõige rohkem tööandjaid eesti keele oskust, sest see on riigikeel ja enamik Eesti riigi elanikest räägivad eesti keeles. Selle keskmine väärtus on 4,52, mis on kõige suurem nii suuliste kui ka kirjalike oskuste seas. See näitab, et tööandjate

jaoks on väga oluline, et raamatupidaja valdab riigikeelt. 63% tööandjatest arvavad, et see keel on väga oluline, üks kolmandik (30%) peab seda oluliseks ning ülejäänud arvavad, et see on kas vähe oluline või suhtuvad neutraalselt. Teisel kohal on inglise keele oskus, selle keskmine väärtus on 3,81, mis tähendab, et enamik tööandjatest peavad seda oluliseks või see ei mängi töölevõtmisel rolli. 44% vastajatest arvavad, et inglise keel on oluline, 29% tööandjate jaoks on see oskus neutraalne, 22%-le on inglise keel väga oluline ning ülejäänud peavad seda üldse või pigem ebaoluliseks. Kolmandal kohal on vene keele oskus ning selle keskmine väärtus on 3,42, mis tähendab, et see keel ei ole töölevõtmisel kohustuslik, kuid on suureks plussiks. Enamik (46%) vastajatest arvab, et see on oluline, 34% tööandjate arvates ei mängi see töölevõtmisel rolli, 10% vastajatest peavad seda pigem ebaoluliseks ja ainult 7% arvavad, et vene keele oskus on väga oluline, ülejäänud peavad seda üldse ebaoluliseks.

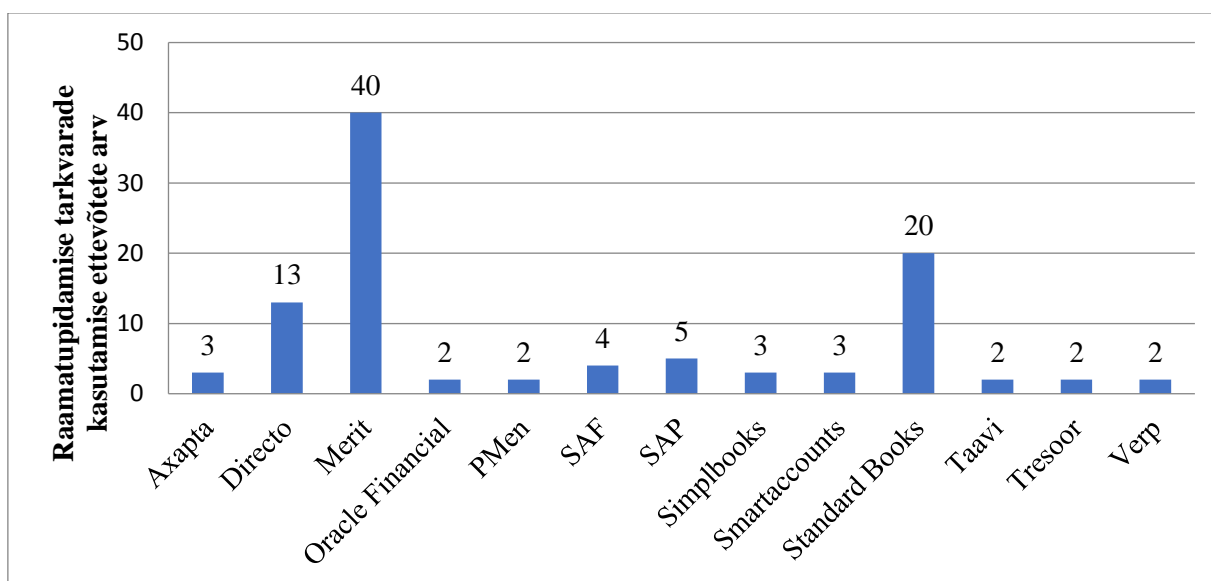
Peale suhtlemisoskuse on raamatupidajate töölevõtmisel vajalikud tehnilised oskused. Lisa 5 annab ülevaate tööandjate hinnangutest tehniliste oskuste kohta. Kui vaadelda lisasid 3, 4 ja 5, siis on näha, et oskusel kasutada arvutlustabelite tarkvara MS Excel on kõige suurem keskmine väärtus (4,72), enamik (74,5%) tööandjatest arvavad, et see tehniline oskus on väga oluline ning võib oluliselt mõjutada töölevõtmist, 24,5% vastajatest peavad seda oskust oluliseks ning ainult 1% pigem ebaoluliseks.

Oluliste oskuste seas on samuti internetibrauserid, nagu Google Chrome, Internet Explorer ja Mozilla, teksti töötlemise tarkvarad, nagu MS Word, ning Microsofti tarkvara Outlook. Nende keskmised väärtused on vastavalt 4,21, 4,16 ja 4,01. Suurem osa vastajatest arvavad, et need on väga olulised ja pigem olulised. See omakorda tähendab, et need oskused võivad mõjutada raamatupidaja töölevõtmist ja konkurentsivõimelisuse suurendamiseks tuleb omandada nimetatud tarkvarade kasutamise oskus.

Esitluse tarkvarad, nagu MS Powerpoint, ja andmebaaside tarkvarad, nagu MS Access, on tööandjate arvates vähe olulised, nende keskmised väärtused on vastavalt 3,20 ja 3,60, mis tähendab, et nende tarkvarade kasutamise oskus töölevõtmisel pigem rolli ei mängi, kuid võib olla plussiks. Pool vastajatest on esitluse tarkvarade kasutamise oskuse kohta ükskõiksed ning ainult 6% arvavad, et see on väga oluline. Andmebaaside tarkvarade puhul peavad 37% tööandjatest seda pigem oluliseks, 29% on ükskõiksed, 21% vastajate jaoks on nimetatud tarkvarad väga olulised ja ülejäänud arvavad, et see on üldse või pigem ebaoluline.

Tänapäeval toimub raamatupidajate peaaegu kogu põhitöö raamatupidamis-tarkvarades, seega eeldatavasti peab nimetatud tarkvarade kasutamise oskus mängima suurt

rolli töölevõtmisel või vähemalt olema suureks plussiks. Joonis 3 annab ülevaate selliste raamatupidamistarkvarade kohta, mida ettevõtted kasutavad Eestis. Kõigepealt tuleb tähele panna, et küsitluses osales 86 tööandjat eeldatavasti 86 ettevõttest ning tõenäoliselt kasutavad mõned ettevõtted mitut raamatupidamistarkvara. Saadud andmete alusel kasutavad kõige rohkem (40) ettevõtteid tarkvara Merit, sealhulgas Merit Activa (35) ja Merit Palk (5). Teisel kohal on tarkvara Standard Books, mida kasutab 20 ettevõtet, ning kolmandal kohal on tarkvara Directo (13). Harvemini kasutavad ettevõtted järgmiseid tarkvarasid: SAP, SAF, Axapta, Simplbooks, Smartaccounts, Oracle Financial, Pmen, Taavi, Tresoor ja Verp. Lisaks sellele olid vastuste seas sellised tarkvarad nagu 1C (eri versioonid), Account Manager, E- arveldaja, Eeva, Scala, Visma ja Microsoft Dynamics NAV. Tulemuste põhjal näeme, et Eestis eksisteerib lai hulk raamatupidamistarkvarasid, kuid kõige sagedamini kasutavad ettevõtted tarkvarasid Merit, Standard Books ja Directo. Seega tuleb konkurentsivõimelisuse suurendamiseks omandada nende tarkvarade kasutamise oskus.

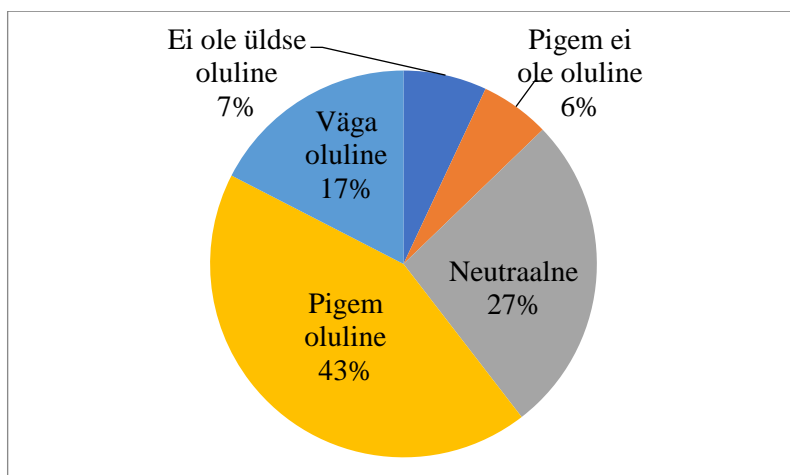


Joonis 3. Raamatupidamise tarkvarade kasutamine Eestis.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Lisaks raamatupidamistarkavade nimetamisele paluti tööandjaid hinnata, kui oluline on nende ettevõttes raamatupidamistarkvara kasutamise oskus töölevõtmisel. Tööandjate hinnangut illustreerib joonis 4. Enamik tööandjatest (43%) peavad raamatupidamistarkvarade kasutamise oskust pigem oluliseks, 27% tööandjate jaoks ei mängi see oskus töölevõtmisel

rolli ning ainult 17% jaoks on nimetatud oskus väga oluline, ülejäänud aga arvavad, et see on üldse või pigem ebaoluline. Selle küsimuse puhul on keskmine väärtus 3,58, mis viitab sellele, et töölevõtmisel ei ole raamatupidamistarkvara kasutamise oskus tööandjate jaoks kohustuslik, kuid annab suure eelise konkurentide ees. See omakorda kinnitab arvamust, et raamatupidamistarkvara tundmine suurendab raamatupidajate konkurentsivõimelisust.



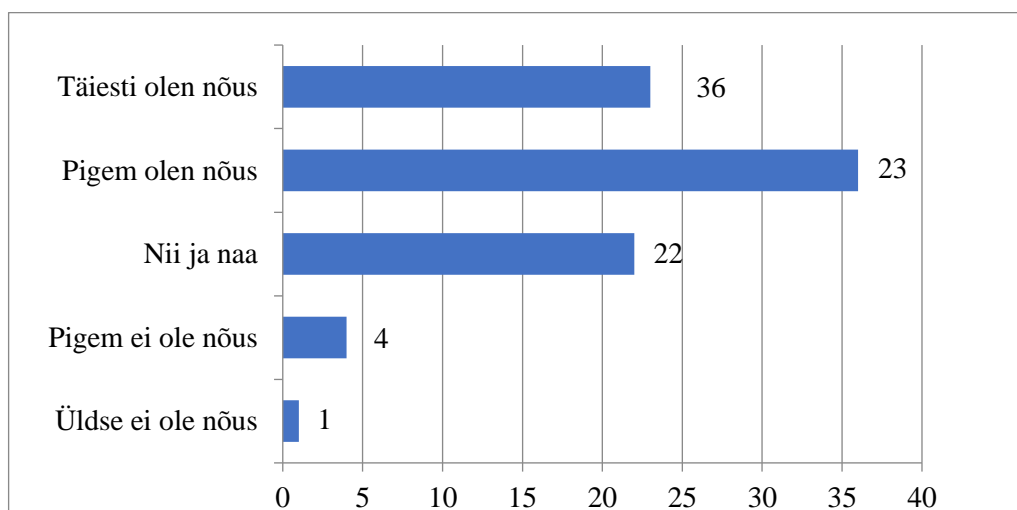
Joonis 4. Tööandjate hinnang raamatupidajate raamatupidamistarkvara kasutamise oskuse kohta.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Kokkuvõttes leiab autor, et raamatupidaja töölevõtmisel väärtustavad tööandjad kõrgelt oskust pidevalt õppida, analüüsi- ja sünteesioskusi, oskust kirjutada e-kirju, suhtlemisoskust, arvutustabelite tarkvara (MS Excel) kasutamise oskust. Konkurentsivõimelisust suurendavad riskide analüüsimise oskus, enesemotiveerimise oskus, meeskonnas töötamise oskus, kriitiliselt mõtlemise oskus, teadlikkus eetilistes küsimustes, oskus kirjutada raporteid ja kirju, suhtlemisoskus koosolekutel, internetibrauserite, tekstitöötuse ja raamatupidamistarkvarade kasutamise oskus. Raamatupidamistarkvarade seas on kõige enam kasutatavad tarkvarad Merit, Standard Books ja Directo. Peale selle mängib töölevõtmisel suurt rolli eesti keele ehk riigikeele ja inglise keele oskus.

2.2.3 Töökogemus ja praktika

Erialakirjanduses tuuakse välja, et töökogemus ja praktika on väga olulised, sest see annab eelise konkurentide ees ja suurendab töötajate konkurentsivõimelisust. Töökogemuse ja praktika käigus saavad töötajad uusi teadmisi ja oskusi, mis võivad olla olulised tulevases töös, lisaks arendavad inimesed töö käigus enda kasulikke isikuomadusi. Selle teema avamisele oli pühendatud küsimustiku kolmas osa. Tööandjat paluti anda hinnang väitele „Raamatupidajate töökogemuse olemasolu on hädavajalik“ (vt joonis 5). Enamik tööandjatest (42%) on pigem nõus, et töökogemus on hädavajalik, 27% vastajatest on väitega täiesti nõus, üks neljandik (25%) aga arvab, et see ei mängi töökogemusel rolli, ülejäänud tööandjad pigem ei nõustu või üldse ei nõustu väitega. Küsimuse keskmine väärtus on 3,88, mis näitab, et tavaliselt ei ole töökogemus töökogemusele kohustuslik, aga selle olemasolu võib anda eelise teiste kandidaatide ees.

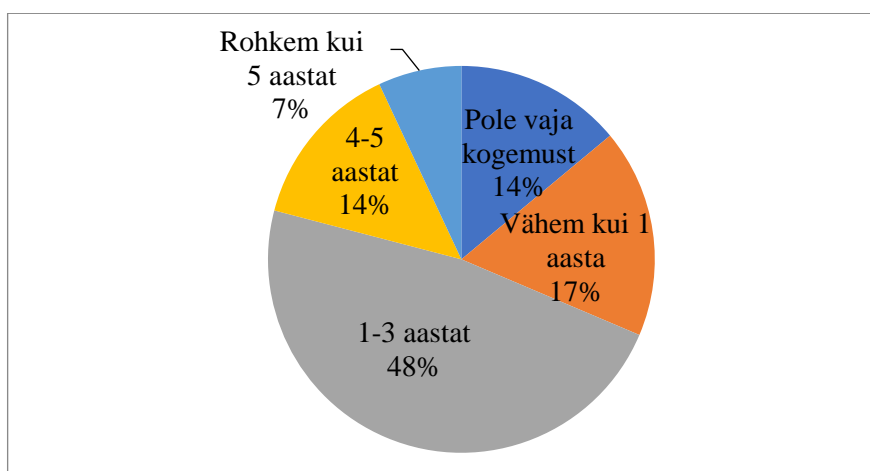


Joonis 5. Tööandjate hinnang raamatupidajate töökogemuse olemasolu kohta.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Uuringu täiendamiseks paluti tööandjatel hinnata, kui palju töökogemust raamatupidajal peab olema, et teda tööle võetaks. Saadud andmeid illustreerib joonis 6. Peaaegu poolte (48%) tööandjate jaoks on kohustuslik, et raamatupidajal oleks töökogemust 1 kuni 3 aastat, 17% vastajate jaoks piisab vähem kui 1 aasta kestnud töökogemusest, 14% tööandjatest arvavad, et töökogemust pole üldse vaja ja sama hulk eelistab töökogemust 4 kuni 5 aastat, ülejäänud ettevõtted nõuavad töökogemust rohkem kui 5 aastat. Saadud

andmete põhjal võib järeldada, et enamikus ettevõtetes vajavad tööandjad raamatupidajate töölevõtmise puhul töökogemust 1 kuni 3 aastat, kuid tihti võivad tööandjad võtta tööle raamatupidaja, kellel on töökogemust vähem kui 1 aasta või on kandidaat üldse ilma töökogemuseta. Harvem nõuavad tööandjad raamatupidajatelt töökogemust 4 kuni 5 aastat või rohkem kui 5 aastat. Eeldatavasti sõltub see ettevõtte töövaldkonnast ja suuruselt. Saadud tulemuste põhjal nõuavad 4- kuni 5-aastast töökogemust peamiselt mikro- ja väikeettevõtted ning rohkem kui 5-aastast töökogemust nõuavad kõige rohkem keskmise suurusega ettevõtted. Suurettevõtted nõuavad tavaliselt 1- kuni 3-aastast töökogemust või ei nõua seda üldse. Eeldatavasti võib põhjuseks olla see, et suurettevõtetel on tavaliselt rohkem ressursi töötajate ümberõppeks ja koolitamiseks.



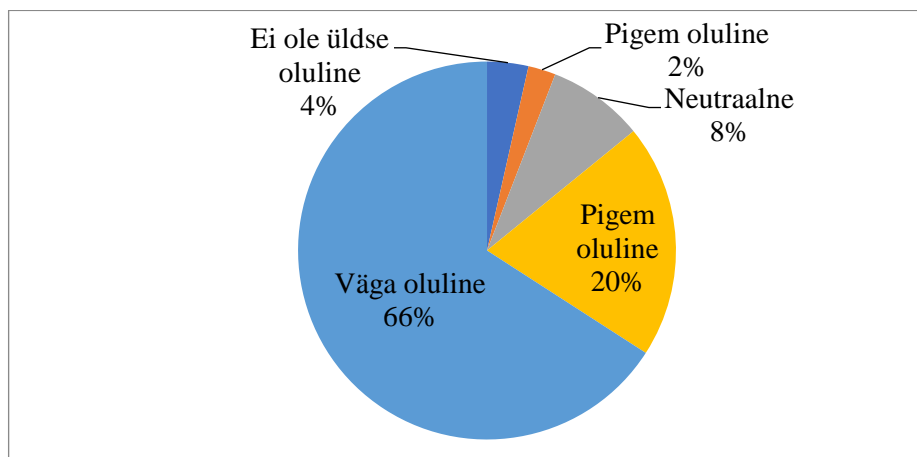
Joonis 6. Tööandjate nõudmised raamatupidajate töökogemuse suhtes.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Ülaltoodud andmed tõendavad, et tööandjad eelistavad palgata töökogemusega raamatupidaja. Kõige rohkem nõuavad tööandjad töökogemust 1 kuni 3 aastat või vähem kui 1 aastat ning ainult 14% tööandjate jaoks ei mängi töökogemuse olemasolu töölevõtmisel rolli. Tekib küsimus, kuidas noored raamatupidajad, kes on hiljuti lõpetanud ülikooli, saaksid endale tööd leida. Üks võimalik viis saada töökogemust on praktika. Kui üliõpilasel on läbitud praktika, siis tema konkurentsivõimelisus ja võimalus saada soovitud töökoht suurenevad.

Küsitluses paluti tööandjaid hinnata, kui oluliseks peavad nad praktika läbimist noorte raamatupidajate puhul. Tulemused on toodud joonisel 7, mis näitab, et 66% tööandjatest

arvavad, et praktika läbimine on noorte raamatupidajate puhul väga oluline, 20% peavad seda pigem oluliseks ja ülejäänud tööandjad on kas ükskõiksed praktika suhtes või arvavad, et see on üldse või pigem ebaoluline. Saadud andmete põhjal võib järeldada, et tööandjad väärtustavad väga kõrgelt praktikat ning noorte raamatupidajate töölevõtmisel on praktika suureks eeliseks. Lisaks võib eeldada, et kahe või enama kandidaadi puhul võtab tööandja tõenäoliselt tööle raamatupidaja, kellel on olemas töökogemus või vähemalt praktika läbitud.



Joonis 7. Tööandjate nõudmised raamatupidajate töökogemuse suhtes.

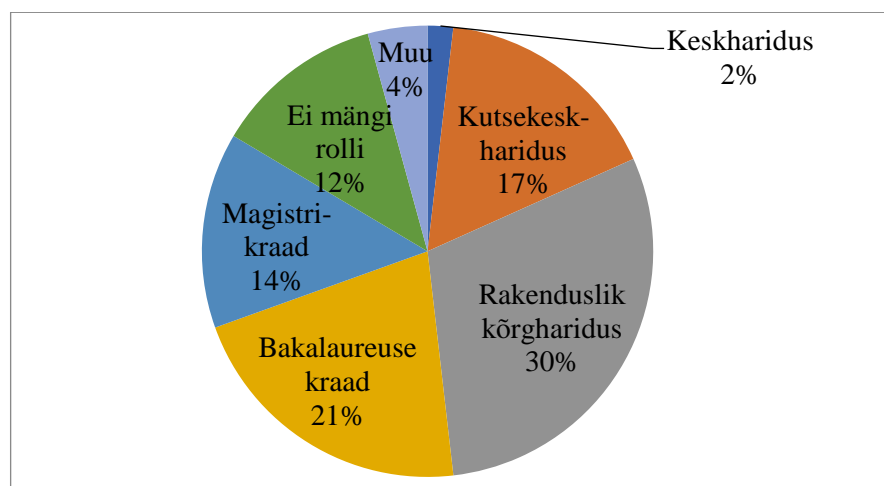
Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Kokkuvõtteks viitavad saadud andmed, et enamik tööandjatest arvavad, et raamatupidaja puhul on töökogemus pigem või väga oluline. Rohkem kui pooled tööandjad eelistavad võtta tööle raamatupidaja töökogemusega 1 kuni 3 aastat või ka vähem kui 1 aasta. Harva nõuavad tööandjad töökogemust 4 kuni 5 aastat või rohkem kui 5 aastat ning andmed näitavad, et ainult 14% tööandjatest ei nõua töökogemust üldse. Noorte raamatupidajate puhul arvavad kokku ligi 90% tööandjatest, et praktika on väga või pigem oluline ning ainult 4% peavad seda üldse ebaoluliseks, mis viitab sellele, et noorel raamatupidajal on konkurentsivõimelisuse suurendamiseks ja soovitava töökoha saamiseks soovitatav omada praktikat raamatupidamise valdkonnas.

2.2.4 Raamatupidajate taust

Veel üks tegur, mis võib mõjutada raamatupidaja töölevõtmist, on rahvuslik ja hariduslik taust. Sellele oligi pühendatud küsitluse viimane osa. Uuringu raames paluti tööandjaid vastata küsimusele „Kas raamatupidaja rahvus mõjutab töölevõtmist?“. 86 tööandjast 80% (69) vastas eitavalt ning 12% (10) jaatavalt, ülejäänud valisid vastuse „Muu“ ning enamik märkis, et kõige olulisem on riigikeele valdamine. Uuringust selgub, et rahvus ei mängi raamatupidaja töölevõtmisel pigem rolli, kuid riigikeele ehk eesti keele oskus on peaaegu kohustuslik tingimus.

Lisaks sellele soovis uurigu autor uurida raamatupidaja hariduse mõju töölevõtmisele. Tööandjate haridustaseme eelistusi illustreerib joonis 8, mis näitab, et üks kolmandik (30%) tööandjatest eelistavad rakenduslikku kõrgharidust, 21% vastajatest väärtustavad bakalaureusekraadi, 17% eelistavad kutsekeskharidust ja 14% tööandjatest eelistavad võtta tööle magistrikraadiga raamatupidaja, ülejäänud arvavad, et haridustase ei mängi töölevõtmisel rolli, või eelistavad mõnda muud haridust. Mõni tööandja märkis, et oluline on raamatupidaja kutseeksamite sooritamine või ACCA tunnistus.

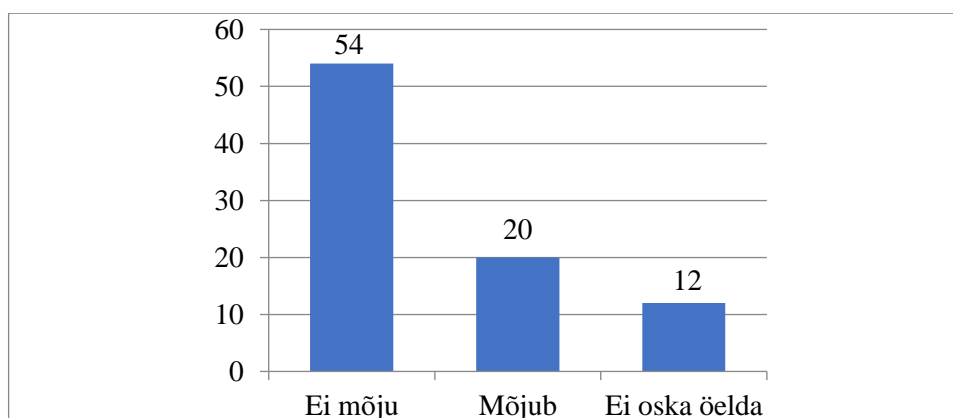


Joonis 8. Tööandjate eelistused raamatupidajate omandatud haridustaseme suhtes.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Uuringu täiendamiseks soovis autor uurida raamatupidaja lõpetatud õppeasutuse mõju töölevõtmisel (vt joonis 9). Enamiku ehk 63% (54) tööandja arvates ei mõjuta raamatupidaja lõpetatud õppeasutus töölevõtmist, jaatavalt vastasid vaid 23% (20) tööandjatest ning

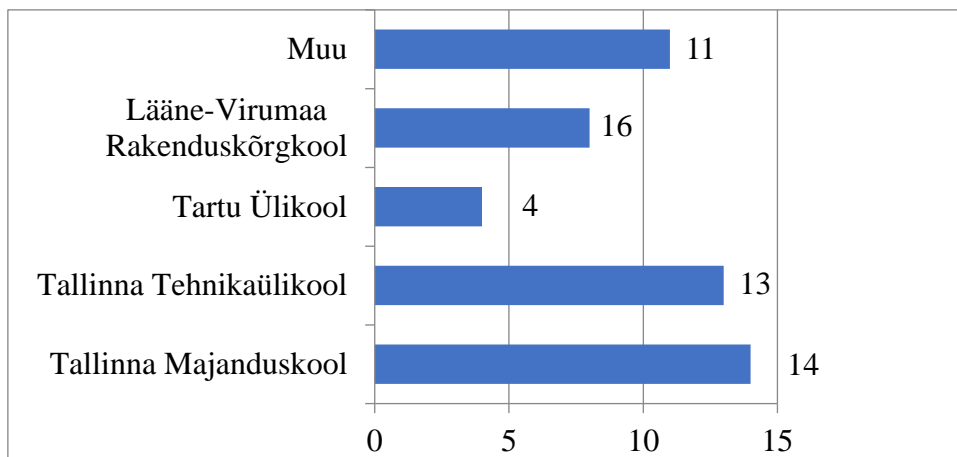
ülejäanud 14% (12) valisid vastuse „Ei oska öelda“. Andmete põhjal võib järeldada, et tavaliselt ei mõjuta õppeasutus töölevõtmist, kuid mõnikord eelistavad tööandjad mõnd kindlat õppeasutust. Võib eeldada, et mõni tööandja eelistab konkreetset õppeasutust põhjusel, et nende kogemuse järgi koolitatakse seal paremate teadmiste, oskuste ja kvalifikatsiooniga spetsialiste.



Joonis 9. Tööandjate arvamus raamatupidajate lõpetatud õppeasutuse suhtes.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Ülaltoodud andmed viitvad sellele, et enamiku tööandjate jaoks ei mõjuta raamatupidaja lõpetatud õppeasutus töölevõtmist, kuid 23% tööandjate jaoks on nimetatud tegur pigem oluline. Parema analüüsi saamiseks paluti tööandjaid vabatahtlikult hinnata, milline õppeasutus annab nende arvates parema raamatupidamishariduse (vt joonis 10). Kokku vastas küsimustele 58 tööandjat, kellest 24% (14) arvavad, et parema raamatupidamishariduse annab Tallinna Majanduskool, peaaegu sama arv (22% ehk 13 inimest) vastajatest arvab, et parema raamatupidamisalase hariduse õppeasutus on Tallinna Tehnikaülikool, 28% (16) tööandjatest andsid oma hääle Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkooli poolt ning ülejäänud valisid vastuse „Muu“ ja märkisid, et nende jaoks on raske hinnata õppeasutuse kvaliteeti.



Joonis 10. Tööandjate hinnangud parema raamatupidamise ala õppeasutuse kohta.

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Viimasena soovis autor uuringu täiendamiseks selgitada raamatupidaja elukohta mõju töölevõtmisele. Tööandjaid paluti vastata küsimusele „Kas raamatupidaja elukoht mõjutab töölevõtmist?“ ja 65% (56) vastasid eitavalt, 17,5% (15) vastasid jaatavalt ning ülejäänud 17,5% (15) vastajatest valisid vastuse „Ei oska öelda“. Andmete põhjal võib järeldada, et raamatupidaja elukoht pigem ei mõjuta töölevõtmist, kuid mõnikord võib see osutada oluliseks. Eeldatavasti võib see olla seotud töötajate hilinemisega või tasulise transpordi pakkumisega, mille eest maksab ettevõtte.

Andmete põhjal võib järeldada, et raamatupidajate taust ehk rahvus, haridus ja elukoht ei mõjuta oluliselt töölevõtmist. Rohkem kui 80% tööandjatest arvavad, et rahvus ei mõjuta töölevõtmist üldse ning kõige olulisem on riigikeele ehk eesti keele valdamine. Kõige rohkem ehk üks kolmandik tööandjatest eelistavad võtta tööle rakendusliku kõrgharidusega raamatupidaja, rohkem kui 20% eelistavad võtta tööle bakalaureusekraadiga raamatupidaja, 17% eelistavad kutsekeskharidusega raamatupidajat, ainult 14% nõuavad magistrikraadi ja ülejäänud eelistavad muu, keskharidusega või üldse hariduseta raamatupidajat.

Raamatupidamise õppeasutuse kohta arvavad ainult 23% tööandjatest, et see mõjutab töölevõtmist, ülejäänud ei nõustu või ei oska väitele vastata. Vaatamata sellele, et enamiku tööandjate arvates ei mõjuta õppeasutus töölevõtmist, arvavad 24% ja 22% vastajatest, et paremat raamatupidamisharidust annavad Tallinna Majanduskool ja Tallinna Tehnikaülikool. Raamatupidaja elukohta kohta arvab enamik ehk 65% vastajatest, et see tegur ei mõjuta töölevõtmist, kuid andmete põhjal võib järeldada, et mõnikord valivad tööandjad kandidaadi, kellel on lähem elukoht.

2.3 Tulemuste arutelu ja järeldused

Peatükis 2.2 esitas autor uuringu tulemused ning analüüsis saadud andmeid. Järgnevalt annab autor küsitluse tulemuste põhjal hinnangu kaasaegse raamatupidaja profiili mõjutavate tegurite kohta Eestis.

Selgus, et raamatupidajate iseloomuomaduste seast väärtustavad tööandjad kõige rohkem kohusetundlikkust ning usaldusväarsust ja distsiplineeritust, nende keskmised väärtused olid kõige suuremad ehk 4,76. Peale selle peavad tööandjad väga oluliseks vastutustundlikkust, ausust, avatust uutele kogemustele ja innovatsioonile, täpsust, uuendusmeelsust, pinget, rutiini- ja stressitaluvust, loogilist mõtlemist, lojaalsust, loomingulisust ja sõbralikkust. Need andmed kinnitavad suurel määral esiviisiku (*Big Five*) kontseptsiooni, mille järgi kohusetundlikkuse, ärrituvuse, uutele kogemustele avatuse, paindlikkuse ja ekstravertsuse isikuomadused mõjutavad töökäitumist ja on ennustavad tegurid töö tulemuslikkuse suhtes. Näiteks stressi- ja pingetaluvus on raamatupidamise töös vajalik isikuomadus, sest väga tihti on raamatupidajate töö rutiinne ning nõuab kannatlikkust. Peale selle töötavad raamatupidajad arvuti ja arvudega, nad vastutavad näiteks ettevõtte deklaratsioonide ja aruandluse eest, seetõttu on isikuomadused, nagu vastutustundlikkus, ausus, täpsus, avatus innovatsioonidele ja loogiline mõtlemine, raamatupidaja isiksuse lahutamatu osa.

Teised isikuomadused, nagu algatuslikkus, enesekindlus, huumorimeel, kannatlikkus, kiire kohanemisvõime, leidlikkus ja taktitunne, on suureks eeliseks töölevõtmisel, sest paljud tööandjad peavad neid omadusi pigem oluliseks. Kõige vähem oluliseks isikuomaduseks on orienteeritus klienditeenindusele, optimism, seltsivus ja entusiasm – selle põhjuseks võib olla fakt, et raamatupidajate töö ei ole tihedalt seotud klienditeenindusega, nagu on müüjatel või konsultantidel, seega selles ametialas ei ole need isikuomadused nii olulised. Võib järeldada, et soovitava töökoha saamiseks ja konkurentsivõimelisuse suurendamiseks peavad töövõtjad arendama enda juures kõigepealt selliseid isikuomadusi nagu kohusetundlikkus, distsiplineeritus, täpsus, avatus uutele kogemustele, vastutustundlikkus ning stressi- ja pingetaluvus.

Veel üks tegur töölevõtmisel on raamatupidaja oskused. Uuringust selgus, et üldoskuste seas on kõige olulisem oskus pidevalt õppida ning analüüsi- ja sünteesioskus. Võib eeldada, et oskus pidevalt õppida on väga tähtis, sest tänapäevase raamatupidamise ametiala

on tihedalt seotud tehnoloogiaga, aktiivselt kasutatakse arvutit ja tarkvarasid. Tehnoloogia valdkond areneb väga kiiresti ja pidevalt võetakse kasutusse uusi arvuteid, seadmeid, tarkvara jne. Lisaks kaldub raamatupidamise eriala tänapäeval üha rohkem analüüsimise poole. Seega peavad raamatupidajad olema valmis kohanema uute töötingimustega ning omandama uusi teadmisi ja oskusi. Nimelt seetõttu on tööandjate jaoks juba praegu oluline, et raamatupidajal oleksid analüüsi- ja sünteesioskused.

Kõige vähem oluline oskus on juhtimis- ja võõrkeeleskused, nende keskmised väärtused olid vastavalt ainult 3,40 ja 3,38. Vaatamata sellele, et raamatupidajad peavad suhtlema ametikaaslaste, juhtide ning sisemiste ja väliste klientidega, on võõrkeeleskus ametialal pigem ebaoluline, sest raamatupidajate töö ei ole nii tihedalt seotud klienditeenindusega, nagu müüjate või konsultantide töö. Tavaliselt töötavad raamatupidajad kindlas meeskonnas või vastupidi, üksi ning seetõttu on juhtimisoskus raamatupidaja töölevõtmisel vähe oluline. Ülejäänud oskused, nagu enesemotiveerimise oskus, oskus mõelda kriitiliselt, oskus analüüsida riske, oskus töötada meeskonnas ja muud oskused, on töölevõtmisel suur eelis, sest tööandjate arvates on need pigem olulised.

Kirjaliku suhtlemisoskuse juures on kõige olulisem oskus kirjutada e-kirju – rohkem kui 80% vastajatest arvavad, et see oskus on töölevõtmisel väga oluline või lihtsalt oluline. Võib eeldada, et nimetatud oskus on tähtis, sest raamatupidajad suhtlevad tihti e-kirjade kaudu klientide, juhtide ja teiste osakondadega. Kõige ebaolulisem on oskus kirjutada artikleid, selle keskmine väärtus on ainult 2,48, mida kinnitab Bunn *et al.* (2005) oma uuringu tulemustega. Eeldatavasti on põhjuseks see, et see oskus on vähe seotud raamatupidamisega, kuid on kasulik teadustöö tegemisel.

Suulise suhtlemisoskuse juures väärtustavad tööandjad kõige rohkem inimestevahelist suhtlemisoskust, sest raamatupidajad töötavad tavaliselt meeskonnas ja peavad suhtlema nii ametikaaslaste kui ka klientidega ning peavad oskama selgelt ja täpselt väljendada oma mõtteid ja ideid. Kõige ebaolulisem suhtlemisoskuse liik on tööandjate arvates formaalne kõne, selle keskmine väärtus on ainult 3,70 ning seda kinnitab Bunn *et al.* (2005) oma uuringu tulemustega. Keelte seas on kõige olulisem riigikeele ehk eesti keele oskus ning teisel kohal on inglise keele valdamine. Vene keele oskus annab töölevõtmisel pigem eelise. Inglise ja vene keele valdamine võib olla väga oluline rahvusvaheliste organisatsioonide puhul.

Tehniliste oskuste seas on töölevõtmisel kõige olulisem oskus kasutada arvutlustabelite tarkvara, nagu MS Excel, ning oluliste oskuste seas on samuti interneti-

brauserid, nagu Google Chrome, Internet Explorer ja Mozilla, teksti töötlemise tarkvarad, nagu MS Word, ning Microsofti tarkvara Outlook, mis osaliselt kinnitab Cory ja Pruske'i (2012) uuringu tulemusi. Need oskused on raamatupidamise erialal kasulikud, sest väga tihti peavad raamatupidajad töötleva ja sorteerima suuri andmehulki ning oskama kirjutada ja vormistada aruandeid. Esitluse tarkvarad, nagu MS Powerpoint, ja andmebaaside tarkvarad, nagu MS Access, on tööandjate arvates vähe olulised, mis pigem ei kinnita Bunn *et al.* (2005) uuringu tulemusi.

Veel üks kaasaegse raamatupidaja profiili mõjutav tegur on töökogemus ja praktika. Enamiku tööandjate jaoks on töökogemus oluline ning uuringu tulemused näitavad, et tavaliselt nõuavad tööandjad töökogemust 1 kuni 3 aastat. Lisaks võtavad tööandjad tihti tööle raamatupidaja, kellel on töökogemust vähem kui 1 aasta, harvem nõutakse töökogemust rohkem kui 3 aastat. Autori arvates on selline nõue tingitud sellest, et töökogemusega töötajatel ei ole tavaliselt piisavalt oskusi ja teadmisi, samuti teevad nad tihti töös vigu ning teavad vähe organisatsiooni töökultuurist. Optimaalseks töökogemuseks võib pidada kogemust kuni 3 aastat, sest selle aja jooksul on raamatupidajad kindlasti saanud vajalikke oskusi, teadmisi ja tööpraktikat. Lisaks võib mõnikord asendada töökogemuse praktikaga ning enamik (66%) tööandjatest arvavad, et praktika on noorte raamatupidajate puhul väga oluline. Andmete põhjal võib järeldada, et kahe noore raamatupidaja puhul eelistavad tööandjad võtta eeldatavasti tööle töötaja, kellel on läbitud praktika.

Viimane tegur, mis võib mõjutada raamatupidaja töölevõtmist, on taust, nimelt rahvus ja haridus. Uuringu täiendamiseks soovis autor vaadelda lisaks ka elukoha tegurit. Uuringu käigus selgus, et tavaliselt ei mõjuta raamatupidaja rahvus töölevõtmist, kuid peaaegu kõikidel tööandjatel on tähtis, et raamatupidaja valdaks eesti keelt. Eesti riigikeel ja enamiku elanikkonna emakeel on eesti keel, järelikult peavad töötajad oskama selgelt ja täpselt väljendada oma mõtteid eesti keeles.

Lisaks selgus, et enamik tööandjaid eelistavad võtta tööle rakendusliku kõrghariduse, bakalaureusekraadi või kutsekeskharidusega raamatupidaja. Eeldatavasti eelistavad tööandjad võtta tööle pigem rakendusliku kõrgharidusega raamatupidaja, sest see annab rohkem praktilisi oskusi ja teadmisi raamatupidamise erialal, samal ajal pakkudes kõrgharidust. Bakalaureusekraadi puhul saavad üliõpilased rohkem teoreetilisi teadmisi, mis võib katta eri valdkondi. Võib eeldada, et tööandjad eelistavad kutsekeskharidust, sest nimetatud haridus on

mõeldud kutse saamiseks ning annab vajalikke teadmisi ja oskusi nimelt raamatupidamise valdkonnas.

Veel üks hariduse aspekt on raamatupidaja lõpetatud õppeasutus. Küsitlus näitas, et 23% tööandjatest eelistavad konkreetset õppeasutust ning kõige rohkem tööandjaid arvab, et parema raamatupidamishariduse annab Tallinna Majanduskool ja Tallinna Tehnikaülikool. Võib eeldada, et mõned tööandjad eelistavad mõnd kindlat õppeasutust, sest oma kogemuse järgi väljuvad sealt paremate teadmistega, oskuste ja kvalifikatsiooniga spetsialistid. Näiteks üks tööandja märkis, et Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkoolist sai ta tööle kõige parema raamatupidaja.

Viimane tegur on raamatupidajate elukoht, mille kohta enamik ehk 65% vastajatest arvavad, et see tegur ei mõjuta töölevõtmist, samal ajal mängib 17,5% tööandjate jaoks raamatupidaja elukoht töölevõtmisel rolli. Võimalik põhjus võib olla töötajate sagedane hilinemine, mis on seotud töökohast kaugemal elamise ja ebaregulaarse ühistranspordiga. Lisaks võib võimalikuks põhjuseks olla see, et mõnikord tasuvad ettevõtted töötajate autokütuse eest või pakuvad kasutamiseks tööautot.

Kokkuvõtteks: kõige rohkem mõjutavad töölevõtmist raamatupidaja oskused, isikuomadused ja töökogemuse või praktika olemasolu. Raamatupidaja rahvus, lõpetatud õppeasutus ja elukoht tavaliselt töölevõtmist ei mõjuta.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärk oli selgitada välja, missugused tegurid mõjutavad raamatupidaja tööle vastuvõtmist. Teguriteks olid iseloomomadused, oskused, eelnev kogemus ja praktika ning raamatupidajate taust. Taustaks vaatles töö autor kahte komponenti: rahvust ja haridust. Eesmärgi täitmiseks püstitas autor kolm uurimisküsimust, mis lõputöö kirjutamise käigus ka vastuse leidsid.

Esimeses peatükis käsitleti raamatupidajate isikuomadusi ja oskusi, mis on kasulikud raamatupidamise töös, lisaks anti ülevaade tööandjate arvamusest töökogemuse ja praktika kohta ning käsitleti rahvuse ja raamatupidamise hariduse aspekte.

Tuginedes erialakirjandusele eksisteerib esiviisiku (*Big Five*) kontseptsioon, mis on universaalne kõikidele töövaldkondadele. Vastavalt sellele määravad töö tulemuslikkuse viis peamist isikuomadust, milleks on ärrituvus, ekstravertsus, paindlikkus, avatus uutele kogemustele ja kohusetundlikkus. Peale selle olid töölevõtmisel olulised tegurid oskused. Oskuste seas väärtustavad tööandjad kõrgelt analüüsi-, sünteesi-, suhtlemis- ja tehnilisi oskusi, riskihindamise oskusi ning loovust. Veel üks tähtis tegur oli töökogemus ja praktika ning erialakirjandusele tuginedes on need töölevõtmisel väga olulised, sest töö käigus omandab töötaja vajalikke praktilisi oskusi ja teadmisi, mida tulevased tööandjad väärtustavad. Peale selle on paljudes riikides, sealhulgas Eestis, laialt levinud praktika lõimimine haridussüsteemidega.

Viimane tegur oli raamatupidajate taust ning uuringud kinnitavad, et mõnikord on tööandjatel stereotüübid teiste rahvuste kohta ning harva toimub diskriminatsioon. Hariduse puhul näitavad uuringud, et tihti ei suuda raamatupidamise õppekavad katta kõiki teadmisi ja oskusi, mida tööandjad töötajatelt nõuavad, ning seetõttu tekib vajadus lõimida õppekavadesse uusi õppeaineid, nagu raamatupidamistarkvara omandamine, eetilise teadlikkus, klientide haldamine, telekommunikatsioon jne.

Teises peatükis analüüsiti ankeetküsitluse tulemusi. Uuringu tulemusena selgus, et Eesti tööandjad väärtustavad kõrgelt isikuomadusi, nagu kohusetundlikkus, usaldusväärsus ja

distsiplineeritus. Peale selle on paljude tööandjate hinnangul töölevõtmisel olulised isikuomadused, nagu vastutustundlikkus, ausus, avatus uutele kogemustele ja innovatsioonidele, täpsus, uuendusmeelsus, pinge-, rutiini- ja stressitaluvus ning loogiline mõtlemine. See tähendab, et raamatupidaja konkurentsivõimelisuse suurendamiseks tuleb arendada endas nimetatud isikuomadusi. Kõige vähem olulised isikuomadused on orienteeritus klienditeenindusele, optimism, seltsivus ja entusiasm, sest raamatupidajate töö on harva seotud kliendisuhtlusega, nagu müüjate või konsultantide töö. Teised isikuomadused, nagu algatuslikkus, enesekindlus, huumorimeel, kannatlikkus, kiire kohanemusvõime, leidlikkus ja taktitunne, on töölevõtmisel suur eelis, sest paljud tööandjad peavad neid omadusi pigem oluliseks.

Uuringu tulemused näitavad, et üldoskuste seas mõjutavad töölevõtmist kõige rohkem oskus pidevalt õppida ning analüüsi- ja sünteesioskused – neid peavad tööandjad kõige olulisemaks. Enesemotiveerimise oskus, oskus mõelda kriitiliselt ja analüüsida riske, oskus töötada meeskonnas ja muud oskused on töölevõtmisel suur eelis, sest tööandjate arvates on need olulised, kuid mitte kohustuslikud. Kõige vähem oluline on juhtimis- ja võõrkeeleoskus, sest raamatupidaja töö on vähe seotud juhtimise ja väliste klientide teenindusega.

Kirjaliku suhtlemisoskuse juures on kõige olulisem oskus kirjutada e-kirju, sest raamatupidajad suhtlevad tihti e-kirjade kaudu klientide, juhtide ja teiste osakondadega. Kõige ebaolulisem on aga oskus kirjutada artikleid, sest see oskus on raamatupidamisega vähe seotud.

Suulise suhtlemisoskuse juures väärtustavad tööandjad kõige rohkem inimestevahelist suhtlemisoskust ning kõige ebaolulisemaks oskuseks on tööandjate arvates formaalse kõne esitamise oskus. Peale selle selgus uuringust, et keelte seas on kõige olulisem riigikeele ehk eesti keele oskus, teisel kohal on inglise keele valdamine ning vene keele oskus on töölevõtmisel pigem eelis.

Uuring näitas, et tehniliste oskuste seas on töölevõtmisel kõige olulisem oskus kasutada arvutlustabelite tarkvara, nagu MS Excel, sest raamatupidajad peavad tihti töötlemas suuri andmehulki. Oluliste oskuste seas on internetibrauserid, teksti töötlemise tarkvarad, nagu MS Word, ning Microsofti tarkvara Outlook. Esitluse tarkvarad, nagu MS Powerpoint, ja andmebaaside tarkvarad, nagu MS Access, on tööandjate arvates töölevõtmisel vähe olulised, kuid võivad olla eeliseks teiste kandidaatide ees. Peale selle selgus, et kõige rohkem

ettevõtteid kasutavad raamatupidamistarkvarasid Merit, Standard Books ja Directo ning raamatupidamise tarkvarade tundmine töölevõtmisel on oluline ja suur eelis.

Lisaks selgus, et enamiku tööandjate jaoks on töökogemus oluline ning uuringu tulemused näitasid, et tavaliselt nõuavad tööandjad töökogemust 1 kuni 3 aastat. Kõige harvem nõuab tööandja töökogemust rohkem kui 5 aastat. Optimaalseks töökogemuseks võib pidada töökogemust kuni 3 aastat. Lisaks võib töökogemuse mõnikord asendada praktikaga ning enamik tööandjatest arvavad, et noorte raamatupidajate puhul on praktika väga oluline ning kohustuslik.

Küsitlusest selgus, et tavaliselt ei mõjuta raamatupidaja rahvus töölevõtmist, kuid peaaegu kõikide tööandjate jaoks on tähtis, et raamatupidaja valdaks eesti keelt. Lisaks näitas uuring, et enamik tööandjaid eelistavad võtta tööle rakendusliku kõrghariduse, bakalaureusekraadi või kutsekeskharidusega raamatupidaja. Peale selle näitasid tulemused, et mõni tööandja eelistab mõnd kindlat õppeasutust ning kõige rohkem tööandjad arvavad, et parema raamatupidamishariduse annavad Tallinna Majanduskool ja Tallinna Tehnikaülikool. Viimane tegur oli raamatupidajate elukoht ning enamik tööandjatest arvavad, et see tegur ei mõjuta töölevõtmist.

Bakalaureusetöö eesmärk sai täidetud ning autori hinnangul peab kaasaegne raamatupidaja olema väga mitmekülgne. Tal peab olema palju positiivseid ja kasulikke isikuomadusi, suur hulk oskusi eri valdkondades ning piisavalt töökogemust selleks, et olla edukas oma erialal ja tööturul.

VIIDATUD ALLIKAD

- Adkins, N., Radtke, R. R. (2004). 'Students' and Faculty Members' Perceptions of the Importance of Business Ethics and Accounting Ethics Education: Is There an Expectations Gap? *Journal of Business Ethics*, 279–300.
- Amanuddin, S., Ishak, M. M. I., Ghazali, M. H. (2015). Employers' Level Of Satisfaction Towards Accounting Graduates. *South East Asia Journal of Contemporary Business*, 22–31.
- American Institute of Certified Public Accountants. (2000). The CPA vision project: 2011.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 1–26.
- Bealing, Jr. W. E., Baker, R. L., Russo, C. J. (2006). Personality: What It Takes To Be An Accountant. *The Accounting Educators' Journal*, 119–128.
- Borzi, M. G., Mills, T. H. (2001). Communication apprehension in upper level accounting students: An assessment of skill development. *Journal of Education for Business*, 193.
- Briggs, S. P., Copeland, S., Haynes, D. (2007). Accountants for the 21st Century, where are you? A five-year study of accounting students personality preferences. *Critical Perspectives on Accounting*, 511–537.
- Bunn, P. C., Barfit, L. A., Cooper, J., Sandifer, L. B. (2005). CPAs in Mississippi: Communication Skills and Software Needed By Entry-level Accountants. *Delta Pi Epsilon Journal*, 154–163.
- Chaker, M. N., Abdullah, T. A. T. (2012). What Accountancy Skills are acquired at College. *International Journal of Business and Social Science*, 18.
- Cory, S. N., Pruske, K. A. (2012). Necessary Skills For Accounting: An Exploratory Study To Determine What The Profession Wants. *ASBBS Annual Conference*, (1k 208–218). Las Vegas.
- DeRaad, B. (2000). *The Big Five personality factors (The psycholexical approach to personality)*. Seattle: Hogrefe & Huber.

- Elliot, R. K. (1992). The third wave breaks on the shores of accounting. *Accounting Horizons*, 61–85.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the roles stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 31–56.
- Gracia, L. (2010). Accounting Students' Expectations and Transition Experiences of Supervised Work Experience. *Accounting Education: an international journal*, 51–64.
- Hackett, G., Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 326–339.
- Hawkins, P., Butcher, V., Jackson, P. (1999). *Making the most of Work Experience*. London: The National Centre for Work Experience.
- Helliar, C. V., Monk, E. A., Stevenson, L. A. (2006). The skill-set of trainee auditors. *Proceedings of the National Auditing Conference*. University of Manchester: UK.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- International Education Standard. (2009). *Professional Skills and General Education*. Kasutamise kuupäev: 19. Aprill 2017. a., allikas International Federation of Accountants: <https://www.ifac.org/publications-resources/handbook-international-education-pronouncements-2009-edition>
- Jiang, J. J., Udeh, I. E., Hayajneh, A. (1994). Employers' expectations of incoming business graduates: From recruiters views. *Journal of Computer Information Systems*, 57–59.
- Johnson, L. M., Johnson, V. E. (1995). Help wanted—accountant: What the classifieds say about employers' expectations. *Journal of Education for Business*, 30–135.
- Jones, A., Sin, S. (2003). *Generic Skills in Accounting, competencies for students and graduates*. Frenchs Forest, New South Wales: Prentice Hall.
- Kann, L. (13. Mai 2011. a.). *Mitmekultuuriline Eesti*. Kasutamise kuupäev: 19. aprill 2017. a, allikas Raamatupidaja.ee: <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2011/05/13/mitmekultuuriline-eesti>
- Kavanagh, M. H., Drennan, L. (2008). What Skills and Attributes Does An Accounting Graduate Need? Evidence from Student Perceptions and Employer Expectations. *Accounting and Finance*, 279–300.
- Kirschenman, J., Neckerman, K. M. (1991). 'We'd Love to Hire Them, But...': The Meaning of Race for Employers. rmt: P. P. Jencks C., *The Urban Underclass*. Washington: Brookings Institution Press.
- Knechtel, H. M. L. (2012). *Hiring an employee. Does ethnicity matter?* Oslo: Representralen, Universitetet i Oslo.

- Knight, P.T., Yorke, M. (2006). Embedding Employability into Curriculum. *ESECT/Higher Education Academy*.
- Kõiva, M., Vesik, L. (2014). Eestlaste arvamus eurooplastest I. Etnilistest stereotüüpidest. *Maailm ja Multitasking*, 201–220.
- Landry, Jr. R. M., Rogers R. L., Harrell, H.W. (1996). Computer Usage and Psychological Type Characteristics in Accounting Students. *Journal of Accounting and Computers*.
- Levy, J. J., Richardson, J. D., Lounsbury, J. W., Stewart, D., Gibson, L. W., Drost, A. W. (2011). Personality Traits and Career Satisfaction of Accounting. *Individual Differences Research* (lk 238–249).
- Lounsbury, J. W., Gibson, L. W. (2010). *Personal Style Inventory: A work-based personality measurement system, 2nd edition*. Knoxville, TN: Resource Associates.
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Gibson, L. W., Loveland, J. L. (2003). Broad versus narrow personality traits in predicting academic performance of adolescents. *Learning and Individual Differences*, 65–75.
- Mason, G., Williams, G., Cranmer, S., Guile, D. (2003). *How Much Does Higher Education Enhance the Employability of Graduates?* London: Higher Education Funding Council for England.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (1994). The stability of personality: Observations and evaluations. *Current Directions in Psychological Science*, 173–175.
- Moss, P. I., Tilly, C. (2001). *Stories employers tell: Race, skill, and hiring in America*. New York: Russell Sage Foundation Publications.
- National Centre for Work Experience. (1999). *The Value of Work Experience for Undergraduates—A Discussion Paper for Higher Education Institutions*. London: The National Centre for Work Experience.
- Nelson, I. T. (1995). What's New about Accounting Education Change? An Historical Perspective on the Change Movement. *Accounting Horizons*, 62–75.
- Nixon, A. (2004). Special reports: Accountants on the edge. *Accountancy*, 29-34.
- Nourayi, M. M., Cherry, A. C. (1993). "Accounting Students" Performance and Personality Types. *Journal of Education for Business*, 111–115.
- Ott, R. L., Mann, M. H., Moores, C. T. (1990). An Empirical Investigation into the Interactive Effects of Students Personality Traits and Method of Instruction (Lecture or CAI) on Student Performance in Elementary Accounting. *Journal of Accounting Education*, 17–35.
- Pan, P., Perera, H. (2011). Market Relevance of University Accounting Programs: Evidence from Australia. *Accounting Forum*, 91–108.

- Paunonen, S. V., Rothstein, M. G., Jackson, D. N. (1999). Narrow meaning about the use of broad personality measures for personnel selection. *Journal of Organizational Behavior*, 389–405.
- Perlow, R., Kopp, L.S. (2004). Conscientiousness and ability as predictors of accounting learning. *Human Performance*, 359–373.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 747–773.
- Schultz, T. P. (1988). Education Investments And Returns. *Handbook of Development Economics*, 544–621.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Shackleton, V. (1980). The Accountant Stereotype: Myth or Reality? *Accountancy*, 122–123.
- Sõmer, K., Rosenblad, Y. (19. Oktoober 2016. a.). *Lähitulevikus vajalikumad arvestusala ametid*. Kasutamise kuupäev: 19. aprill 2017. a, allikas Raamatupidaja.ee: <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/10/19/lahitulevikus-vajalikumad-arvestusala-ametid>
- The Institute of Chartered Accountants in England and Wales. (2013). *Accountancy Work Experience Toolkit*. London: ICAEW.
- Wheeler, P. (2001). The Myers-Briggs Type Indicator and applications to accounting. *Issues in Accounting Education*, 125–150.

SUMMARY

PROFILE OF MODERN ACCOUNTANT THROUGH THE EYES OF EMPLOYERS

Valeria Gavrilova

To be effective in the labor market, accountants need to know the requirements of employers. Currently, there is a little information about demands of the Estonian employers when hiring accountants. Thus, this research is the topical for accountants, especially for young ones, who recently graduated and are looking for a job. The study may help accountants to figure out what kind of skills have to be acquired, what personal qualities accountants need to develop and how much work experience is needed to get the desired job.

The aim of the present Bachelor Thesis is to identify factors that influence on hiring an accountant. Chosen factors are personal qualities, skills, work experience and the existence of practice, and the background of accountants. By the background the author has chosen two components: nation and education.

To achieve the goals, the author set the following research questions:

- 1) What personal qualities and skills are important, less important and non-important when hiring an accountant?
- 2) How work experience and practice affect the recruitment of an accountant?
- 3) What is the impact of accountant's background on the recruitment?

To find answers to the research the author conducted a survey among Estonian employers and people, who have an authority to hire an accountant.

The research consists of two chapters. The first chapter is a theoretical approach, where author gives an overview of personal qualities and skills that are required or can be

beneficial for both the accountants and other professionals. Moreover, the author introduces work experience and practice aspects of the accounting profession and gives an overview of the nation and the educational aspects. The second chapter describes the methodology of present study and gives an overview of the results of survey. Finally, the author presents the discussion of the results and conclusions.

The results of the survey revealed that Estonian employers highly value personal qualities such as conscientiousness, trustworthiness, responsibility, honesty, openness to new experiences and innovations, precision, logical thinking and, finally, stress, routine and tension resistance. This means that accountants should develop these personal qualities to increase their competitiveness. Least important personal qualities are customer orientation, optimism, sociability and enthusiasm, because accountants' work is rarely associated with external customer communication such as sellers' or consultants' work. Other personal qualities are rather an advantage.

The survey results show that among skills the highest influence on hiring an accountant have the ability to continuously study and analytical skills, these skills employers consider the most important. Self-motivation skill, ability to think critically, ability to analyze the risks, ability to work in teams and other skills are big advantage in recruitment an accountant but they are not mandatory. The least important skills are management and foreign language skills as accounting is not related to the external customer service.

Among communication skills the most important for employers is an ability to compose e-mails and strong interpersonal communication skills, as accountants often communicate with clients, managers and other departments via e-mail. Least important, however, is the ability to write articles and prepare informal speech as it has little to do with accounting. In addition, the study revealed that employers highly demand the knowledge of estonian language, english and russian languages are rather an advantage.

Based on the research results the author identified that among technical skills the most important is the ability to use the spreadsheet software like MS Excel, as accountants often have to process large amount of data. Moreover, essential skills are Internet browsers, word processing software (MS Word) and Microsoft Outlook software. In employers' opinion presentation software (MS Powerpoint) and database software (MS Access) are insignificant in hiring an accountant, but may be an advantage in front of their candidates. In addition,

research revealed that most companies use Merit, Standard Books and Directo accounting software and the knowledge of accounting software is a benefit for the candidate.

Author found out that the majority of employers highly value accounting work experience and survey showed that generally employers require 1 to 3 years of work experience. Rarely employers require work experience more than 5 years and optimal work experience is up to 3 years. In addition, sometimes experience can be replaced with practice as majority of employers believe that accounting practice is essential among young accountants and it is mandatory.

Finally, survey indicates that accountants' nationality generally do not affect recruitment, but most employers demand fluent estonian language. In addition, the study showed that the majority of employers prefer to hire accountants with applied higher education, bachelor's degree or vocational secondary education in accountancy. Moreover, the results revealed that some employers prefer to hire accountants from specific academic institution, and most employers think that better accounting education provide Tallinn School of Economics and Tallinn University of Technology. It was also revealed that residence of accountants has no influence on accountants' recruitment.

The aim of present research was fulfilled and based on the research results the author identified that modern accountant should have wide range of personal qualities and skills, and have enough experience in order to be successful in accounting field and the labor market.

LISAD

Lisa 1. Kaasaegse raamatupidaja profiili uuringu ankeetküsitlus

Lugupeetud vastaja!

Mina olen Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna kolmanda kursuse tudeng Valeria Gavrilova ja koostan bakalaureusetööd teemal „Kaasaegse raamatupidaja profiil”. Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, missugused tegurid mõjutavad raamatupidaja töölevõtmist. Teguriteks on iseloomuomadused, oskused, eelnev kogemus, praktika ja taust. Uuringu läbiviimiseks on koostatud küsimustik, mille täitmine võtab aega umbes 5 minutit. Küsimustik on anonüümne ning tulemusi kasutatakse õppetöös.

Tänan Teid oma kulutatud aja eest!

Valeria Gavrilova

Kirjutage palun mulle küsimuste korral: valeriagavrilova8@gmail.com

Iseloomuomadused

1) Palun hinnake raamatupidajate iseloomuomaduste olulisust töölevõtmisel

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline
Rahulik ja emotsionaalselt tasakaalukas					
Seltsiv ja entusiastlik					
Paindlik ja kohanemisvõimeline					
Avatud uutele kogemustele ja innovatsioonidele					
Usaldusväärne ja distsiplineeritud					
Orienteeritud klienditeenindusele					
Optimistlik					
Kohusetundlik					
Edasipüüdlik					
Vastutustundlik					
Aus					

Lisa 1 järg

2) Missugused iseloomuomadused on raamatupidamise erialal veel vajalikud?

Oskused

3) Palun hinnake raamatupidajate oskuste olulisust töölevõtmisel järgneval skaalal

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline
Analüüsi- ja sünteesioskused					
Suhtlemisoskus					
Juhtimisoskus					
Tehnilised oskused					
Oskus mõelda kriitiliselt					
Oskus töötada meeskonnas					
Oskus analüüsida riske					
Võõrkeele oskus					
Oskus loominguiliselt lahendada probleeme					
Teadlikkus eetilistes küsimustes					
Oskus pidevalt õppida					
Oskus motiveerida ennast					

Lisa 1 järg

4) Palun hinnake raamatupidajate suhtlemisoskuste olulisust töölevõtmisel järgneval skaalal

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline
Kirjade kirjutamine					
Ülestähenduste kirjutamine					
E-kirjade kirjutamine					
Raportite kirjutamine					
Auditiraportite kirjutamine					
Ettepanekute kirjutamine					
Artiklite kirjutamine					
Inimestevaheline suhtlemisoskus					
Suhtlemisoskus koosolekutel					
Formaalne kõne					
Eesti keele oskus					
Vene keele oskus					
Inglise keele oskus					

5) Palun hinnake raamatupidajate tehniliste oskuste olulisust töölevõtmisel järgneval skaalal

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline
Teksti töötlemise tarkvara (MS Word)					
Arvutlustabelite tarkvara (MS Excel)					
Andmebaaside tarkvara (MS Access)					
Esitluste tarkvara (MS Powerpoint)					
MS Outlook					
Interneti brauserid (Google Chrome, Internet Explorer, Mozilla Firefox)					

Lisa 1 järg

6) Millist raamatupidamistarkvara kasutatakse Teie ettevõttes?

7) Selle tarkvara tundmine raamatupidaja töölevõtmisel on

- a) Väga oluline
- b) Pigem oluline
- c) Neutraalne
- d) Pigem ei ole oluline
- e) Üldse ei ole oluline

Töökogemus ja praktika

8) Raamatupidaja töölevõtmisel on töökogemus raamatupidajana hädavajalik (Kas Te olete nõus antud väitega?)

- a) Täiesti nõus
- b) Pigem nõus
- c) Nii ja naa
- d) Pigem ei ole nõus
- e) Üldse ei ole nõus

9) Kui palju töökogemust on vaja Teie ettevõttes raamatupidaja töölevõtmisel?

- a) Pole vaja kogemust
- b) Vähem kui 1 aasta
- c) 1–3 aastat
- d) 4–5 aastat
- e) Rohkem kui 5 aastat

10) Kuidas Te hindate praktika olemasolu olulisust noorte raamatupidajate puhul?

- a) Väga oluline
- b) Pigem oluline
- c) Neutraalne
- d) Pigem ei ole oluline
- e) Üldse ei ole oluline

Taust

11) Kas raamatupidaja rahvus mõjutab töölevõtmist?

- a) Jah
- b) Ei
- c) Muu_____

Lisa 1 järg

12) Millise haridustasemega raamatupidajat Te eelistate võtta tööle?

- a) Keskharidus
- b) Kutsekeskharidus
- c) Rakenduslik kõrgharidus
- d) Bakalaureusekraad
- e) Magistrikraad
- f) Ei mängi rolli
- g) Muu _____

13) Kas töölevõtmisel on oluline, millise õppeasutuse on lõpetanud raamatupidaja? (Kui valisite vastuse „Ei”, siis jätkake küsimusest nr 15)

- a) Jah
- b) Ei
- c) Ei oska öelda

14) Milline õppeasutus annab parema raamatupidamishariduse?

- a) Tallinna Majanduskool
- b) Tallinna Tehnikaülikool
- c) Tartu Ülikool
- d) Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkool
- e) Muu _____

15) Kas raamatupidaja elukoht mõjutab töölevõtmist? (Näiteks kui inimene elab teises linnaosas või linnas)

- a) Jah
- b) Ei
- c) Ei oska öelda

Üldinformatsioon

Teie ettevõtte suurus:

- a) 1–9 töötajat
- b) 10–49 töötajat
- c) 50–249 töötajat
- d) Üle 250 töötaja

Vastaja ametikoht:

- a) Tegevjuht
- b) Finantsjuht
- c) Peاراamatupidaja
- d) Muu _____

Lisa 2. Tööandjate hinnang raamatupidajate iseloomuomaduste kohta

Iseloomuomadused	Tööandjate hinnangud Likerti viiepalliskaalal					Hinnangute keskmine väärtus
	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline	
Rahulik ja emotsionaalselt tasakaalukas	2 (2%)	5 (6%)	11 (13%)	38 (44%)	30 (35%)	4,03
Seltsiv ja entusiastlik	3 (4%)	8 (9%)	34 (39,5%)	34 (39,5%)	7 (8%)	3,40
Paindlik ja kohanemisvõimeline	0 (0%)	7 (8%)	12 (14%)	35 (41%)	32 (37%)	4,07
Avatud uutele kogemustele ja innovatsioonidele	0 (0%)	4 (5%)	6 (7%)	29 (34%)	47 (55%)	4,38
Usaldusväärne ja distsiplineeritud	0 (0%)	2 (2%)	2 (2%)	11 (13%)	71 (83%)	4,76
Orienteeritud klienditeenindusele	5 (6%)	9 (10%)	35 (41%)	27 (31%)	10 (12%)	3,33
Optimistlik	3 (4%)	9 (10%)	23 (27%)	36 (42%)	15 (17%)	3,59
Kohusetundlik	0 (0%)	2 (2%)	1 (1%)	13 (15%)	70 (81%)	4,76
Edasipüüdlik	1 (1%)	4 (5%)	10 (12%)	46 (53%)	25 (29%)	4,05
Vastutustundlik	0 (0%)	2 (2%)	3 (4%)	11 (13%)	70 (81%)	4,73
Aus	0 (0%)	3 (4%)	2 (2%)	12 (14%)	69 (80%)	4,71

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Lisa 3. Tööandjate hinnang raamatupidajate üldoskuste kohta

Oskused	Tööandjate hinnangud Likerti viiepalliskaalal					Hinnangute keskmine väärtus
	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline	
Analüüsi- ja sünteesioskused	0 (0%)	3 (4%)	2 (2%)	27 (31%)	54 (63%)	4,53
Suhtlemisoskus	0 (0%)	4 (5%)	14 (16%)	46 (53%)	22 (26%)	4,00
Juhtimisoskus	1 (1%)	9 (10%)	37 (43%)	33 (39%)	6 (7%)	3,40
Tehnilised oskused	1 (1%)	1 (1%)	13 (15%)	47 (55%)	24 (28%)	4,07
Oskus mõelda kriitiliselt	0 (0%)	2 (2%)	11 (13%)	46 (53%)	27 (32%)	4,14
Oskus töötada meeskonnas	0 (0%)	2 (2%)	17 (20%)	35 (41%)	32 (37%)	4,13
Oskus analüüsida riske	0 (0%)	2 (2%)	6 (7%)	31 (36%)	47 (55%)	4,43
Võõrkeele oskus	4 (5%)	7 (8%)	32 (37%)	38 (44%)	5 (6%)	3,38
Oskus loominguliselt lahendada probleeme	3 (4%)	7 (8%)	14 (16%)	49 (57%)	13 (15%)	3,72
Teadlikkus eetilistes küsimustes	0 (0%)	2 (2%)	16 (19%)	42 (49%)	26 (30%)	4,07
Oskus pidevalt õppida	0 (0%)	2 (2%)	0 (0%)	30 (35%)	54 (63%)	4,58
Oskus motiveerida ennast	0 (0%)	2 (2%)	7 (8%)	34 (40%)	43 (50%)	4,37

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Lisa 4. Tööandjate hinnang raamatupidajate suhtlemisoskuste kohta

Suhtlemisoskused	Tööandjate hinnangud Likerti viiepunktlikel					Hinnangute keskmine väärtus
	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline	
Kirjade kirjutamine	2 (2%)	2 (2%)	16 (19%)	43 (50%)	23 (27%)	3,97
Ülestähenduste kirjutamine	3 (3%)	5 (6%)	35 (41%)	34 (40%)	9 (10%)	3,48
E-kirjade kirjutamine	1 (1%)	2 (2%)	10 (12%)	49 (57%)	24 (28%)	4,08
Raportite kirjutamine	3 (3%)	4 (5%)	18 (21%)	37 (43%)	24 (28%)	3,87
Auditiraportite kirjutamine	7 (8%)	5 (6%)	15 (17%)	40 (47%)	19 (22%)	3,69
Ettepanekute kirjutamine	4 (5%)	5 (6%)	27 (31%)	37 (43%)	13 (15%)	3,58
Artiklite kirjutamine	21 (24%)	17 (20%)	36 (42%)	10 (12%)	2 (2%)	2,48
Inimestevaheline suhtlemisoskus	0 (0%)	5 (6%)	13 (15%)	42 (49%)	26 (30%)	4,03
Suhtlemisoskus koosolekutel	2 (2%)	4 (5%)	18 (21%)	42 (49%)	20 (23%)	3,86
Formaalne kõne	2 (2%)	7 (8%)	20 (23%)	43 (50%)	14 (17%)	3,70
Eesti keele oskus	1 (1%)	1 (1%)	4 (5%)	26 (30%)	54 (63%)	4,52
Vene keele oskus	3 (3%)	9 (10%)	29 (34%)	39 (46%)	6 (7%)	3,42
Inglise keele oskus	2 (2,5%)	2 (2,5%)	25 (29%)	38 (44%)	19 (22%)	3,81

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Lisa 5. Tööandjate hinnang raamatupidajate tehniliste oskuste kohta

Tehnilised oskused	Tööandjate hinnangud Likerti viiepunktlikasulal					Hinnangute keskmine väärtus
	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline	
Teksti töötlemise tarkvara (MS Word)	0 (0%)	4 (5%)	9 (10%)	42 (49%)	31 (36%)	4,16
Arvutlustabelite tarkvara (MS Excel)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	21 (24,5%)	64 (74,5%)	4,72
Andmebaaside tarkvara (MS Access)	5 (6%)	6 (7%)	25 (29%)	32 (37%)	18 (21%)	3,60
Esitluste tarkvara (MS Powerpoint)	5 (6%)	8 (9%)	43 (50%)	25 (29%)	5 (6%)	3,20
MS Outlook	1 (1%)	5 (6%)	18 (21%)	30 (35%)	32 (37%)	4,01
Interneti brauserid (Google Chrome, Internet Explorer, Mozilla Firefox)	0 (0%)	4 (5%)	12 (14%)	32 (37%)	38 (44%)	4,21

Allikas: autori koostatud, aluseks uuringu tulemused.

Lisa 6. Kaasaegse raamatupidaja profiili uuringu ankeetküsitluse vastused

1) Palun hinnake raamatupidajate iseloomuomaduste olulisust töölevõtmisel

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline
Rahulik ja emotsionaalselt tasakaalukas	2	5	11	38	30
Seltsiv ja entusiastlik	3	8	34	34	7
Paindlik ja kohanemisvõimeline	0	7	12	35	32
Avatud uutele kogemustele ja innovatsioonidele	0	4	6	29	47
Usaldusväärne ja distsiplineeritud	0	2	2	11	71
Orienteeritud klienditeenindusele	5	9	35	27	10
Optimistlik	3	9	23	36	15
Kohusetundlik	0	2	1	13	70
Edasipüüdlik	1	4	10	46	25
Vastutustundlik	0	2	3	11	70
Aus	0	3	2	12	69

2) Missugused iseloomuomadused on raamatupidamise erialal veel vajalikud?

Vastused:

1. Uuendusmeelne
2. Konkreetsus, lugupidamine
3. Täpsus
4. Loomingulisus
5. kindel - selles mõttes et peab oskama kindlalt rääkida. vastasel juhul kliendil on tekkib tunne, et raamatupidaja ei ole kompetentne
6. Julge, leidlik, miks ka mitte riskialdis.
7. Kiire kohanemisvõime
8. loomingulisus
9. positiivne suhtumine
10. numbrite tundmine
11. Hea huumorimeel, avatud suhtleja
12. uuendustele vastuvõtlik
13. Uudishimu
14. Talub rutiini, julgus uurida ja küsida, kui kahtleb või ei oska,
15. lojaalsus tööandjale
16. Loogiline mõtlemine on väga oluline
17. Enesekindel
18. Oma peaga mõtleb. Lahendustele orienteeritud. Probleme lahendada oskav.

Lisa 6 järg

19. Stressi taluv, asjatundlik, analüütiline
20. kõrge rutiinitaluvus
21. lojaalsus ja täpsus
22. Sõbrlikkus, hea suhtlemisoskus, viisakus
23. Kannatlikkus
24. Halb küsimus.
25. Täpsus
26. Otsustusvõimeline
27. Peamise asjana peab olema raamatupidaja kohusetundlik, aus, kiire kohaneja, täpne ning arenemisvõimeline. See milline on isik oma isikuomaduste poolest, ei käi alati käsikäes sellega, milline on isik näiteks töövälisel ajal ning ka suhtluses omavahel. Aga mõistsin küsimusest rõhkus sõnal "eelistaksite" ning valisin siis lihtsalt variandid.
28. hea muutustega kaasa mineja
29. Kõrge rutiinitaluvusega võiks üks raamatupidaja olla.
30. Võime teha igapäevast tööd korralikult ja kiiresti, õppimisvõime, oskus õigesti kõnelda ja kirjutada , kuulata ja kuulda teisi inimesi
31. Algatuslikkus, uuenduslikkus, kuulamisoskus, oskus keelduda
32. täpne oma tegevuses
33. Kohusetundlik. Vastutustundlik. Aus
34. raudnenärv
35. Eneseväljendus heal tasemel ning järelandlik. Viimane on oluline, kuna on raske töötada koos inimesega, kes ainult enda joont ajab ja ei tunnusta kunagi enda vigu. Otsekoheus asjade selgeks rääkimise näol.
36. Taktitunne
37. oskus näha suurt pilti
38. Uuenduslik
39. Täpne
40. Pingetaluvus, oskus kohaneda mõnevõrra rutiinsete toimingutega.
41. Korrektsus
42. Tapselt ei tea
43. Julge pealehakkamine
44. Loogika ja mõtlemisvõime

Lisa 6 järg

3) Palun hinnake raamatupidajate oskuste olulisust töölevõtmisel järgneval skaalal

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline
Analüüsi- ja sünteesioskused	0	3	2	27	54
Suhtlemisoskus	0	4	14	46	22
Juhtimisoskus	1	9	37	33	6
Tehnilised oskused	1	1	13	47	24
Oskus mõelda kriitiliselt	0	2	11	46	27
Oskus töötada meeskonnas	0	2	17	35	32
Oskus analüüsida riske	0	2	6	31	47
Võõrkeele oskus	4	7	32	38	5
Oskus loominguliselt lahendada probleeme	3	7	14	49	13
Teadlikkus eetilistes küsimustes	0	2	16	42	26
Oskus pidevalt õppida	0	2	0	30	54
Oskus motiveerida ennast	0	2	7	34	43

Lisa 6 järg

4) Palun hinnake raamatupidajate suhtlemisoskuste olulisust töölevõtmisel järgneval skaalal

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline
Kirjade kirjutamine	2	2	16	43	23
Ülestähenduste kirjutamine	3	5	35	34	9
E-kirjade kirjutamine	1	2	10	49	24
Raportite kirjutamine	3	4	18	37	24
Auditiraportite kirjutamine	7	5	15	40	19
Ettepanekute kirjutamine	4	5	27	37	13
Artiklite kirjutamine	21	17	36	10	2
Inimestevaheline suhtlemisoskus	0	5	13	42	26
Suhtlemisoskus koosolekutel	2	4	18	42	20
Formaalne kõne	2	7	20	43	14
Eesti keele oskus	1	1	4	26	54
Vene keele oskus	3	9	29	39	6
Inglise keele oskus	2	2	25	38	19

5) Palun hinnake raamatupidajate tehniliste oskuste olulisust töölevõtmisel järgneval skaalal

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Neutraalne	Pigem oluline	Väga oluline
Teksti töötlemise tarkvara (MS Word)	0	4	9	42	31
Arvutlustabelite tarkvara (MS Excel)	0	1	0	21	64
Andmebaaside tarkvara (MS Access)	5	6	25	32	18
Esitluste tarkvara (MS Powerpoint)	5	8	43	25	5
MS Outlook	1	5	18	30	32
Interneti brauserid (Google Chrome, Internet Explorer, Mozilla Firefox)	0	4	12	32	38

Lisa 6 järg

6) Millist raamatupidamistarkvara kasutatakse Teie ettevõttes?

Vastused:

1. Directo
2. XAL Concorde
3. SAP ja Merit Aktiva
4. Directo, merit aktiva, simple books, standard books
5. Margn, Books, Merit
6. Books
7. Merit Pilv
8. directo
9. Verp 6.3
10. Taavi ja Merit
11. Books
12. Directo
13. Books
14. Exellent, Merit, Axapta
15. oliver
16. SAP, Oracle Financial
17. 1C6, 1C7, 1C8
18. Merit Aktiva
19. merit aktiva
20. Hansa Word
21. Directo, Hansa
22. Merit
23. HansaRaama
24. E-arveldaja
25. Merit Aktiva
26. Merit Palk, StandardBooks
27. NAVISION, AXAPTA, SAF, TRESOOR, EPICOR
28. PMen
29. Oracle Financials
30. Merit, Eeva
31. Standard Books
32. Merit Activa
33. Standard Books, Merit Aktiva, Merit Palk, Directo
34. Eeva
35. Merit Pilve

Lisa 6 järg

36. SAP
37. SmartAccounts
38. Hansa
39. Erply
40. Merit Aktiva
41. Merit Aktiva, Hansabooks
42. Merit Aktiva
43. Merit aktiva
44. Joosep
45. Merit
46. Merit Aktiva
47. Directo, Simplbooks
48. Merit Aktiva
49. Merit Pilv
50. MeritAktiva
51. saf,baan
52. Standard Books
53. Merit Aktiva
54. Smartaccounts
55. SimplBooks
56. Verp
57. Scala
58. Merit Aktiva ja Merit Palk
59. Merit Aktiva pilveversioon
60. SAP
61. Tresoor
62. M3
63. Hansarama
64. Saf, direco, merit
65. Merit Aktiva ning Pilveversioon, Merit palki
66. Directo, Merit Aktiva, Merit Palk, PMen
67. Directo
68. Account manager
69. Smartaccounts
70. Standard Books
71. StandardBooks
72. Directo
73. merit aktiva pilveversioon
74. Directo, standard Books
75. Merit aktiva
76. Standart Books
77. Taavi, merit, books-hansa, visma, axapta
78. SAP
79. Ei tea
80. SAF 6.10
81. Merit pilv

Lisa 6 järg

- 82. rapid
- 83. Excel, PP
- 84. Merit Aktiva
- 85. Directo
- 86. MERIT AKTIVA

7) Selle tarkvara tundmine raamatupidaja töölevõtmisel on

- a) Väga oluline – 15 vastust
- b) Pigem oluline – 37 vastust
- c) Neutraalne – 23 vastust
- d) Pigem ei ole oluline – 5 vastust
- e) Üldse ei ole oluline – 6 vastust

8) Raamatupidaja töölevõtmisel on töökogemus raamatupidajana hädavajalik (Kas Te olete nõus antud väitega?)

- a) Täiesti nõus – 23 vastust
- b) Pigem nõus – 36 vastust
- c) Nii ja naa – 22 vastust
- d) Pigem ei ole nõus – 4 vastust
- e) Üldse ei ole nõus – 1 vastust

9) Kui palju töökogemust on vaja Teie ettevõttes raamatupidaja töölevõtmisel?

- a) Pole vaja kogemust – 12 vastust
- b) Vähem kui 1 aasta – 15 vastust
- c) 1–3 aastat – 41 vastust
- d) 4–5 aastat – 12 vastust
- e) Rohkem kui 5 aastat – 6 vastust

10) Kuidas Te hindate praktika olemasolu olulisust noorte raamatupidajate puhul?

- a) Väga oluline – 56 vastust
- b) Pigem oluline – 18 vastust
- c) Neutraalne – 7 vastust
- d) Pigem ei ole oluline – 2 vastust
- e) Üldse ei ole oluline – 3 vastust

11) Kas raamatupidaja rahvus mõjutab töölevõtmist?

- a) Jah – 10 vastust
- b) Ei – 69 vastust
- c) Muu _____ – 7 vastust

Lisa 6 järg

Punkt c) vastused:

1. Peab oskama eesti keelt
2. Rahvus pole oluline kui on eesti keele oskus
3. Rahvus tõesti ei mängi rollia, aga eesti keelt peaks valdama
4. Meil on rahvusvaheline ettevõtte. Ei mängi rolli eriti. Klientidel lihtsam, kui on eestlane, meile vajalik, et oskaks väga head inglise keelt lisaks. Vene keel või teised keeled on boonus.
5. Töötaja, kes valdab eesti keelt
6. Oluline, et suhelda saaks eesti keeles
7. Ei oma rolli, kui inimesel on selge eesti keel ja kohalik seadusandlus

12) Millise haridustasemega raamatupidajat Te eelistate võtta tööle?

- a) Keskharidus – 3 vastust
- b) Kutsekeskharidus – 27 vastust
- c) Rakenduslik kõrgharidus – 49 vastust
- d) Bakalaureusekraad – 35 vastust
- e) Magistrikraad – 23 vastust
- f) Ei mängi rolli – 20 vastust
- g) Muu _____ – 7 vastust

Punkt g) vastused:

1. Peab olema raamatupidamislik taust ja vähemalt keskharidus
2. Raamatupidamise kursused
3. Keskharidusega inimene, kes on läbinud raamatupidamise kususe ja oskab oma tööd, hoolimata kutsetunnistusest
4. Rakenduslikust kõrghariduse koolidest oleme parimad spetsialistid saanud
5. Raamatupidaja kutseksamid või ACCA tunnistus peaks olema
6. Teadmised, oskused ja praktika raamatupidamises on olulised
7. Raamatupidamislik taust

13) Kas töölevõtmisel on oluline, millise õppeasutuse on lõpetanud raamatupidaja? (Kui valisite vastuse „Ei”, siis jätkake küsimusest nr 15)

- a) Jah – 20 vastust
- b) Ei – 54 vastust
- c) Ei oska öelda – 12 vastust

Lisa 6 järg

14) Milline õppeasutus annab parema raamatupidamishariduse?

- a) Tallinna Majanduskool – 14 vastust
- b) Tallinna Tehnikaülikool – 13 vastust
- c) Tartu Ülikool – 4 vastust
- d) Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkool – 8 vastust
- e) Muu _____ – 11 vastust

Punkt e) vastused:

1. Sisekaitseakadeemia
2. Variante on ju palju teisigi. Näiteks TKHK annab väga hea rmp põhja, Reitingu koolitused jne
3. Eesti Maaülikool
4. EBS on samuti head programmid. Mistahes kool on sobilik
5. Ei saa võrrelda
6. Ei oska võrrelda antud valikuid
7. Kutsekoolid
8. See ei ole üheselt määratletav
9. Ei oska öelda
10. Ei oska hinnata
11. Ei oska hinnata

15) Kas raamatupidaja elukoht mõjutab töölevõtmist? (Näiteks kui inimene elab teises linnaosas või linnas)

- a) Jah – 15 vastust
- b) Ei – 56 vastust
- c) Ei oska öelda – 15 vastust

Teie ettevõtte suurus:

- a) 1–9 töötajat – 33 vastust
- b) 10–49 töötajat – 23 vastust
- c) 50–249 töötajat – 19 vastust
- d) Üle 250 töötaja – 11 vastust

Vastaja ametikoht:

- a) Tegevjuht – 24 vastust
- b) Finantsjuht – 7 vastust
- c) Pearaamatupidaja – 37 vastust
- d) Muu ametikoht _____ – 18 vastust

Lisa 6 järg

Punkt d) vastused:

1. Raamatupidaja
2. Raamatupidaja
3. Raamatupidaja
4. Personaliosakonna juht
5. Raamatupidaja
6. Raamatupidamise assistant (raamatupidaja)
7. Keskastmejuht finantsosakonnas, kellele alluvad raamatupidajad.
8. HR juht
9. Juhataja/raamatupidaja
10. Raamatupidaja
11. Vanemraamatupidaja
12. IT spetsialist
13. Raamatupidaja
14. Raamatupidaja
15. HR spetsialist
16. Raamatupidaja
17. Peاراamatupidaja-asetäitja
18. IT osakonna spetsialist