

Dr. sc. Ivo Mijoč

Redoviti profesor
Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku
Ekonomski fakultet
E-mail: ivo.mijoc@efos.hr
Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-5566-9279>

Dr. sc. Ivana Dropulić

Izvanredna profesorica
Sveučilište u Splitu
Ekonomski fakultet
E-mail: ivana.dropulic@efst.hr
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3128-706X>

Dr. sc. Adriana Galant

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“
E-mail: adriana.galant@unipu.hr
Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-0129-8369>

ANALIZA VJEŠTINA ZA ZANIMANJE RUKOVODITELJA/ICE RAČUNOVODSTVA: PERSPEKTIVA POSLODAVACA, RAČUNOVOĐA I STUDENATA U HRVATSKOJ

UDK / UDC: 005.336.5:657-057.162

JEL klasifikacija / JEL classification: I23, J24, M41

DOI: xx

Pregledni rad / Review

Primljeno / Received: 31. svibnja 2023. / May 31, 2023

Prihvaćeno / Accepted: 13. rujna 2023. / September 13, 2023

Sažetak

Posjedovanje određenih vještina neophodno je za obavljanje računovodstvenih poslova. Međutim, percepcija važnosti tih vještina može se razlikovati između poslodavaca, računovođa i studenata kao potencijalnih budućih računovođa. Na tragu istraživanja usklađenosti vještina koje se stječu visokim obrazovanjem, onih traženih od strane poslodavaca te onih koje same računovođe smatraju važnim, ova studija ispituje koje su to nužne, a koje opcionalne vještine za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva. Promatrane vještine proučavaju se iz perspektive poslodavaca, računovođa i studenata završne godine ekonomskih fakulteta u Hrvatskoj kako bi se utvrdilo postoji li značajno odstupanje u percepciji važnosti promatranih vještina između triju skupina ispitanika. Rezultati istraživanja ukazuju da su najvažnije vještine planiranje, organiziranje i nadziranje vlastitog rada te vođenje poslovnih knjiga i sastavljanje financijskih izvještaja, uz podršku

računovodstvenog programa, dok je vještina prezentiranja ključnih računovodstvenih informacija ocijenjena kao najmanje važna. Nadalje, rezultati istraživanja potvrđuju postojanje jaza očekivanja pri promatranim vještinama između poslodavaca, računovođa i studenata, ali i neočekivanu usklađenost procjena među poslodavcima i računovođama.

Ključne riječi: vještine, stručnost, rukovoditelj/ica računovodstva, visoko obrazovanje, Hrvatska.

1. UVOD

Cjelokupan proces učenja s pomoću formalnog obrazovanja posljednjih je godina evoluirao te se u fokus stavljaju vještine koje se stječu obrazovanjem. Budući da sveučilišta sudjeluju u pripremanju i osposobljavanju studenata za uključivanje na tržište rada, poželjno je da se stečene vještine obrazovanjem podudaraju s vještinama koje zahtijevaju poslodavci. U ovome radu razmatraju se vještine za zanimanje rukovoditelj/ica računovodstva koje označavaju skup primjene znanja i upotrebe unaprijed poznatih načina rada u izvršenju zadaća i rješavanju problema.

Na važnost vještina računovođa upućuje i jedna od najstarijih definicija računovodstva koja polazi upravo od toga da je računovodstvo vještina, odnosno umijeće evidentiranja poslovnih događaja (Dražić Lutitsky, Gulin, Mamić Sačer, Tadijančević, Tušek, Vašiček, Žager & Žager, 2010). Naime, Američki institut ovlaštenih javnih računovođa definirao je računovodstvo kao „vještinu evidentiranja, klasificiranja i sumiranja u novcu izraženih transakcija i događaja koji, bar djelomično, imaju financijski karakter te interpretaciju takvih rezultata“ (AICPA, 1953: 9). Polazeći od navedene definicije, ključno je da računovođe, kao nositelji računovodstvenih aktivnosti, posjeduju određene vještine, a upravo bi se procesom edukacije trebalo omogućiti stjecanje potrebnih vještina za obavljanje računovodstvenih poslova. Dodatno, kao i za ostale profesije, računovodstvene vještine trebaju se prilagođavati uvjetima poslovanja, što rezultira potrebom kontinuiranog razvoja i usvajanja novih vještina od strane računovođa. Također, visoko obrazovanje trebalo bi pratiti trendove i promjene te nastavne planove prilagođavati potrebama tržišta rada.

Na važnost i složenost računovodstvene profesije, posebno u eri digitalne transformacije, globalizacije i različitih gospodarskih poremećaja, ukazuju razne svjetske računovodstvene organizacije i udruženja poput *Association of Chartered Certified Accountants* (ACCA) i *International Federation of Accountants* (IFAC). Prema IFAC-u (2021), profesionalne računovođe imaju širok raspon vještina i kompetencija, koje su potkrijepljene etikom, povjerenjem i integritetom. Budući da se na tržištu rada, fokusiranog na računovođe, odvija širok spektar promjena, dolazi do promjene u zapošljavanju i ulozi računovođe u organizaciji koja se sada značajno mijenja, od prikupljanja podataka i izvještavanja o prošlim događajima prema aktivnim partnerima u planiranju i savjetovanju pri donošenju poslovnih

odluka (Pervan & Dropulić, 2019). S obzirom na navedene promjene, potrebno je utvrditi koje su to vještine, iz perspektive poslodavaca i računovođa, potrebne za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva te kakvo je promišljanje studenata o potrebnim vještinama za navedeno zanimanje.

Cilj je ovoga rada istražiti nužne i opcionalne vještine za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva promatrano iz triju perspektiva: poslodavaca, računovođa i studenata. Osim toga, dodatni je cilj ovog rada utvrditi te analizirati očekivano postojanje nerazmjera između triju promatranih skupina ispitanika. Poslodavci zahtijevaju posjedovanje određenih vještina od strane računovođa kako bi dobili potrebnu informacijsku potporu za upravljanje organizacijom donošenjem odluka te kako bi odgovorili na regulatorne i ostale zahtjeve za informiranjem. S druge strane, računovođe su nositelji računovodstvene profesije te moraju posjedovati određene vještine kako bi udovoljili zahtjevima tržišta rada, dok su studenti, kao treća skupina ispitanika, upravo ti koji predstavljaju potencijalne buduće računovođe. Zbog svega navedenog, važno je utvrditi koje su to vještine potrebne za obavljanje poslova za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva promatrano iz svih triju perspektiva. Također, želi se utvrditi i potrebna razina stručnosti u pojedinim vještinama za navedeno zanimanje, uslijed čega su istovremeno razvijena dva mjerna instrumenta.

Doprinos istraživanja ogleda se u nekoliko segmenata. Prvo, koliko je poznato autorima, istraživanja su o ovoj temi rijetka, posebice u Hrvatskoj te u zemljama u okruženju. U većini prethodnih istraživanja fokus je bio samo na pojedinom tipu vještina, odnosno samo na perspektivi poslodavaca ili studenata, dok se u ovom istraživanju koristi varijabla za vještine koja objedinjuje generičke i tehničke vještine proučavane iz triju perspektiva: poslodavaca, računovođa i studenata. Ovakav pristup rezultira poboljšanim mjerenjem varijable vještine, a samim time i pouzdanijim rezultatima o vještinama potrebnima za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva. Drugo, iako se očekuje da će postojati nerazmjer u percepciji nužnih i opcionalnih vještina za promatrano zanimanje između svih dionika istraživanja, ne postoji dovoljno empirijskih dokaza na nacionalnoj razini, stoga se istraživanjem pridonosi postojećoj literaturi, ali i budućim reformama visokog obrazovanja kako bi se poboljšali postojeći studijski programi iz područja računovodstva. Za potrebe istraživanja provedeno je ispitivanje poslodavaca na državnoj razini vodeći računa o zastupljenosti po djelatnostima, računovođa kao nositelja računovodstvene profesije te studenata završne godine integriranog prijediplomskog i diplomskog sveučilišnog studija, odnosno diplomskog sveučilišnog studija s četirima javnim ekonomskim fakultetima.

Rad se sastoji od pet poglavlja, uključujući uvod i zaključak. Nakon uvodnog dijela, u kojem se objašnjavaju uloga i značenje vještina za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva, drugi dio pruža prikaz prethodnih istraživanja. U trećem dijelu rada iznosi se metodologija istraživanja, dok su rezultati istraživanja prikazani u četvrtom poglavlju. U zadnjem dijelu rada iznose se zaključci do kojih se došlo provedenim istraživanjem, pružaju se preporuke za buduća istraživanja, kao i prikaz ograničenja.

2. PREGLED PRETHODNIH ISTRAŽIVANJA

U postojećoj računovodstvenoj literaturi postoje dokazi o nerazmjeru između vještina koje studenti stječu visokim obrazovanjem i onih koje poslodavci smatraju potrebnima za tržište rada (de Lange, Jackling & Gut, 2006; Jackling & de Lange, 2009; Atanasovski, Trpeska & Bozinovska-Lazarevska, 2019; Dolce, Emanuel, Cisi & Ghislieri, 2020; Blasco Burriel, Costa Toda & Labrador Barrafón, 2023). Različite pozadine kod poslodavaca i studenata mogu rezultirati različitim pogledom, poput razumijevanja značenja o nužnim vještima nakon završenog obrazovanja, što dovodi do razmjera u očekivanjima ili jaza nadanja (Aryanti & Adhariani, 2020; Kavanagh & Drennan, 2008; Jackling & de Lange, 2009), a u određenim slučajevima i do jaza između nastavnih planova i programa sveučilišta i potreba tržišta rada (Uyar & Gungormus, 2011).

Pod vještinama se najčešće podrazumijevaju generičke (opće, društvene ili tzv. meke vještine), ali i tehničke vještine specifične za računovodstvenu profesiju. Generičke vještine uključuju komunikaciju, rješavanje problema, timski rad te analitičke i međuljudske vještine, a koje, pak, podupiru tehničke vještine profesije koje su potrebne kako bi se izvršio određen zadatak (ACCA, 2020). Ako diplomirani studenti žele biti uspješni na tržištu rada, u promjenjivom globalnom poslovnom okruženju, moraju pokazati niz tehničkih i generičkih vještina (de Lange et al., 2006). Tehničke vještine odnose se na stručna znanja (npr. računovodstvena znanja) (Klindžić & Pavković, 2021) neophodna za obavljanje specifičnih poslova (npr. računovodstvenih). S druge strane, generičke su vještine zajedničke za više disciplina (Jones, 2014), odnosno nisu specifične za pojedinu profesiju. Većina prethodnih istraživanja fokusirana je na analizu generičkih vještina računovođa. Poslodavci na tržištu rada traže nove zaposlenike iz područja računovodstva sa sposobnošću da svojim stavovima i ponašanjem uspostave profesionalni kredibilitet među kolegama i klijentima (Jones, 2014), dok se timski rad i komunikacija smatraju najvažnijim generičkim vještinama (Dolce et al., 2020). Nastavno na važnost generičkih vještina profesionalnih računovođa, pregled literature proveden od strane Barišić, Novak & Sever Mališ (2021) pokazao je nepostojanje konsenzusa o potrebnim generičkim vještinama računovođa, međutim, identificirane su neke važne vještine poput: pisane i usmene komunikacije, timskog rada, kritičkog razmišljanja i rješavanja problema, korištenja informacijskim tehnologijama, predanosti cjeloživotnom učenju i etičkog ponašanja.

Prema rezultatima istraživanja Blasco Burriel i sur. (2023), provedenog u Španjolskoj, postoji značajno suglasje između studenata i poslodavaca o vještinama bitnima za obavljanje poslova iz područja računovodstva. Međutim, s druge strane, postoji i značajna razlika u percepciji studenata i poslodavaca o vještinama koje studenti stječu fakultetskim obrazovanjem jer je, prema mišljenju poslodavaca, razina stečenih generičkih i tehničkih računovodstvenih vještina u studenata niža od one koju oni smatraju prikladnom. Ovaj jaz između potrebnih i stečenih vještina uočen je i u drugim istraživanjima, od kojih je jedno provedeno u neposrednom okruženju od strane Atanasovski i sur. (2019) koji su ispitivali

uspješnost preddiplomskog računovodstvenog studija na lokalnom sveučilištu u Makedoniji za razvoj generičkih i tehničkih vještina potrebnih za uspješno uključivanje na tržište rada. Autori su u istraživanju uočili kako poslodavci i studenti daju veću važnost generičkim vještinama ispred tehničkih. Međutim, također su se složili kako je studijske programe u visokom obrazovanju potrebno poboljšati s ciljem omogućavanja lakšeg usvajanja i boljeg razvoja tehničkih i generičkih vještina među uspješnim diplomantima. Veća važnost generičkih vještina ispred tehničkih zabilježena je i od strane Fouché i Kgapola (2016), Tan i Fawzi (2017) te Kwarteng i Mensah (2022). Istraživanje na uzorku finskih studenata računovodstva pokazalo je i da sami studenti doživljavaju nerazmjer između njihovih očekivanja te stvarnih učinaka na području različitih vještina (Elo, Pätäri, Sjögrén & Mättö, 2023). Navedeno potvrđuje i istraživanje Arquero, Fernandez-Polvillo & Hassall (2022) koje ukazuje na postojanje pretjeranog samopouzdanja studenata u svoje vještine, u usporedbi s procjenom poslodavaca.

U razmatranje potrebnih vještina budućih računovođa neophodno je posebnu pozornost posvetiti informacijskim tehnologijama s obzirom na konstantne promjene u poslovnom okruženju, jačanje konkurencije te globalizaciju. Rapidno povećanje korištenja informacijskih tehnologija u suvremenom poslovanju neminovno je utjecalo na računovodstvo, odnosno na ulogu i zadatke računovođe te je potrebno uzeti u obzir činjenicu razvoja dodatnih generičkih vještina iz područja informacijske tehnologije i poslovne komunikacije (Tanaka & Sithole, 2015; Tan & Fawzi, 2017; Pervan & Dropulić, 2019). Kao posljedica primjene informacijske tehnologije u poslovanju skraćuje se utrošak radnog vremena računovođe potrebnog za prikupljanje podataka, dok se povećava za analizu tih istih podataka potrebnih za interno izvještavanje te savjetovanje pri donošenju poslovnih odluka (Letica, Dropulić & Mabić, 2020). S obzirom na navedeno, ovaj napredak informacijske tehnologije zahtijeva od računovodstvene profesije da usvaja i razvija širok spektar vještina, izvan okvira tehničkih računovodstvenih vještina, kao što su komunikacijske vještine, vještine informacijske tehnologije, analitičke, organizacijske i poslovne vještine (Atanasovski et al., 2019; Dwaase, Awotwe & Amoah-Smith, 2020). Prema istraživanju koje je uključivalo pretraživanje i analizu oglasa za posao računovođe u Australiji i Novom Zelandu (Tan & Fawzi, 2017), četvrta je rangirana vještina, prema poslodavcima, korištenje informacijskim tehnologijama, što znači da je informacijska tehnologija ključna kompetencija za računovođe te je neophodno njezino integriranje u studijske programe visokog obrazovanja (Derekoy, 2019). Navedeno potvrđuje i istraživanje Suarta, Suwintana, Sudiadnyani & Sintadevi (2023), prema kojemu je sposobnost korištenja računovodstvenim softverom, uključujući računovodstvo u oblaku, neophodna vještina na tržištu rada računovođa.

Vještine se često promatraju i s aspekta zapošljivosti jer omogućuju ostvarivanje povoljnijeg položaja na tržištu rada (Klindić & Pavković, 2021). Prema Lisá, Hannelová & Newman (2019), zapošljivost ovisi o generičkim i vještinama specifičnima za određenu profesiju, odnosno tehničkim vještinama, ali

i o onim osobnim koje uključuju, primjerice, samopouzdanje, odanost i integritet. Tan i Lasward (2018) naglašavaju važnost i interpersonalnih i osobnih vještina prilikom zapošljavanja računovođa. U Hrvatskoj provedeno je istraživanje o važnosti vještina kao činitelja zapošljivosti diplomata poslovne ekonomije na temelju kojeg se analizira percepcija poslodavaca i diplomanata (Klindžić & Pavković, 2021), a koje je ukazalo na značajne razlike u percepciji pojedinih vještina između njih. Iako su predmet istraživanja bile odabrane menadžerske vještine, za očekivati je da postoje i razlike u percepciji tehničkih vještina povezanih s određenom profesijom poput rukovoditelja/ice računovodstva. Prema analizi objavljenih oglasa, za zapošljavanje u području računovodstva u Hrvatskoj tipičan zaposlenik u računovodstvu treba poznavati najmanje jedan računovodstveni program, imati razvijene analitičke vještine, spremnost na cjeloživotno učenje nacionalne regulative i međunarodnih standarda financijskog izvještavanja, međuljudske i komunikacijske vještine te odgovornost (Grdošić, 2015). Slično istraživanje oglasa za zapošljavanje, novijeg datuma, ukazalo je da poslodavci od zaposlenika računovodstvene struke (profesionalnog računovođe) prvenstveno traže organizacijske vještine, a potom redom intelektualne, međuljudske i komunikacijske te osobne vještine (Barišić, Novak & Mališ, 2022). Što se tiče profesionalnih vještina, isto istraživanje ukazalo je da bi profesionalni računovođa trebao posjedovati vještine primjene informacijske tehnologije, timskog rada, odgovornosti, samostalnosti, analitičke vještine i spremnost na učenje. Nerazmjer između percepcije važnosti pojedinih vještina za zapošljivost između studenata i poslodavaca pokazalo je i istraživanje O'Shea, Bowyer & Ghalayini (2022), prema kojima studenti smatraju da će im tehničke vještine i ocjene omogućiti bolju zapošljivost, dok poslodavci traže zaposlenike s visoko razvijenim generičkim vještinama.

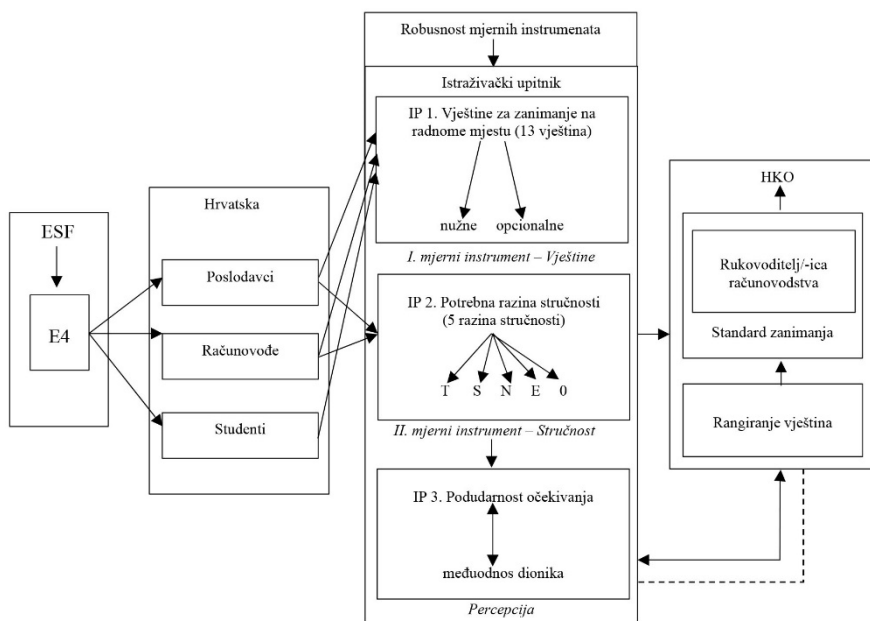
3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

3.1. Početni model mjerenja vještina

Prije svega, nepohodno je uspostaviti terminološko razlikovanje između percepcije, očekivanja, vještina i znanja jer se prva i posljednja dva pojma, uobičajeno, spominju kao istoznačnice. Ipak, *Hrvatski jezični portal* pridružuje percepciji dva značenja (Hrvatski jezični portal, 2023). Prvo se ogleda u sposobnosti spoznavanja istine ili istinske prirode stvari, dok u psihološkom okruženju predstavlja proces stvaranja predodžbi u svijesti na temelju osjeta i dojmova. Konceptualna dimenzija očekivanja ogleda se u nadanju i vjerovanju da će se što dogoditi. Spretnost stečena vježbanjem, što uključuje brzo i točno obavljanje posla, čini opis vještina koje označavaju skup primjene znanja i upotrebe unaprijed poznatih načina rada u izvršenju zadaća, dok znanje predstavlja skup stečenih i povezanih informacija koje može biti teorijsko ili činjenično.

Metodologija ovog istraživanja značajnim djelom definirana je Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom (HKO) te Smjernicama za izradu standarda zanimanja. Naime, dio istraživanja proveden je u sklopu projekta *Izvršnost i učinkovitost u*

visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4, čiji je cilj poboljšanje visokog obrazovanje razvojem standarda zanimanja i standarda kvalifikacija u polju ekonomije. U okviru provedbe raznih aktivnosti vezanih uz izradu standarda zanimanja, predviđeno je sagledavanje mišljenja odabranog broja poslodavaca i zaposlenika o pojedinim pitanjima vezanima uz određeno zanimanje. Dodatno na navedenu metodologiju, istraživanje je prošireno i na uzorak studenata, kao budućih računovođa. Metodologija istraživanja i međuovisnost mjernih konstrukata prikazana je u nastavku (Slika 1). Istraživanje je dijelom provedeno u sklopu projekta *Izvršnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4*, a sukladno sa Smjernicama za izradu standarda zanimanja prikupljena su mišljenja poslodavaca i računovođa o vještima potrebnima za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva. Za potrebe ovog rada dodatno je uključeno i mišljenje studenata, kao budućih računovođa.



Pojašnjenje kratica:

E4: Izvršnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4

ESF: Europski socijalni fond

IP: istraživačko pitanje

T, S, N, E, O: razine stručnosti su temeljna, srednja, napredna, ekspertna, nije potrebna

HKO: Hrvatski kvalifikacijski okvir

Slika 1. Metodologija istraživanja i međuovisnost mjerenih konstrukata

Izvor: Autori

S pomoću upitnika poslodavci, računovođe i studenti dali su svoju percepciju nužnosti/opcionalnosti za 13 predloženih vještina, a dodatno su ocijenili i potrebnu razinu stručnosti za svaku vještinu. S ciljem dobivanja odgovora na tri

istraživačka pitanja (IP) analizirana je nužnost/opcionalnost te razina stručnosti pojedine vještine iz percepcije različitih dionika, podudarnost očekivanja i međudnos dionika. Na temelju provedene analize doneseni su zaključci za definirana istraživačka pitanja. Također, na osnovi odgovora od strane poslodavaca i računovođa definiran je i prijedlog standarda kvalifikacije za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva, a koji je razvijen na temelju instrumenta HKO-a. Detaljnija pojašnjenja metodologije prikazana su u nastavku.

3.2. Opis varijabli istraživanja

U ovome istraživanju proučavalo se ukupno 13 vještina, odnosno 9 tehničkih (I-IX) i 4 generičke vještine (X-XIII), koje rukovoditelj/ica računovodstva može posjedovati u određenom stupnju. Za svaku ponuđenu vještinu bilo je potrebno procijeniti, od strane poslodavaca, računovođa i studenata, nužnost ili opcionalnost vještine neophodne radniku u zanimanju za uspješno obavljanje posla na radnome mjestu rukovoditelj/ica računovodstva (prva manifestna varijabla). Za potrebe analize nužna vještina označena je s „1“, dok je opcionalna označena s „2“. Popis vještina definiran je u sklopu projekta *Izvrsnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4* i čini prvi mjerni instrument (Tablica 1).

Tablica 1.

Popis vještina za zanimanje rukovoditelj/ica računovodstva

A. Tehničke vještine	
I.	Planiranje, organiziranje i nadziranje vlastitog rada i rada računovođa/knjigovođa (suradnika)
II.	Vođenje poslovnih knjiga i sastavljanje financijskih izvještaja uz podršku računovodstvenog programa
III.	Praćenje promjena u računovodstvenoj i poreznoj regulativi koristeći se suvremenim tehnologijama (internetskim izvorima)
IV.	Vladanje i upotreba računovodstvenih politika i provedba računovodstvenih procjena
V.	Vođenje izrade završnog obračuna
VI.	Sastavljanje temeljnih financijskih izvještaja
VII.	Sastavljanje porezih izvještaja, konsolidiranih financijskih izvještaja, nefinancijskih izvješća i izvještaja u statističke i druge izvještajne svrhe
VIII.	Sastavljanje komparativnih i strukturnih financijskih izvještaja, izračunavanje i interpretiranje financijskih i nefinancijskih pokazatelja
IX.	Uključivanje računovodstvenih podataka u izradu poslovnog plana i drugih izvještaja
B. Generičke vještine	
X.	Vladanje komunikacijskim vještinama u suradnji s internim i eksternim korisnicima računovodstvenih informacija
XI.	Upotrebljavanje stručne računovodstvene terminologije
XII.	Izrađivanje prezentacije i prezentiranje o ključnim računovodstvenim informacijama
XIII.	Obavljanje popratnih aktivnosti koristeći se alatima e-poslovanja (e-porezna, e-račun, e-zdravstveno)

Izvor: Radna skupina „Računovodstvo“ definirala je popis vještina u sklopu projekta Izvrsnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4

Također, za svaku navedenu vještinu bilo je potrebno procijeniti koja je razina stručnosti u vještinama neophodna radniku u zanimanju, pri čemu je oblikovano 5 razina stručnosti. Prva je razina temeljna stručnost (oznaka „T“), što uključuje oslanjanje na podršku drugih (suradnika, mentora, savjetnika). Srednja razina opisana je kao djelomična samostalnost i označena kao „S“. Napredna razina ili oznaka „N“ podrazumijeva preuzimanje odgovornosti, dok se ekspertna razina ogleda u pokretanju transformacija, inovacija i rasta (oznaka „E“). Oznaka „0“ predstavlja situaciju kada navedena vještina nije potrebna za zanimanje na radnome mjestu. Za potrebe analize temeljna razina stručnosti označena je s „1“, srednja s „2“, napredna s „3“, ekspertna s „4“, a ako stručnost nije potrebna, pridružuje se „0“. Testiranje razine stručnosti predstavlja drugu manifestnu varijablu. Prva i druga manifestna varijabla (procjena nužnosti ili opcionalnosti vještine te procjena razine stručnosti u vještini) čine sadržajne konstrukte posebno dizajniranog istraživačkog upitnika.

3.3. Oblikovanje uzorka istraživanja

Što se tiče ispitivanja poslodavaca i računovođa, potrebno je naglasiti da je ono provedeno od strane radne skupine Računovodstvo u sklopu projekta *Izvršnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4*. Pri odabiru ispitanika vodilo se računa o zastupljenosti po različitim djelatnostima i veličini pa su u uzorak odabrani predstavnici prerađivačke industrije, trgovine na veliko i malo, turističke djelatnosti, obrazovanja, javnog sektora, neprofitnih organizacija, financijskih institucija, knjigovodstvenih servisa i revizorskih društava. Ispitani predstavnici poslodavaca i računovođa sumarno dolaze iz 59 različitih organizacija. U nekim organizacijama ispitani su i poslodavci i računovođe, dok su u nekima samo jedni od njih. Ispitanici pokrivaju 15 različitih područja djelatnosti, a najzastupljeniji su predstavnici iz područja djelatnosti stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (15 organizacija), dok slijedi područje djelatnosti prerađivačke industrije (7 organizacija). Većina organizacija iz područja M (stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti) odnosi se na skupinu djelatnosti 69.2 (računovodstvene, knjigovodstvene i revizijske djelatnosti; porezno savjetovanje), što je razumljivo s obzirom na to da su vještine računovođa predmetom ovog istraživanja. Detaljniji podaci o zastupljenosti djelatnosti u uzorku poslodavaca i računovođa dostupni su u Dodatku A.

Predstavnici poslodavaca su u najvećem dijelu zaposleni na mjestu direktora, zamjenika predsjednika, pomoćnika, partnera ili člana uprave, dok računovođe uključene u istraživanje u pravilu imaju voditeljsku poziciju namijenjenu obavljanju računovodstvenih poslova, što podrazumijeva voditelje računovodstva, rukovoditelje računovodstvenih odjela, specijaliste u odjelu računovodstva ili direktore računovodstva. Dodatno, uz poslodavce i računovođe, ovo je istraživanje prošireno i na studente završne godine odgovarajućeg smjera jer se očekuje da imaju potrebno znanje o navedenim vještinama za promatrano zanimanje te predstavljaju buduće diplomante koji će uskoro biti uključeni u tržište

rada. Također, obuhvaćanjem studenata ekonomskih fakulteta s četiriju različitih sveučilišta ostvarena je disperzija uzorka te bolja reprezentativnost prikupljenih podataka.

3.4. Tehnike uzorkovanja uzorka

Strukturirano intervjuiranje poslodavaca i računovođa provedeno je tijekom listopada 2019. u kojemu je sudjelovalo ukupno 99 ispitanika, od čega 46 poslodavaca (46,46%) i 53 zaposlenika (računovođa) (53,54%) na radnome mjestu ekvivalentnom rukovoditelju/ici računovodstva. Naknadno, podaci za empirijsko istraživanje percepcije studenata o vještinama potrebnima za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva prikupljeni su metodom *online* upitnika distribuiranog studentima završne godine integriranog prijediplomskog i diplomskog sveučilišnog studija smjera Računovodstvo i revizija na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu te diplomskog sveučilišnog studija smjerova Računovodstvo i revizija na Ekonomskom fakultetu u Splitu, Financijski menadžment na Ekonomskom fakultetu u Osijeku i Financijski management na Fakultetu ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“ u Puli u razdoblju od veljače do travnja 2023. Nakon pet tjedana prikupljeno je 85 odgovora studenata, što čini konačan uzorak istraživanja od 184 ispitanika, odnosno 46 (25%) poslodavci, 53 računovođe (28,8%) i 85 (46,2%) studenti.

3.5. Oblikovanje i testiranje istraživačkih pitanja

Na temelju prethodnih elaboracija postavljena su sljedeća istraživačka pitanja:

1. Koje su od promatranih vještina nužne ili opcionalne za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva promatrano iz perspektive poslodavaca, računovođa i studenata – (IP 1)?
2. Koja je razina stručnosti potrebna u promatranim vještinama za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva promatrano iz perspektive poslodavaca, računovođa i studenata – (IP 2)?
3. Postoji li nerazmjer u percepciji između poslodavaca, računovođa i studenata o potrebnim vještinama za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva – (IP 3)?

Određeni rezultati istraživanja prikazani su deskriptivnom i inferencijalnom statistikom, pri čemu se, u inferencijalnoj statistici, za sve testove koristila razina signifikantnosti od 5%. S ciljem utvrđivanja nužnih i opcionalnih vještina (IP 1) te razina stručnosti (IP 2), upotrijebljena je deskriptivna statistika (Chaplin, 2016). Kako nisu ispunjene pretpostavke normalnosti, zbog homogenosti uzorka i nedovoljno varijacija, podaci su djelomično testirani neparametrijskim analizama (Dolce et al., 2020). Pri IP 3 razmatrane su razlike između skupina ispitanika pojedinačno za svaki mjerni instrument. Iako je većina ispitanika sve vještine označila kao nužne, čak u 80% slučajeva (osim jedne), dodatno je

provjereno postojanje razlika u percepciji nužnih/opcionalnih vještina između triju skupina ispitanika (P, S, R) primjenom hi-kvadrat testa (IP 3 – prvi mjerni instrument). Razlike u percepciji potrebne razine stručnosti između triju skupina ispitanika testirane su analizom varijance (jednosmjerna ANOVA – IP 3 – drugi mjerni instrument). Kako bi se utvrdilo između kojih točno skupina postoji razlika u percepciji, provedeni su testovi multiple komparacije, i to – Scheffe test za slučaj jednakih varijanci poduzoraka i Tamhaneov T2 test za slučaj nejednakih varijanci uzoraka.

Analize slijede postavljena istraživačka pitanja, a provedene su u statističkom paketu IBM SPSS v. 25 s ciljem utvrđivanja očekivanog postojanja nerazmjera između promatranih skupina ispitanika i definiranja rangova unutar pojedinih mjerenih instrumenata.

3.6. Robusnost mjernih instrumenata

Utvrđivanje robusnosti korištenih mjerenih instrumenata odvijala se u nekoliko etapa. Za utvrđivanje percepcije poslodavaca i računovođa o vještinama za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva koristili su se prikupljeni podaci u sklopu projekta *Izvršnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4*. Članovi radne skupine pripremili su prijedlog upitnika o standardu zanimanja rukovoditelja/ice računovodstva koji su potom pregledali odabrani stručnjaci iz prakse i akademije jer mogu pružiti najbolje informacije o promatranom zanimanju, odnosno o ključnim vještinama za zanimanje potrebnima za obavljanje računovodstvenih poslova. Nakon napravljenih ispravaka oblikovana je konačna verzija upitnika te je provedeno strukturirano intervjuiranje poslodavaca i računovođa iz različitih geografskih područja kako bi se obuhvatila cjelokupna zastupljenost na nacionalnoj razini. Identična početna metodologija koristila se u istraživačkoj studiji Aryanti i Adhariani (2020). Naknadno je provedeno ispitivanje studenata s pomoću *online* upitnika.

Važna je karakteristika upitnika i u njemu mjerenih konstrukata ocjena pouzdanosti (Mijoč, 2013). Nadalje, pouzdanost se odnosi na dosljednost ispitanikovih odgovora pri istovjetnom ili sličnom pitanju (Milas, 2005), kojom istraživači nastoje odgovoriti na pitanje mjeri li skup promatranih izjava isti konstrukt (Mijoč, 2013). Prihvatljivom pouzdanošću Nunnally (1979) smatra rezultate Cronbach alphe veće od 0.7, ali uputno je težiti koeficijentima iznad 0.8 (Mijoč, 2013). Klineove (2011) smjernice za tumačenje vrijednosti Cronbach alphe smatraju izvršnim mjerne ljestvice ako koeficijent pouzdanosti poprimi vrijednosti oko 0.9, vrlo dobrima za vrijednosti oko 0.8, a prikladnima za rezultate Cronbach alphe oko 0.7 (Mijoč, 2013). Cronbach alpha za prvi mjerni instrument vještine iznosi 0.781, a za drugi instrument stručnosti veći je od 0.9.

Dodatno, u ispitivanju međusobne koreliranosti manifestne varijable stručnosti, s obzirom na to da je riječ o varijabli Likertova tipa, proveden je Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test. Kaiser i Rice (1974) postavili su sljedeću ljestvicu pri tumačenju KMO testa: oko 0.9 izvršno, oko 0.8 vrlo dobro, oko 0.7 dobro, oko 0.6

osrednje, oko 0.5 loše i ispod 0.5 neprihvatljivo. Rezultat KMO MSA testa je 0.876, što je vrlo dobro u smislu postojanja latentnih dimenzija pri instrumentima vještine (Aryanti i Adhariani (2020) KMO MSA > 0.50 za oba mjerna konstrukta). Pritom treba uzeti u obzir kako je KMO moguće provesti samo za drugi mjerni instrument (razina stručnosti) zbog testa korelacije među varijablama, odnosno za dihotomne varijable (vještina nužna/opcionalna) ne postoji korelacijska matrica. Naime, varijable moraju biti ordinalne ili barem idealno intervalne, što je ostvareno u mjernom instrumentu stručnosti. Uvažavajući navedeno, ispunjeni su kriteriji valjanosti i pouzdanosti testiranih mjerenih instrumenata te su dobiveni rezultati validni i podobni za tumačenja.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

4.1. Deskriptivna analiza

Statistička analiza podataka dobivenih mjerenjem provedena je na uzorku od 161 ispitanika (N = 161 ili 87,5%). U istraživanju je inicijalno sudjelovalo 184 ispitanika. Prilikom uređivanja i logičke kontrole prikupljenih podataka 23 ispitanika (12,5%) isključena su iz statističke obrade i analize zbog nepotpunih odgovora. Uzorak ispitanika sastoji se od tri podskupine: (i) poslodavci (n = 41 ili 25,47%), pri čemu je isključeno 5 ispitanika, (ii) računovođe (n = 46 ili 28,57%), pri čemu je isključeno 7 ispitanika, te (iii) studenti (n = 74 ili 45,96%), gdje je isključeno 11 ispitanika. Strukturiranim intervjuima i upitnikom mjerena su određena sociodemografska obilježja ispitanika (radni staž i radni staž u trenutnoj organizaciji za poslodavce i računovođe te spol, dob, mjesto studiranja i radno iskustvo za studente). U Tablici 2. prikazani su deskriptivni pokazatelji varijabli radni staž u trenutnoj organizaciji te ukupni radni staž.

Tablica 2.

Prikaz odgovora za prosječnu duljinu radnog staža u organizaciji i ukupnog radnog staža

Sociodemografska obilježja	Dionici	N	Min.	Max.	AS	SD
Prosječna duljina radnog staža u organizaciji	Poslodavci	41	1.00	31.00	13.65	8.72
	Računovođe	46	0.00	43.00	12.72	9.64
	Ukupno	87	0.00	43.00	13.16	9.17
Prosječna duljina ukupnog radnog staža	Poslodavci	41	6.00	39.00	21.16	8.66
	Računovođe	46	3.00	43.00	18.29	11.63
	Ukupno	87	3.00	43.00	19.64	10.38

Izvor: prikaz autora na temelju podataka prikupljenih u sklopu projekta Izvrsnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4

Prosječan je radni staž poslodavaca u trenutnoj organizaciji 13,65 godina, a računovođa 12,72 godina. T-testom za nezavisne uzorke na razini signifikantnosti od 5% nije utvrđena statistički značajna razlika u prosječnoj duljini radnog staža u organizaciji između poslodavaca i računovođa ($p = 0.642$). Prosječan je ukupni radni staž poslodavaca 21,16 godina, odnosno 18,29 godina za računovođe.

Provedenim t-testom za nezavisne uzorke između ovih dvaju prosjeka nije utvrđena statistički značajna razlika na razini signifikantnosti od 5% ($p = 0.192$). Rezultati T-testa prikazani su Tablicom 3.

Tablica 3.

Rezultati T-testa za nezavisne uzorke za varijable radni staž

Usporedba sociodemografskih obilježja		Leveneov test jednakosti varijanci		T-test za nezavisne uzorke (dvosmjerni)		
		F	Sig. (p)	t	df	Sig. (p)
Radni staž u organizaciji	Jednakost varijanci	0.148	0.702	0.467	85	0.642
	Nejednakost varijanci			0.469	84.978	0.640
Ukupan radni staž	Jednakost varijanci	5.494	0.021	1.294	85	0.199
	Nejednakost varijanci			1.316	82.481	0.192

Izvor: prikaz autora na temelju podataka prikupljenih u sklopu projekta Izvrsnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4

Osim postavljenog pitanja o duljini ukupnog radnog staža (u godinama) te o duljini radnog staža u organizaciji u kojoj su trenutno zaposleni, od poslodavaca i računovođa također se tražilo da procijene koliko dobar uvid imaju u posao rukovoditelja računovodstva (1 = vrlo loš; 2 = prosječan; 3 = vrlo dobar; 4 = potpun). Kada se analiziraju prikupljeni odgovori o samoprocjeni uvida koji imaju u zanimanje rukovoditelja računovodstva, 90,3% poslodavaca i 95,6% računovođa ocijenilo je svoj uvid vrlo dobrim ili potpunim (Tablica 4.).

Tablica 4.

Prikaz odgovora za uvide u posao rukovoditelja računovodstva – poslodavci i računovođe

Sociodemografska obilježja	Odgovori	Frekvencija	Postotak (%)	Kumulativni postotak (%)
Uvid u posao rukovoditelja računovodstvo – poslodavci	Vrlo loš	1	2.40	2.40
	Prosječan	3	7.30	9.80
	Vrlo dobar	15	36.6	46.30
	Potpun	22	53.7	
	Ukupno (N)	41	100.00	100.00
Uvid u posao rukovoditelja računovodstvo – računovođe	Prosječan	2	4.30	4.30
	Vrlo dobar	6	13.00	17.40
	Potpun	38	82.6	
	Ukupno (N)	46	100.00	100.00

Izvor: prikaz autora na temelju podataka prikupljenih u sklopu projekta Izvrsnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4

Uz poslodavce i računovođe, istraživanje je uključivalo i studente kojima su postavljena pitanja o mjestu studiranja (Split, Osijek, Pula, Zagreb), načinu studiranja (redovito, izvanredno), spolu, dobnoj skupini (razvrstane u tri potkategorije) te postojanju radnog iskustva u struci. Statističkom analizom nije

utvrđen utjecaj sociodemografskih varijabli na stavove studenata o predmetu istraživanja jer se radi o izrazito homogenoj skupini, pri čemu 95% studenata studira redovito, njih 78% je u dobnoj skupini do 24 godine, a ukupno 97% u dobnoj skupini do 29 godina te većinu studenata čine osobe ženskog spola (76%). Ipak, 72% studenata nema radno iskustvo u struci, a oni koji imaju, u 71% slučajeva, stekli su ga radom na temelju studentskog ugovora. Ostale deskriptivne opise omogućava Dodatak B.

4.2. Karakteristike i vrijednosti mjerenih instrumenta – vještine i razina stručnosti

Prvo istraživačko pitanje povezano je s odgovorima ispitanika na pitanja o tome koje su od navedenih vještina, prema njihovu, mišljenju nužne, a koje su opcionalne za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva. U Tablici 5. prikazani su postoci odgovora „nužna“ svih ispitanika za 13 generičkih i tehničkih vještina. Vještine su razvrstane od najvećeg do najmanjeg ukupnog postotka prema odgovoru svih ispitanika. Iz priložene tablice može se vidjeti kako najveći broj ispitanika nužnim vještinama smatra planiranje, organiziranje i nadziranje vlastitog rada i rada suradnika (I vještina – 94,4%) te vođenje poslovnih knjiga i sastavljanje financijskih izvještaja uz podršku računovodstvenog programa (II vještina – 93,2%). Najmanji broj ispitanika smatra izradu prezentacije i prezentiranje o ključnim računovodstvenim informacijama nužnom vještinom (XII – 46,0%), odnosno 54,0% ispitanika ocjenjuje navedenu vještinu opcionalnom za zanimanje rukovoditelja računovodstva.

Drugo istraživačko pitanje ocjenjuje razinu stručnosti u promatranim vještinama. Tablicom 5. prikazana je prosječna razina stručnosti za svaku navedenu vještinu na prethodno definiranoj ljestvici prema odgovorima ispitanika, što će predstavljati osnovu za tumačenje stupnja važnosti vještina. S obzirom na to da se ovdje radi o varijabli Likertova tipa, s ukupno 5 razina stručnosti od najmanje (nepostojeće) do najviše, proveden je i Kaiser-Meyer-Olkinov test valjanosti instrumenta (KMO-MSA). Vještine su razvrstane od najviše do najniže prosječne razine stručnosti, prema ukupnoj prosječnoj ocjeni svih ispitanika. Zaključuje se kako su ispitanici za sve promatrane vještine procijenili potrebnu stručnost razine 3 (napredna) ili manje, pri čemu je raspršenost odgovora dualna. Ukupno gledano, najviša potrebna razina stručnosti procijenjena je za IV – vještinu vladanja i upotrebljavanja računovodstvene politike i provođenja računovodstvene procjene te VI – sastavljanje temeljnih financijskih izvještaja, a najmanja za XIII – obavljanje popratnih aktivnosti koristeći se alatima e-poslovanja, odnosno za XII – izradu prezentacije i prezentiranje o ključnim računovodstvenim informacijama. Ako se usporede generičke i tehničke vještine, poslodavci i računovođe većim prosječnim ocjenama traže stručnost za tehničke vještine. Međutim, iz rezultata mogu se isčitati i značajnije razlike u ocjeni vještina između poslodavaca i studenata u području cjeloživotnog obrazovanja (III – 3.32 vs. 2.54), računovodstvenih politika i procjena (IV – 3.32. vs. 2.89) te financijskog izvještavanja (VII – 3.39 vs. 2.57). Konačan je cilj definiranje rangova unutar pojedinih mjerenih instrumenata.

Tablica 5.

Nužnost vještina po kategorijama ispitnika i ukupno te prosječna razina potrebne stručnosti po kategorijama ispitnika i ukupno

Vještina	Nužnost vještina – pojedinačno i ukupno				Razina stručnosti – pojedinačno i ukupno			
	P	R	S	N	P	R	S	N
	n = 41	n = 46	n = 74		n = 41	n = 46	n = 74	
I. Planiranje, organiziranje i nadziranje vlastitog rada i rada računovodaca/knjigovoda (suradnika)	97,6%	91,3%	94,6%	94,4%	3,22	3,20	2,89	3,06
II. Vođenje poslovnih knjiga i sastavljanje financijskih izvješćaja uz podršku računovodstvenog programa	97,6%	91,3%	91,9%	93,2%	3,37	3,37	2,68	3,05
III. Praćenje promjena u računovodstvenoj i poreznoj regulativi koristeći se suvremenim tehnologijama (internetskim izvorima)	97,6%	89,1%	83,8%	88,8%	3,32	3,26	2,54	2,95
VI. Sastavljanje temeljnih financijskih izvješćaja	95,1%	84,8%	83,8%	87,0%	3,44	3,43	2,66	3,08
IV. Vlađanje i upotrebljavanje računovodstvenih politika i provođenje računovodstvenih procjena	92,7%	84,8%	82,4%	85,7%	3,32	3,22	2,89	3,09
V. Vođenje izrade završnog obračuna	92,7%	84,8%	79,7%	84,5%	3,39	3,41	2,65	3,06
X. Vlađanje komunikacijskim vještinama u suradnji s internim i eksternim korisnicima računovodstvenih informacija	90,2%	82,6%	63,5%	75,8%	3,17	3,04	2,69	2,91
XI. Upotrebljavanje stručne računovodstvene terminologije	85,4%	80,4%	62,2%	73,3%	2,98	3,04	2,60	2,82
VII. Sastavljanje poreznih izvješćaja, konsolidiranih financijskih izvješćaja, nefinancijskih izvješćaja i izvješćaja u statistike i druge izvještajne svrhe	87,8%	80,4%	56,8%	71,4%	3,39	3,28	2,57	2,98
IX. Uključivanje računovodstvenih podataka u izradu poslovnog plana i drugih izvješćaja	78,0%	65,2%	64,9%	68,3%	3,12	3,07	2,68	2,90
XIII. Obavljanje popratnih aktivnosti koristeći se alatima e-poslovanja (e-porezna, e-račun, e-zdravstvo)	90,2%	84,8%	44,6%	67,7%	2,90	2,96	2,16	2,59
VIII. Sastavljanje komparativnih i strukturnih financijskih izvješćaja, izračunavanje i interpretiranje financijskih i nefinancijskih pokazatelja	78,0%	67,4%	50,0%	62,1%	3,02	3,04	2,51	2,79
XII. Napraviti prezentaciju i prezentirati o ključnim računovodstvenim informacijama	61,0%	56,5%	31,1%	46,0%	2,68	2,74	2,30	2,53
Srednja vrijednost po odgovorima	85,68%	80,26%	68,41%	76,78%	3,17	3,16	2,60	2,91

Izvor: prikaz autora na temelju podataka prikupljenih u sklopu projekta Izvršnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4

4.3. Ocjena percepcije dionika

Kako bi se utvrdilo postojanje statistički značajne razlike u procjeni između poslodavaca, računovođa i studenata, za IP 3 proveden je hi-kvadrat test na razini signifikantnosti od 5%. Rezultati su prikazani u Tablici 6. Pri ukupno šest vještina utvrđena je razlika u percepciji između skupina ispitanika: X – vladanje komunikacijskim vještinama u suradnji s internim i eksternim korisnicima; XI – upotrebljavanje stručne računovodstvene terminologije; VII – sastavljanje poreznih, konsolidiranih financijskih, statističkih i drugih izvještaja; XIII – obavljanje popratnih aktivnosti služeći se alatima e-poslovanja; VIII – sastavljanje komparativnih i strukturnih financijskih izvještaja, izračunavanje i interpretacija financijskih i nefinancijskih pokazatelja; XII – izrada prezentacije i prezentiranje o ključnim računovodstvenim informacijama. Pri svih šest vještina (2 tehničke i 4 generičke) radi se o različitoj percepciji studenata u odnosu na poslodavce i računovođe, među kojima gotovo nema razlika u percepciji.

Za razliku od poslodavaca i računovođa, studenti u većoj mjeri ove vještine smatraju opcionalnima. Budući da studentska populacija izdvaja veći dio predloženih generičkih vještina kao opcionalne, navedeno korelira s rezultatima studija de Lange i sur. (2006), Dolce i sur. (2020), Barišić i sur. (2021) te Asonitou i Hassall (2019). Za razlike u percepciji potrebne razine stručnosti između triju skupina ispitanika testirane su analizom varijance (jednosmjerna ANOVA). Kako bi se utvrdilo između kojih točno skupina postoji razlika u percepciji, provedeni su testovi multiple komparacije, i to – Scheffe test za slučaj jednakih varijanci poduzoraka i Tamhaneov T2 test za slučaj nejednakih varijanci uzoraka. Rezultati ANOVA-e i testova multiple komparacije prikazani su u prethodnoj tablici (Tablica 6).

Provedbom ANOVA-e utvrđena je razlika u prosjecima između skupina na svim vještinama, a *post hoc* testovima multiple komparacije (Scheffe/Tamhane) potvrđeno je kako se razlika odnosi na poduzorak studenti. Sve statistički značajne razlike uvrđene su između studenata u odnosu na poslodavce i računovođe te su označene tamnijim brojevima. Između poslodavaca i računovođa nije utvrđena razlika u percepciji koja je razina stručnosti potrebna za pojedinu vještinu. Studenti su potrebnu razinu stručnosti za svaku vještinu procjenjivali nižom ocjenom u odnosu na poslodavce i računovođe.

Tablica 6.
Ocjena percepcije dionika prema nužnosti vještina (hi-kvadrat test) i rezultati analize varijance za procijenjenu razinu stručnosti (ANOVA)

Vještina	Vještine			Stručnost			
	Li-kvadrat	df	Sig.	Jednakost varijanci (p)	df	F	ANOVA (p)
I. Planiranje, organiziranje i nadziranje vlastitog rada i rada računovoda/knjigovoda (suradnika)	2.011	2	.366	0,250	2	3.163	.045
II. Vođenje poslovnih knjiga i sastavljanje financijskih izvješćaja uz podšku računovodstvenog programa	1.683	2	.431	0,000	2	15.373	.000
III. Praćenje promjena u računovodstvenoj i poreznoj regulativi koristeći se suvremenim tehnologijama (internetskim izvorima)	4.414	2	.110	0,000	2	15.085	.000
VI. Sastavljanje temeljnih financijskih izvješćaja	2.673	2	.263	0,000	2	15.543	.000
IV. Vlađenje i upotrebljavanje računovodstvenih politika i provođenje računovodstvenih procjena	2.310	2	.315	0,116	2	4.560	.012
V. Vođenje izrade završnog obračuna	1.520	2	.468	0,000	2	15.243	.000
X. Vlađenje komunikacijskim vještinama u suradnji s internim i eksternim korisnicima računovodstvenih informacija	11.137	2	.004	0,000	2	5.502	.005
XI. Upotrebljavanje stručne računovodstvene terminologije	8.266	2	.016	0,060	2	3.817	.024
VII. Sastavljanje poreznih izvješćaja, konsolidiranih financijskih izvješćaja, nefinancijskih izvješćaja i izvješćaja u statističke i druge izvješćajne svrhe	12.687	2	.002	0,000	2	14.949	.000
IX. Uključivanje računovodstvenih podataka u izradu poslovnog plana i drugih izvješćaja	1.836	2	.399	0,000	2	5.795	.004
XIII. Obavljanje popratnih aktivnosti koristeći se alatima e-poslovanja (e-porezna, e-račun, e-zdravstvo)	29.857	2	.000	0,017	2	15.625	.000
VIII. Sastavljanje komparativnih i strukturnih financijskih izvješćaja, izračunavanje i interpretiranje financijskih i nefinancijskih pokazatelja	6.479	2	.039	0,000	2	6.239	.002
XII. Napraviti prezentaciju i prezentirati o ključnim računovodstvenim informacijama	10.972	2	.004	0,670	2	3.720	.026

Izvor: prikaz autora na temelju podataka prikupljenih u sklopu projekta Izvršnosti i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4

4.4. Završno mjerenje manifestnih varijabli

Tablicom 7. prikazan je poredak vještina prema razini potrebne stručnosti sukladno s procjenama pojedine skupine ispitanika, odnosno poredak procijenjene stručnosti izvršen je prema silazno-numeričkom kriteriju prosječnih vrijednosti. Navedeni kriteriji izravno su povezani s prosječnim vrijednostima Tablice 5. Vještina za koju je procijenjena najveća razina potrebne stručnosti označena je brojem 1, a ona za koju je procijenjena najmanja razina stručnosti brojem 13. Vještine koje su imale iste vrijednosti nominalno su označene istim rednim brojem, dok je u zagradi naznačena vrijednost koja realno očitava stvarno mjesto pozicioniranja (rang). Primjerice, tehničke vještine I, II i III kod poslodavaca su rangirane brojevima 1(3), 1 i 1(2) tako da prednja znamenka prikazuje rang nužnosti vještina prema mišljenju poslodavaca, dok je distribucija pozicija, prikazanih u zagradi, denominirana na temelju vrijednosti prosječne razine potrebne stručnosti. Istovremeno, poslodavci generičkim vještinama X i XIII pridaju jednaku važnost, pri čemu vještini X pripada sedmo, odnosno vještini XIII osmo mjesto, važući vrijednosti prosječnim razinama potrebne stručnosti ($3.17 > 2.90$).

Primjetno je kako su poslodavci i računovođe vrlo slično procjenjivali potrebnu razinu stručnosti za svaku pojedinu vještinu i poprilično ujednačeno, dok je poredak vještina među studentima potpuno različit u odnosu na poslodavce i računovođe. Poslodavci i računovođe najveću razinu stručnosti daju vještini VI (Sastavljanje temeljnih financijskih izvještaja), dok je studenti rangiraju na šesto mjesto. Studenti najveću razinu stručnosti daju vještini IV (Vladanje i upotreba računovodstvenih politika i provedba računovodstvenih procjena), dok je poslodavci i računovođe stavljaju na peto, odnosno šesto mjesto. Stoga su dobiveni rezultati u skladu s prethodnim istraživanjima, kao što je istraživanje Asonitou i Hassall (2019), provedeno u Grčkoj, koje je također utvrdilo postojanje jaza u očekivanju prema performansama između tržišta rada i diplomiranih studenata računovodstva. Iako je visoko ocijenjena važnost koja se pridaje tehničkim vještinama, diplomirani studenti računovodstva ne posjeduju željenu razinu tehničkih vještina koju tržište očekuje, kao i primjenu interdisciplinarnog znanja te drugih potrebnih kvaliteta za upravljanje složenim dnevnim problemima. Sljedeće istraživanje koje je potvrdilo da visoko obrazovanje ne uspijeva pružiti studentima široko opće obrazovanje zajedno sa specifičnim računovodstvenim obrazovanjem, kako bi se zadovoljile potrebe računovodstvene profesije, provedeno je u Australiji (de Lange et al., 2006).

Prema rezultatima istraživanja, iako se generičke vještine usvajaju tijekom studiranja, one ipak ne ispunjavaju očekivanja diplomanata jer oni smatraju postojanje značajnog nedostatka u vještinama koje ih pripremaju za tržište rada u profesiji računovodstva. Nastavak spomenutog istraživanja, također provedeno u Australiji od strane Jackling i de Lange (2009), uključilo je i perspektivu zaposlenika, tako da su u uzorak uzete i organizacije koje su u posljednjih pet godina zaposlile diplomirane računovođe. Iako su, prema rezultatima istraživanja, obje skupine ukazale na važnost tehničkih računovodstvenih vještina, nerazmjer je nastao pri generičkim vještinama jer

poslodavci zahtijevaju širok raspon generičkih vještina, za koje, pak, diplomanti smatraju da ih tome nisu prikladno poučavali tijekom studiranja (Dolce et al., 2020). Prema istraživanju provedenom na stručnoj razini (Edeigba, 2022), generičke vještine koje studenti stječu tijekom obrazovanja u skladu su s očekivanjima poslodavaca, dok razlika postoji pri nekim tehničkim računovodstvenim vještinama u području revizije i računovodstvu poreza. Ipak, na temelju rezultata mogu se uočiti dvije homogene (slične) skupine ispitanika, a to su poslodavci i računovođe. Naime, rangiranje vještine na temelju procjene potrebne razine stručnosti slično je za navedene dvije skupine ispitanika.

Tablica 7.

Rangiranje mjernih instrumenata prema dionicima

Vještina	Klasifikacija vještine	Rangovi vještine				Rangovi stručnost			
		P	R	S	SVI	P	R	S	SVI
I	Tehnička	1 (3)	1	1	1	7	7	1 (2)	3
II	Tehnička	1	(1) 2	2	2	4	3	4	5
III	Tehnička	1 (2)	3	3 (4)	3	5	5	10	7
IV	Tehnička	5 (6)	4 (6)	5	5	5 (6)	6	1	1
V	Tehnička	5	4 (5)	6	6	2	2	7	4
VI	Tehnička	4	4	3	4	1	1	6	2
VII	Tehnička	9	9	10	9	2 (3)	4	9	6
VIII	Tehnička	(11) 12	11	11	12	10	9 (11)	11	11
IX	Tehnička	11	12	7	10	9	8	4 (5)	9
X	Generička	7	8	8	7	8	9	3	8
XI	Generička	10	9 (10)	9	8	11	9 (10)	8	10
XII	Generička	13	13	13	13	13	13	12	13
XIII	Generička	7 (8)	4 (7)	12	11	12	12	13	12

Izvor: prikaz autora na temelju istraživanja unutar projekta. Provedeno istraživanje među studentskom populacijom nije sastavnica projekta, već zajednička odluka autora, uz prethodno pribavljenu suglasnost članova radne skupine Računovodstvo.

5. ZAKLJUČAK

Često korištena sintagma „računovodstvo je vještina“ inkludira kako računovođe, kao nositelji profesije, moraju posjedovati određene vještine. Stoga bi sveučilišni nastavni planovi i programi trebali uključivati razvoj vještina kako bi se razvili vješti ljudski resursi i zadovoljile potrebe poslodavaca (Aryanti & Adhariani, 2020), a sami studenti bili konkurentniji na tržištu rada. Međutim, prethodna istraživanja ukazuju na postojanje nerazmjera između vještina koje studenti stječu obrazovanjem i vještina koje od njih očekuju poslodavci. Ovaj rad fokusiran je na zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva te na potrebne vještine za navedeno zanimanje. Istraživanje je uključivalo odgovore 46 poslodavaca, 53 računovođe te 85 studenata s 4 javna sveučilišta u Hrvatskoj, gdje se nakon provedenog uzorkovanja uzorak neznatno smanjio za 12,5% uslijed nepotpunih odgovora. U skladu s time, ispunjeni su postavljeni ciljevi. Prije svega, identificirane su nužne i opcionalne vještine za promatrano zanimanje, uočene su razine potrebne stručnosti za pojedine vještine za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva te je potvrđen potencijalni jaz između poslodavaca, računovođa i studenata

u smislu potrebnih vještina za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva te neočekivana homogeniziranost skupine poslodavaca i računovođa.

Kako se može vidjeti iz prikaza i analize prethodnih istraživanja, postoji opsežna literatura o potrebnoj razini vještina za računovodstvenu profesiju. Većina tih istraživanja provedena je u posljednjih dvadesetak godina te je većinom usmjerena na različite vještine promatrane iz perspektive poslodavaca, studenata, obrazovnih institucija te profesionalnih računovodstvenih tijela. Zaključci prethodnih studija mogu se sažeto sumirati u jednoj tezi – postoji nerazmjer između percepcije svih dionika iz sfere računovodstva o potrebnim vještinama te njihovu stupnju i načinu usvajanja. Također, potrebno je istaknuti kako su svi dionici, posebno poslodavci, ukazali na sve veću i značajniju ulogu generičkih vještina u stvaranju dodane vrijednosti (Klibi & Oussii, 2013; Dolce et al., 2020), pa čak i u segmentu oglašavanja za posao računovođe, gdje se, prvenstveno, ističu iste vještine (Tan & Fawzi, 2017). Osim toga, postoji načelni konsenzus o nedovoljnom razvijanju ključnih generičkih i tehničkih vještina na temelju sveučilišnih studijskih programa iz računovodstva (Kavanagh & Drennan, 2008; Bui & Porter, 2010; Webb & Chaffer, 2016; Howcroft, 2017; Chaffer & Webb, 2017).

Budući da je ovo jedno od prvih istraživanja o vještinama za zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva na ovom području, buduća istraživanja trebaju ići u smjeru detaljnijih analiza o važnosti pojedinih vještina, posebice definiranjem specifičnosti generičkih i tehničkih vještina potrebnih za obavljanje poslova navedenog zanimanja. Dodatno, s obzirom na to da su istraživanjem prikupljene informacije o percepciji studenata o potrebnim vještinama, a ne o vještinama stečenima tijekom obrazovanja, potrebno je analizirati primjerenost postojećih studijskih programa u odnosu na stjecanje potrebnih vještina. Bilo bi poželjno dionike istraživanja proširiti na predavače privatnih učilišta i ostala znanstveno-nastavna zvanja javnih visokoškolskih ustanova s ciljem utvrđivanja perceptivnih razlika, što uključuje i alumni članove. Provedena analiza ima određena ograničenja. Prije svega, istraživanje je provedeno na posebno oblikovanom uzorku te je veličina uzorka zadovoljavajuća u odnosu na ukupnu populaciju poslodavaca, računovođa i studenata završne godine diplomskih studija. Premda je potvrđena pouzdanost mjerenih instrumenata, predstavljeni zaključci mogu se smatrati ilustrativnima jer je relativno mali broj studenata, s najvećeg javnog ekonomskog fakulteta, pristupio popunjavanju upitnika. Iznimno dobro postavljen metodološki okvir svakako može biti izvrsna pretpostavka i model u provedbi *in posterum* istraživanja.

S obzirom na navedena prethodna istraživanja i njihove rezultate, postoji nedvojbeno potreba daljnjeg istraživanja promatrane problematike. Iako je za očekivati da se nikada neće postići potpuna usuglašenost glede potrebnih vještina, s naglaskom na zanimanje rukovoditelja/ice računovodstva, između poslodavaca, računovođa i studenata potrebno je identificirati te reducirati jaz očekivanja u vezi s ključnim vještinama. Visokom je obrazovanju i dalje izazov utvrditi ključne poslove, znanje i vještine koje su relevantne i u globalnom kontekstu, a koje diplomirani studenti trebaju posjedovati pri uključivanju na tržište rada. Budući da se na temelju visokog obrazovanja studenti pripremaju i osposobljavaju za tržište

rada, sveučilišta bi trebala pratiti trendove i promjene na tržištu rada kako bi im prilagođavala nastavne planove i programe.

Bilješka

Članak je nastao kao *output* projekta *Izvršnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4* u okviru Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020.“ financiran od strane Europskog socijalnog fonda. Cilj projekta je poboljšanje kvalitete, relevantnosti i učinkovitosti visokog obrazovanja kroz razvoj standarda zanimanja i standarda kvalifikacija u polju ekonomije te unaprjeđenje studijskih programa uz razvoj i korištenje modernih metoda učenja i poučavanja. Ostvarenje specifičnih ciljeva projekta temeljit će se na ESG standardima i HKO-u, a obuhvatiti će jačanje kompetencija nastavnog i nenastavnog osoblja, rad centara za razvoj karijera, gospodarskih savjeta, informiranja javnosti te svekolikog unaprjeđenja sustava kvalitete (stvaranje institucionalnih i financijskih okvira održivosti).

LITERATURA

American institute of accountants (1953). *Accounting terminology Bulletins, Review and Resume*, Vol. 1, pp. 1-32. https://egrove.olemiss.edu/dl_aia/356

Arquero, J. L., Fernandez-Polvillo, C., Hassall, T. (2022). „Non-technical skills and students’ overconfidence in accounting“. *Education Training*, Vol. 64, No. 5, pp. 716-733. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2021-0309>

Aryanti, C., Adhariani, D. (2020). „Students’ perceptions and expectation gap on the skills and knowledge of accounting graduates“. *JAFEB*, Vol. 7, No. 9, pp. 649-657. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.649>

Asonitou, S., Hassall, T. (2019). „Which skills and competences to develop in accountants in a country in crisis?“. *The International Journal of Management Education*, Vol. 17, No. 3. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100308>

Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) (2020). The soft skills imperative. International edition of Accounting and Business magazine. www.accaglobal.com

Atanasovski, A., Trpeska, M., Bozinovska-Lazarevska, Z. (2019). „Accounting students’ and employers’ perceptions on employability skills in the SEE country“. *European Financial and Accounting Journal*, Vol. 13, No. 3, pp. 55-72. <https://doi.org/10.18267/j.efaj.214>

Barišić, I., Novak, A., Mališ, S. S. (2021). „Professional accountants skills expected from accounting employers-evidence from recent research“. In *Proceedings of FEB Zagreb International Odyssey Conference on Economics and Business*, Vol. 3, No. 1, pp. 14-27.

Barišić, I., Novak, A., Mališ, S. S. (2022). „Skills required of professional accountants: Evidence from labour market in Croatia“. *Ekonomski vjesnik*, Vol. 35, No. 2, pp. 383-396. <https://doi.org/10.51680/ev.35.2.11>

Blasco Burriel, M. P., Costa Toda, A., Labrador Barrafón, M. (2023). „Relevant competences in accounting. The perspective of students and employers“. *Revista de Contabilidad – Spanish Accounting Review*, Vol. 26, No. 1, pp. 150-163. <https://doi.org/10.6018/rcsar.416001>

Bui, B., Porter, B. (2010). „The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An Exploratory Study“. *Accounting Education: An International Journal*, Vol. 19, No. 1-2, pp. 23-50. <https://doi.org/10.1080/09639280902875556>

Chaffer, C., Webb, J. (2017). „An evaluation of competency development in accounting trainees“. *Accounting Education*, Vol. 26, No. 5-6, pp. 431-458. <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1286602>

Chaplin, S. (2016). „Accounting education and the prerequisite skills of accounting graduates: are accounting firms' moving the boundaries?“. *Australian Accounting Review*, Vol. 27, No. 1, pp. 61-70. <https://doi.org/10.1111/auar.12146>

De Lange, P., Jackling, B., Gut, A.M. (2006). „Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: an investigation from two Victorian universities“. *A&F*, Vol. 46, pp. 365-386. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2006.00173.x>

Dereky, F. (2019). „What skills accounting students need: Evidence from students' perceptions and professionals' expectations“. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*, Vol. 6, No. 4, pp. 184-191. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1149>

Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., Ghislieri, C. (2020). „The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations“. *Accounting Education*, Vol. 29, No. 1, pp. 57-76. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>

Dražić Lutitsky, I., Gulin, D., Mamić Sačer, I., Tadijančević, S., Tušek, B., Vašiček, V., Žager, K., Žager, L. (2010). *Računovodstvo*. Zagreb: HZRFD.

Dwaase, D. A., Awotwe, E., Amoah-Smith, E. O. (2020). „Skills Requirements of the Professional Accountant in a Changing Work Environment“. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, Vol. 25, No. 12, pp. 12-17.

Edeigba, J. (2022). „Employers' expectations of accounting skills from vocational education providers: The expectation gap between employers and ITPs“. *The International Journal of Management Education*, Vol. 20, No. 3, 100674. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100674>

Elo, T., Pätäri, S., Sjögrén, H., Mättö, M. (2023). „Transformation of skills in the accounting field: the expectation–performance gap perceived by accounting students“. *Accounting Education*, pp. 1-37. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2191289>

Fouché, J. P., Kgapola, M. P. (2016). „Professional accountants' perspective of skills required to progress to management positions“. *IJBMS*, Vol. 8, No. 1, pp. 20-36.

Grdošić, L. (2015). „Creating a Profile of Employees in the Accounting Department“. *ENTRENOVA-ENTERPRISE RESEARCH INNOVATION*, Vol. 1, No. 1, pp. 362-367.

Howcroft, D. (2017). „Graduates' vocational skills for the management accountancy profession: exploring the accounting education expectation-performance gap“. *Accounting Education*, Vol. 26, No. 5-6 pp., 459-481. <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1361846>

Hrvatski jezični portal. <https://hjp.znanje.hr>

International Federation of Accountants. (2021). *Ethical Leadership in the Digital Age*. www.ifac.org.

Jackling, B., de Lange, P. (2009). „Do Accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence“. *Accounting Education: An International Journal*, Vol. 18, No. 4-5, pp. 369-385. <https://doi.org/10.1080/09639280902719341>

Jones, R. (2014). „Bridging the Gap: Engaging in Scholarship with Accountancy Employers to Enhance Understanding of Skills Development and Employability“. *Accounting Education: An International Journal*, Vol. 23, No. 6, pp. 527-541. <https://doi.org/10.1080/09639284.2014.965959>

Kaiser, H. F., Rice, J. (1974). „Little Jiffy, Mark Iv“. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 34, No. 1, pp. 111-117. <https://doi.org/10.1177/001316447403400115>

Kavanagh, M. H., Drennan, L. (2008). „What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations“. *A&F*, Vol. 48, pp. 279-300. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2007.00245.x>

Klibi, M. F., Oussii, A. A. (2013). „Skills and Attributes Needed for Success in Accounting Career: Do Employers' Expectations Fit with Students' Perceptions? Evidence from Tunisia“. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 8, pp. 118-132. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p118>

Klindžić, M., Pavković, K. (2021). „Vještine kao ključni činitelj zapošljivosti diplomanata poslovne ekonomije–percepcije poslodavaca i diplomanata“. *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, Vol. 11, No. 1, pp. 25-38. <https://doi.org/10.38190/ope.11.1.11>

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York – London: The Guilford Press.

Kwarteng, J. T., Mensah, E. K. (2022). „Employability of accounting graduates: analysis of skills sets“. *Heliyon*, Vol. 8, No. 7, e09937. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09937>

Letica, M., Dropulić, I., Mabić, M. (2020). „Učinci implementacije integriranog informacijskog sustava na menadžersko računovodstvo: usporedba djelatnosti osiguranja u Republici Hrvatskoj i Bosni i Hercegovini“. *Ekonomika misao i praksa*, Vol. 29, No. 2, pp. 409-424. <https://doi.org/10.17818/EMIP/2020/2.5>

Lisá, E., Hannelová, K., Newman, D. (2019). „Comparison between Employers' and Students' Expectations in Respect of Employability Skills of University Graduates“. *International Journal of Work-Integrated Learning*, Vol. 20, No. 1, pp. 71-82.

Mijoč, J. (2013). *Modeliranje namjera za samozapošljavanje studentske populacije*. Doktorska disertacija. <https://dr.nsk.hr/islandora/object/efos%3A2540/danastream/PDF/view>

Milas, G. (2005). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Slap.

Nunnally, J. (1979). „An overview of psychological measurement“. U *Clinical Diagnosis of Mental Disorders* (ur. B. B. Wolman), pp. 97-146. New York: Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2490-4_4

O'Shea, M. A., Bowyer, D., Ghalayini, G. (2022). „Future Proofing Tomorrow's Accounting Graduates: Skills, Knowledge and Employability“. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, Vol. 16, No. 3, pp. 55-72. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v16i3.05>

Pervan, I., Dropulić, I. (2019). „The Impact of Integrated Information Systems on Management Accounting: Case of Croatia“. *Management: Journal of CMI*, Vol. 24, No. 1, pp. 21-38. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.24.1.2>

Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudiadnyani, I. G. A. O., Sintadevi, N. P. R. (2023). „Employability and digital technology: what skills employers want from accounting workers?“. *Accounting Education*, pp. 1-22. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2196665>

Tan, L. M., Fawzi, L. (2017). „Employability Skills Required of Accountants“. *SHS Web of Conferences*, Vol. 34, 06001. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20173406001>

Tan, L. M., Laswad, F. (2018). „Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us?“. *Accounting Education*, Vol. 27, No. 4, pp. 403-432. <https://doi.org/10.1080/09639284.2018.1490189>

Tanaka, S., Sithole, M. (2015). „Information Technology Knowledge and Skills Accounting Graduates Need“. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 6, No. 8, pp. 47-52.

Uyar, A., Gungormus, A. H. (2011). „Professional knowledge and skills required for accounting majors who intend to become auditors: Perceptions of external auditors“. *BERJ*, Vol. 2, No. 3, pp. 33-49.

Webb, J., Chaffer, C. (2016). „The expectation performance gap in accounting education: a review of generic skills development in UK accounting degrees“. *Accounting Education*, Vol. 25, No. 4, pp. 349-367. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1191274>

DODATAK A. Distribucija istraživačkog uzorka poslodavaca i računovođa po djelatnostima

Djelatnost		Broj organizacija
C	Prerađivačka industrija	7
D	Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	1
F	Građevinarstvo	2
G	Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	4
H	Prijevoz i skladištenje	1
I	Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	4
J	Informacije i komunikacije	4
K	Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	1
M	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	15
N	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	6
O	Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	3
P	Obrazovanje	4
Q	Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	3
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	2
S	Ostale uslužne djelatnosti	2

Izvor: prikaz autora na temelju podataka prikupljenih u sklopu projekta Izvrsnost i učinkovitost u visokom obrazovanju u polju ekonomija – E4

DODATAK B. Značajke ispitanih studenata

Sociodemografska obilježja	Odgovori	Frekvencija	Postotak (%)	Kumulativni postotak (%)
Mjesto studiranja	Ekonomski fakultet u Zagrebu	4	5,4	5,4
	Ekonomski fakultet u Splitu	27	36,5	41,9
	Ekonomski fakultet u Osijeku	31	41,9	83,8
	Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“ u Puli	12	16,2	100,0
	N	74	100,0	
Način studiranja	Redoviti studij	70	94,6	94,6
	Izvanredni studij	4	5,4	100,0
	N	74	100,0	
Spol	Muško	18	24,3	24,3
	Žensko	56	75,7	100,0
	N	74	100,0	
Dobna skupina	20 – 24	58	78,4	78,4
	25 – 29	14	18,9	97,3
	30+	2	2,7	100,0
	N	74	100,0	
Radno iskustvo u struci	DA	21	28,4	28,4
	NE	53	71,6	100,0
	N	74	100,0	
Način stjecanja radnog iskustva	Stručna praksa	4	19,0	19,0
	Rad preko studentskog servisa	15	71,4	90,40
	Na temelju ugovora o radu	2	9,50	100,0
	N	21	100	

Izvor: Autori

Ivo Mijoč, PhD

Full Professor
J. J. Strossmayer University in Osijek
Faculty of Economics
E-mail: ivo.mijoc@efos.hr
Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-5566-9279>

Ivana Dropulić, PhD

Associate Professor
University of Split
Faculty of Economics
E-mail: ivana.dropulic@efst.hr
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3128-706X>

Adriana Galant, PhD

Juraj Dobrila University in Pula
Faculty of Economics and Tourism "Dr. Mijo Mirković"
E-mail: adriana.galant@unipu.hr
Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-0129-8369>

ANALYSIS OF SKILLS FOR THE ACCOUNTING MANAGER PROFESSION: THE PERSPECTIVE OF EMPLOYERS, ACCOUNTANTS AND STUDENTS IN CROATIA

Abstract

The possession of certain skills is necessary to perform accounting tasks. However, the importance of these skills is viewed differently by employers, accountants and students as potential future accountants. Following in the footsteps of research on the alignment of skills acquired in higher education, those required by employers and those considered important by accountants themselves, this study examines which skills are necessary and which are optional for the accounting manager. The observed skills were examined from the perspective of employers, accountants and final year students at business schools in Croatia to determine whether there is a significant difference in the perception of the importance of the observed skills between the three groups of respondents. The results of the research show that the most important skills relate to planning, organising and monitoring one's own work, followed by keeping business books and preparing financial statements using accounting software, while the ability to present important accounting information is rated as the least important. Furthermore, the results of the survey confirm the existence of a gap of expectations regarding the observed skills between employers, accountants and students, but also the unexpected congruence of the assessments between employers and accountants.

Keywords: *skills, expertise, accounting manager, higher education, Croatia*

JEL classification: *I23, J24, M41*