

Marta Cybulska

Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE KSIĘGOWYCH W WOJSKOWYCH JEDNOSTKACH BUDŻETOWYCH

1. Wstęp

Warto zastanowić się nad tym, jaka jest potrzeba powstania i kształtowania umiejętności, czyli ich geneza, skąd bierze się zapotrzebowanie na określone predyspozycje charakteryzujące ludzi działających w służbach finansowo-księgowych?

Z pewnością na genezę, rozwój i kształtowanie umiejętności w sensie globalnym znacznie wpływają zmiany zachodzące w życiu społecznym oraz gospodarczym naszego kraju, które powodują wzrost zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowaną i kompetentną kadrę, dysponującą pożądanymi cechami charakteru oraz właściwą postawą zawodową.

Rosnące oczekiwania pracodawców, klientów i społeczeństwa w stosunku do roli zawodowej i społecznej księgowych, które wynikają m.in. z przyrostu ilości otrzymywanych informacji oraz szybkiego tempa dezaktualizacji przyswajanych danych, złożoności podejmowanych problemów oraz rozwoju naukowo-technologicznego, sprawiły, że coraz większą wagę przykładają do konieczności kształtowania i rozwijania umiejętności zawodowych księgowych na wysokim poziomie. Aby więc sprostać owym wyzwaniom, nieodzowne staje się jak najlepsze wykorzystanie kwalifikacji, wiedzy i umiejętności jako najcenniejszego kapitału.

Na umiejętności może wpływać w dużym stopniu również kultura organizacji, która obejmuje wspólne pojęcia, normy, wartości, postawy oraz przekonania. Może więc ona przyspieszać bądź też hamować kształtowanie określonych predyspozycji wśród pracowników.

Wiele osób, w tym szczególnie księgowych, zastanawia się nad tym, w jaki sposób zdobyć konieczne umiejętności? Najbardziej znany i powszechnie akceptowany sposób stanowi powiązanie wiedzy, którą daje wykształcenie, i doświadczenia nabytego drogą praktyki [Nogalski, Śniadecki 1998, s. 106-109]. Aby rozwiązanie to było skuteczne, muszą być spełnione pewne warunki. Wykształcenie księgowego musi być rzetelne, odpowiadać wymaganiom ustawicznym i powiązane z praktyką zawodową.

2. Charakterystyka umiejętności księgowego

Czym tak naprawdę są umiejętności księgowego? Czy są to jakieś określone kwalifikacje utożsamiane z wykształceniem, a może szczególne predyspozycje, dostępne tylko osobom najzdolniejszym, bądź też specyficzne cechy osobowości nabywane przez wieloletnią praktykę w zawodzie? Zdania z pewnością są podzielone, a niekiedy nawet ze sobą sprzeczne.

Opierając się na literaturze, można powiedzieć, że umiejętności księgowego stanowią zintegrowany rezultat programu edukacyjnego w dziedzinie rachunkowości, zdobytej praktyki zawodowej, nauki trwającej przez całe życie oraz różnych innych predyspozycji i cech osobowości, jak m.in. sumienność, dokładność, asertywność. Ponadto stanowią one element przygotowania, które obejmuje wiedzę, wartości, etykę i postawy zawodowe.

Dobór odpowiednich umiejętności może zapewnić księgowemu przewagę konkurencyjną na rynku pracy, a także być przydatny w trakcie całej praktyki zawodowej. Natomiast nie w pełni opanowane umiejętności lub ich częściowy brak w odpowiednim nasileniu może powodować złe wykonywanie obowiązków.

Umiejętności zawodowe księgowego można sklasyfikować na wiele sposobów, niemniej jednak celem autorki nie jest sporządzenie listy postulowanych umiejętności odpowiednio sklasyfikowanych, ale zwrócenie uwagi na te najważniejsze, które składają się na osobowość dzisiejszego księgowego jednostki budżetowej. Dokonujące się ciągle mniej lub bardziej dynamicznie zmiany w otoczeniu powodują, że nie da się wymienić ich wszystkich, dlatego lista pozostaje ciągle otwarta.

Tak więc, rozpatrując umiejętności w aspekcie ogólnym, można je podzielić ze względu na ich ważność i potrzebę istnienia na uniwersalne, czyli zawsze jednakowo ważne i potrzebne każdemu księgowemu bez względu na zakres wykonywanych obowiązków (np. umiejętności interpersonalne), oraz zmienne, czyli te, których znaczenie – w trakcie przechodzenia na wyższe szczeble zawodowe – maleje bądź rośnie (np. umiejętności techniczne, organizacyjne).

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce zaprezentowało na podstawie opracowanego przez Komitet ds. Edukacji IFAC (International Federation of Acco-

untants) *Międzynarodowego standardu edukacyjnego* nr 3 następujący podział umiejętności wymaganych od zawodowych księgowych [*Międzynarodowe...* 2004, s. 53]: umiejętności intelektualne, umiejętności techniczne i funkcjonalne, umiejętności osobiste, umiejętności interpersonalne i komunikacyjne oraz umiejętności organizacyjne i zarządcze.

3. Umiejętności księgowych w podległych 3. Korpusowi Obrony Powietrznej wojskowych jednostkach budżetowych – wyniki badań

3.1. Uczestnicy badania

Główny problem badań wyrażono przez pytanie: jakimi umiejętnościami dysponują księgowi¹ w podległych 3. Korpusowi Obrony Powietrznej (3. KOP)² wojskowych jednostkach budżetowych (wjb)³ w dzisiejszych czasach?

Zainteresowanie i koncentracja uwagi na tej grupie osób wynika co najmniej z trzech powodów. Po pierwsze, osoby te prowadzą gospodarkę finansową, w którą zaangażowane są publiczne środki finansowe, a właściwe i sprawne zarządzanie tymi środkami jest pożyteczne dla państwa i polskich podatników oraz stanowi gwarancję skutecznej realizacji zadań jednostki. Po drugie, prowadzenie działalności gospodarczej w wjb wiąże się nie tylko z ciągłym procesem świadomego wyboru najlepszego wariantu działania, ale także ze stosowaniem systemu nakazowego,

¹ W badaniach uczestniczyli główni księgowi wjb, ich zastępcy oraz podlegli im księgowi wszystkich szczebli zawodowych, począwszy od komórki planowania, przez komórki księgowości i rozrachunków, rachuby płac i uposażeń, a kończąc na ewidencji ilościowo-wartościowej. Zgodnie z „Ponadzakładowym układem zbiorowym pracy dla pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej” strukturę stanowisk pracy określa pracodawca w planie zatrudnienia, po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych. Dopuszcza się możliwość rozbudowywania nazw stanowisk pracy, celem uszczegółowienia rodzaju prac na nich wykonywanych. Oznacza to, że w poszczególnych wjb w pionie głównego księgowego struktura stanowisk i ich nomenklatura mogą się różnić.

² Na straży suwerenności i niepodległości Narodu Polskiego oraz jego bezpieczeństwa i pokoju stoją Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej, zwane dalej Siłami Zbrojnymi (SZ). W skład SZ wchodzi jako ich rodzaje: Wojska Lądowe, Siły Powietrzne i Marynarka Wojenna oraz Wojskowe Służby Informacyjne i Żandarmeria Wojskowa, jako ich wyodrębnione i wyspecjalizowane służby. Natomiast poszczególne rodzaje wojsk składają się z jednostek wojskowych i związków organizacyjnych. 3. KOP jest związkiem organizacyjnym, utworzonym przez jedenaście podległych bezpośrednio wjb, których kierownicy (dowódcy) są dysponentami środków publicznych trzeciego stopnia.

³ Wojskowa jednostka budżetowa jest jednostką organizacyjną SZ i można ją zdefiniować jako jednostkę budżetową, którą zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o finansach publicznych (DzU nr 155, poz. 1014 z późn. zm.), jest jednostka organizacyjna sektora finansów publicznych, która pokrywa swoje wydatki bezpośrednio z budżetu, a pobrane dochody odprowadza na rachunek odpowiednio dochodów budżetu państwa albo budżetu jednostki samorządu terytorialnego.

przez realizację odpowiednich nakazów i zakazów wydawanych przez wyższych przełożonych. Nakazowy system zarządzania jest na ogół sztywny ze względu na to, że eliminuje w zasadzie całkowicie wszelkie przejawy inwencji, a istotę gospodarowania sprowadza do biernego wykonywania poleceń. Po trzecie, brakuje opracowań dotyczących umiejętności tej grupy zawodowej. Z powyższych powodów próba zidentyfikowania umiejętności, jakie posiadają księgowi wjb, oraz zdiagnozowania tych, które wymagają rozwoju, wydaje się sprawą ważną.

Badania polegające na wypełnieniu ankiety pocztowej przeprowadzono w pierwszym kwartale 2005 r. wśród 31 księgowych, w tym 26 kobiet i 5 mężczyzn, zatrudnionych w wojskowych jednostkach budżetowych, którzy stanowili 17,32% ogółu zatrudnionych księgowych. Wynika z tego, że pracę w księgowości charakteryzuje duży stopień feminizacji.

Mimo że wypełnienie ankiety było dobrowolne, zebrano aż 31 ankiet spośród 44 wysłanych, co stanowi 70,45%.

Ankieta zawierała 32 pytania (29 pytań zamkniętych oraz 3 otwarte), które dotyczyły danych osobowych pracownika, wykształcenia, drogi zawodowej, posiadanych umiejętności, przydatności umiejętności dla księgowego oraz ich potrzeby doskonalenia i rozwijania. Identyfikacja poszczególnych umiejętności opiera się na przedstawionym wcześniej podziale umiejętności na pięć podstawowych grup.

Charakterystykę badanej zbiorowości przedstawiono w tab. 1.

Rozpatrując badaną populację w aspekcie rodzaju ukończonej szkoły, można zauważyć, że prawie $\frac{3}{4}$ badanych (74,19%) ma wykształcenie średnie, a tylko ponad $\frac{1}{4}$ (25,81%) wyższe. Najwięcej respondentów (25,81%) ukończyło technikum, z czego 16,00% stanowią osoby, które skończyły technikum ekonomiczne. Ponadto 22,58% badanych ukończyło liceum ogólnokształcące, 6,45% liceum ekonomiczne, 3,23% liceum zawodowe i 16,13% policealną lub pomaturalną szkołę zawodową. Warto wskazać, że tylko 45,16% badanych pracuje zgodnie z zawodem wyuczonym lub specjalnością (przyjmując, że ukończenie liceum ogólnokształcącego stanowi niezgodność). Odnotowano 5 wskazań (16,13%) dotyczących wykształcenia, z których nie wynika jednoznacznie, czy respondent pracuje zgodnie z zawodem wyuczonym. Podstawowym wyznacznikiem zgodności zawodu wyuczonego z wykonywanym jest wiek badanych. Jeżeli podczas analizy udzielonych odpowiedzi dotyczących wieku i wykształcenia nie uwzględnimy powyższych 5 wskazań, to stwierdzimy, że zgodnie z zawodem pracuje 66,67% respondentów ($\frac{2}{3}$) w wieku do 39 lat i 47,06% w wieku od 40 lat. Odpowiednie liczby zatrudnionych niezgodnie z zawodem wynoszą 33,33% i 52,94%. Ponadto można zauważyć, że spośród osób wykazujących zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym aż 71,43% ma 10-letnią i dłuższą praktykę zawodową w księgowości.

Tabela 1. Dane o respondentach

Kryterium charakterystyki	Podział	Liczebność osób badanych	
		N	%
Wiek (lata)	mniej niż 30	2	6,45
	30 – 39	7	22,58
	40 – 49	10	32,26
	50 – 59	11	35,48
	60 i więcej	1	3,23
Płeć	Kobiety	26	83,87
	Mężczyźni	5	16,13
Wykształcenie	wyższe:	8	25,81
	średnie:	23	74,19
	– technikum,	8	25,81
	– liceum ogólnokształcące,	7	22,58
	– liceum ekonomiczne,	2	6,45
	– policealna lub pomaturalna szkoła zawodowa	1	3,23
Ukończone studia dyplomowe	tak	3	9,68
	nie	25	80,65
	brak odpowiedzi	3	9,68
Staż praktyki zawodowej w księgowości (lata)	poniżej 1	0	0,00
	1-2	2	6,45
	powyżej 2 do 3	0	0,00
	powyżej 3 do 5	0	0,00
	powyżej 5 do 10	6	19,35
	powyżej 10 do 15	5	16,13
	powyżej 15 do 20	4	12,90
	powyżej 20 do 25	3	9,68
	powyżej 25 do 30	5	16,13
	powyżej 30 do 35	3	9,68
	powyżej 35 i więcej	2	6,45
brak odpowiedzi	1	3,23	

Źródło: obliczenia własne.

3.2. Umiejętności intelektualne

Umiejętności intelektualne wynikają często z wszechstronnej edukacji ogólnej i obejmują przede wszystkim: zdolność zdobywania oraz rozumienia informacji przedstawionych w różnych formach zapisu, zdolność docierania do informacji, umiejętność czytania, interpretowania i stosowania przepisów prawa, analizę i syntezę zjawisk oraz koncepcyjne i logiczne myślenie.

Wszyscy przebadani rozumieją informacje przekazywane przez inne osoby, przedstawione na piśmie lub uzyskane ze źródeł elektronicznych.

Umiejętność interpretacji aktów prawnych bez jakichkolwiek trudności deklarowało jedynie 19,35% respondentów. Osoby, które tylko czasami mają trudno-

ści z ich interpretacją stanowiły 70,96%, a pozostałe 6,45% przyznało się, że nie posiada takiej umiejętności. Księgowy, który nie potrafi zinterpretować obowiązujących przepisów prawnych, będzie wykonywać swoje zadania mało skutecznie. We wszystkich przebadanych 7 jednostkach zatrudniony jest radca prawny. Biorąc pod uwagę fakt, że tylko 6,45% respondentów ukończyło studia wyższe lub podyplomowe o kierunku prawo – administracja publiczna, a 77,42% interpretacja aktów prawnych sprawia trudność zawsze lub czasami, to zasadnym wydaje się, żeby osoby te korzystały z obsługi prawnej. Wyniki badań wskazują, iż spośród tych osób jedynie 25,00% korzysta z usług radcy prawnego, 41,67% tylko czasami, a pozostała część (33,33%) to osoby, które w ogóle nie korzystają z obsługi radcy prawnego w sprawach zawodowych. Mimo że 19,35% ankietowanych nie ma problemu z interpretacją aktów prawnych, to 33,33% z nich korzysta z obsługi prawnej, a pozostała część tylko czasami.

3.3. Umiejętności techniczne i funkcjonalne

Stopień wykorzystania osiągnięć nauki i techniki jest bardzo ważny dla funkcjonowania rachunkowości w jednostce. Chodzi tu o wszelką naukę, także tę z zakresu rachunkowości, która pozwala księgowemu na wykształcenie poglądu na temat możliwości innowacyjności w rachunkowości. Informatyka jest podstawowym medium gromadzenia danych, ujawniania informacji, komunikacji i organizacji pracy. Dlatego też zawodowy księgowy powinien posiadać umiejętność w zakresie praktycznego wykorzystania technologii informatycznej przede wszystkim w celu ewidencji i sprawozdawczości finansowej, a także do pisania raportów, zestawień, pism, opinii oraz umiejętność liczenia.

Zdolność łatwego dostosowywania się do postępu technologicznego w systemach informatycznych i telekomunikacyjnych ma 96,77% respondentów. Pozostałe 3,23% uważa, że raczej jej nie ma. Wynika z tego, że ani wiek czy płeć, ani staż pracy nie mają wpływu na tę umiejętność. Na minimalnie gorszym poziomie sytuują się umiejętności pisemnego komunikowania się, czyli spójnego, logicznego, jasnego i zwięzłego wyrażania myśli w piśmie. Prawie co dziesiątemu ankietowanemu (9,68%) sporządzanie raportów, sprawozdań, pism i opinii sprawia pewną trudność.

3.4. Umiejętności osobiste

Umiejętności osobiste wiążą się z postawami i zachowaniami zawodowych księgowych. Rozwijanie tej umiejętności pomaga w indywidualnej nauce oraz rozwoju osobistym. Należą do nich: uwzględnianie znaczenia wartości, etyki i postaw zawodowych w procesie podejmowania decyzji, samokształcenie, a także umiejętność wprowadzania zmian.

Wysoki poziom etyczny, zaangażowanie w obronie i stosowaniu fundamentalnych zasad moralnych, rozumienie etycznego wymiaru decyzji organizacyjnych, głoszenie własnych niezależnych poglądów, to postawy, które można

nabyć, ale z pewnością powinny być kształtowane przez szkołę. Umiejętność podejmowania decyzji łączy się z postawą odpowiedzialności za nie. Często staramy się uniknąć odpowiedzialności za dokonany wybór, posługując się wzorcami etycznymi – kodeksami. Jednak trzeba zaznaczyć, że nie ma żadnych obiektywnych kodeksów moralnych, które mogłyby nas zwolnić z odpowiedzialności za nasze czyny, kodeksy mogą co najwyżej dać nam komfort psychiczny, poczucie, że nasza decyzja jest łatwiejsza. Sami musimy ponieść moralną odpowiedzialność za nasz wybór i decyzje w naszej działalności zawodowej. Pozytywne jest, iż 93,55% respondentów uwzględnia w pracy zawodowej znaczenie wartości, etyki i postaw zawodowych. Niepokojące jest natomiast, że tylko w 1 spośród 7 przebadanych jednostek istnieje kodeks etyczny, a przecież jego stosowanie wydaje się koniecznością praktyczną.

Umiejętność nauki własnej wiąże się z szacunkiem dla wiedzy będącym motywacją do jej zdobywania i płynącymi z tego korzyściami. Prawie 100% respondentów podejmuje systematyczne samokształcenie, czytając prasę fachową, która stanowi źródło wiadomości przydatnych w pracy zawodowej.

3.5. Umiejętności interpersonalne i komunikacyjne

Współpracę z innymi osobami mogą z pewnością umożliwić umiejętności interpersonalne i komunikacyjne, które oznaczają zdolność do: obrony własnych poglądów i podjętych decyzji, negocjowania – skutecznego działania, współpracy z ludźmi rozumianej jako praca w zespole oraz do komunikowania się i efektywnego słuchania i mówienia.

Jak wskazują wyniki badań, aż 93,55% respondentów posiada umiejętność obrony własnych poglądów oraz umiejętność negocjowania dogodnych rozwiązań. Natomiast zdolność do współpracy z innymi ludźmi rozumianej jako praca w zespole, z wyczuleniem na różnice kulturowe czy językowe potwierdzili wszyscy ankietowani.

Z umiejętności komunikowania się korzystamy każdego dnia w bardziej lub mniej efektywny sposób. Większość czynności wykonywanych przez księgowego polega głównie na kontaktach międzyludzkich, czyli wykorzystywaniu umiejętności komunikowania się. Zadowolające są odpowiedzi na pytanie dotyczące posiadania umiejętności komunikowania się – wszyscy ankietowani odpowiedzieli „tak”.

Mimo że prawie wszyscy ankietowani posiadają umiejętności interpersonalne i komunikacyjne, to część z nich (29,03%) przyznaje się do potrzeby ich doskonalenia i rozwijania.

3.6. Umiejętności organizacyjne i zarządcze

Księgowy jest coraz częściej członkiem zespołu zarządzającego jednostką. Ma nie tylko dostarczać dane, ale wchodzi w skład zespołu podejmującego decyzje.

Powinien więc mieć świadomość polityczną, globalne spojrzenie na jednostkę w zmieniającym się otoczeniu [Czubakowska 2004, s. 14].

Księgowemu potrzebne są umiejętności organizacyjne i zarządcze w stopniu umożliwiającym mu współpracę z innymi i prowadzenie ewentualnego własnego zespołu roboczego. Umiejętności w zakresie organizacji i zarządzania obejmują przede wszystkim: zdolność do ustalania priorytetów oraz organizacji pracy, zarządzanie pracownikami, motywowanie, zarówno siebie, jak i podległych pracowników do podnoszenia kwalifikacji, rozwiązywanie problemów i podejmowanie rozsądnych decyzji.

Organizacja pracy i wykorzystanie czasu pracy z pewnością oddziałują na ocenę wykorzystania pozostałych posiadanych umiejętności zawodowych, gdyż są ogólnymi ramami kształtującymi warunki ich wykorzystania. Większość badanych (93,55%) stwierdziła, że organizując pracę własną, ustala priorytety, a 100%, że wykonuje swoją pracę systematycznie. Brak równowagi rytmu pracy przyczynia się do obniżenia efektów pracy.

Osoby, którym podlegają służbowo pracownicy, stanowią 45,16% osób przebadanych. Spośród nich aż 85,71% dokonuje podziału pracy między podległych pracowników, a 78,57% mobilizuje ich do podnoszenia kwalifikacji i rozwijania umiejętności zawodowych. Większość respondentów (32,26%) ma doświadczenie w zakresie zarządzania personelem, które zdobyli w poprzednich miejscach pracy.

Motywacje do poszerzania umiejętności można podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne. Zewnętrzne motywacje pociągają za sobą pewien rodzaj siły zewnętrznej działającej na jednostkę. Z pewnością można do nich zaliczyć wszelkie szkolenia z inicjatywy pracodawcy. Natomiast wewnętrzne motywacje wynikają z potrzeb zainteresowanej osoby i są z pewnością silniejsze i nie wymagają kontroli, gróźb ani obietnic. Niemniej jednak wszystkie czynniki bez względu na rodzaj, prowadzą do większej wydajności pracy. W 2004 r. jedynie 48,39% respondentów podnosiło swoje kwalifikacje, z czego 53,33% uczestniczyło w szkoleniu z inicjatywy pracodawcy, 20,00% w kursie języka obcego, 2 osoby (13,33%) rozpoczęły studia podyplomowe, a pozostałe 13,33% podnosiło swoje kwalifikacje w inny sposób.

Kolejną umiejętnością w zakresie organizacji i zarządzania, którą przebadano, była umiejętność podejmowania samodzielnie decyzji w sprawach zawodowych. Posiadają ją wszyscy respondenci, niemniej jednak część z nich (9,68%) deklaruje chęć dalszego doskonalenia i rozwijania jej w sobie.

4. Ocena przydatności i potrzeby rozwojowe umiejętności zawodowych księgowych w wojskowych jednostkach budżetowych

Respondenci mieli ocenić 18 różnych umiejętności, uznając je za potrzebne, mało potrzebne lub zbędne dla księgowego jednostki budżetowej (tab. 2). Być może, gdyby zestaw zaproponowanych cech pozostawić ich inwencji, to byłyby on inny niż podany w ankiecie.

Tabela 2. Ocena przydatności umiejętności

Lp.	Rodzaj umiejętności	Odsetek osób, które je oceniły jako:		
		potrzebne	mało potrzebne	zbędne
1	Rozumienie informacji przekazywanych przez inne osoby na piśmie lub w postaci elektronicznej	93,55		
2	Zdolność wyszukiwania i docierania do informacji	90,32		
3	Umiejętność pisania raportów, sprawozdań, pism, opinii itd.	90,32		
4	Umiejętność czytania, interpretowania i stosowania przepisów prawa	93,55		
5	Umiejętność liczenia	93,55		
6	Umiejętność praktycznego wykorzystania technologii informatycznej dla celów ewidencji i sprawozdawczości finansowej	93,55		
7	Zdolność do ustalania priorytetów oraz organizacji pracy (gospodarowanie czasem)	93,55		
8	Uwzględnianie znaczenia wartości, etyki i postaw zawodowych	77,42	12,90	
9	Dokładność, systematyczność, sumienność	93,55		
10	Umiejętność negocjowania dogodnych rozwiązań w sytuacjach zawodowych	90,32	6,45	
11	Umiejętność komunikowania się przez efektywne słuchanie i mówienie	93,55	3,23	
12	Zarządzanie pracownikami	83,87	9,68	3,23
13	Efektywna obrona własnych poglądów i decyzji	87,10	6,45	
14	Umiejętność motywowania siebie oraz pracowników do podnoszenia kwalifikacji	90,32	6,45	
15	Podejmowanie decyzji	90,32	6,45	
16	Praca w zespole	87,10	6,45	
17	Posiadanie wykształcenia zgodnego z wymaganiami na zajmowanym stanowisku	83,87	9,68	
18	Znajomość specyfiki organizacyjnej jednostki	87,10	6,45	3,23

Źródło: opracowanie własne.

Gdy wzięto pod uwagę dwie pierwsze oceny, okazało się, że wśród najwyższej ocenionych umiejętności (93,55% wskazań) znalazły się umiejętności występujące w tab. 2 pod numerami 1, 4-7, 9 i 11. Właściwie należy dodać, że opinii o przydatności danych umiejętności było znacznie więcej niż uznających je za mało potrzebne. Zdecydowana większość (51,61%) badanych uznała wszystkie wymienione umiejętności za potrzebne. Wśród mało potrzebnych umiejętności znalazły się: uwzględnianie znaczenia wartości, etyki i postaw zawodowych (12,90% wskazań), zarządzanie pracownikami (9,68% wskazań), posiadanie wykształcenia zgodnego z wymaganiami na zajmowanym stanowisku (9,68% wskazań), umiejętność negocjowania dogodnych rozwiązań w sytuacjach zawodowych (6,45% wskazań), efektywna obrona własnych poglądów i decyzji (6,45% wskazań), umiejętność

podejmowania decyzji (6,45% wskazań), praca w zespole (6,45% wskazań), motywowanie siebie i pracowników do podnoszenia kwalifikacji (6,45% wskazań), znajomość specyfiki organizacyjnej jednostki (6,45% wskazań) oraz umiejętność komunikowania się (3,23% wskazań). Jedynie pojedyncze osoby uważały za zbędne takie umiejętności, jak: zarządzanie pracownikami (3,23% wskazań) oraz znajomość specyfiki organizacyjnej jednostki (3,23% wskazań).

Ostatnie pytanie w ankiecie dotyczyło zainteresowania badanego potrzebą doskonalenia i rozwijania umiejętności. Respondent dokonywał wyboru umiejętności spośród 18 zaproponowanych, które uprzednio oceniał pod względem ich przydatności. Część respondentów (19,35%) uznała, że z przedstawionych umiejętności żadnych nie musi doskonalić i rozwijać. Pozostali najczęściej wskazywali: umiejętność czytania, interpretowania i stosowania przepisów prawa (25,81%), umiejętność praktycznego wykorzystania technologii informatycznej dla celów ewidencji i sprawozdawczości finansowej (25,81%) oraz posiadanie wykształcenia zgodnego z wymaganiami na zajmowanym stanowisku (22,58%).

Ogólne wnioski wynikające z powyższych analiz danych są dość zaskakujące. Wskazują one na duże zainteresowanie autodiagnozą oraz samooceną.

5. Zakończenie

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych powinny być poddane krytycznej analizie, która ewentualnie umożliwi znalezienie czynników wpływających na poprawę obecnego stanu. Nie można jednak zapominać, że wnioski uzyskane z analizy badawczej dotyczą tylko księgowych zatrudnionych w podległych 3. KOP wojskowych jednostkach budżetowych, a więc zebrany materiał nie może być interpretowany w sposób mechaniczny i traktowany jako w pełni reprezentatywny dla całego środowiska księgowych jednostek budżetowych w Polsce. Jednakże, wobec braku innych badań, są cennym źródłem informacji o potrzebach nabywania, kształtowania i rozwijania umiejętności księgowych wjb.

Uzyskane wyniki plasują księgowych wjb na dość wysokim poziomie. Miejmy nadzieję, że rosnące oczekiwania pracodawców, społeczeństwa na wysoko wykwalifikowaną i kompetentną kadrę będą mobilizowały księgowych jednostek budżetowych do rozwijania już posiadanych i zdobywania nowych umiejętności.

System oświatowy i proces wychowawczy powinien nie tylko przekazywać wiedzę, ale również uczyć umiejętności. Wydaje się, że powinny one być kształtowane przede wszystkim w trakcie kształcenia kadr ekonomicznych w szkołach średnich i uczelniach wyższych, które mogą stworzyć istotne warunki i ramy ich aktywizowania oraz rozwoju. Firmy oczekują, że kandydaci większość z umiejętności nabyli w szkole i na studiach, a więc je już posiadają. W rzeczywistości ich rozwój trwa po podjęciu pracy. Wskazuje to na potrzebę brania pod uwagę w procesie edukacyjnym oczekiwań studentów oraz pracodawców co do umiejętności poszukiwanych na rynku pracy.

Literatura

- Czubakowska K., *Profesjonalizm księgowy według MSE*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości” 2004, t. 23 (79).
- Nogalski B., Śniadecki J., *Kształtowanie umiejętności menedżerskich*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego Sp. z o.o., Bydgoszcz 1998.
- Międzynarodowe standardy edukacyjne dla zawodowych księgowych*, „Biuletyn Krajowej Rady Firm Audytorskich” 2004, nr 12.
- Ustawa z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych, DzU z 2003 r. nr 15, poz. 148 – t. jedn. z późn. zm.

THE PROFESSIONAL SKILLS OF ACCOUNTANTS OF THE MILITARY BUDGETARY UNITS

Summary

The growing expectations of employers, customers and societies are related to the professional and social figures accountants, these expectations among other things are the result of the increase in receipt information, the quickly rate loss of timeliness assimilative information and of the scientific and technological development which caused that the shaping and developing professional skills of accountants have to be done on the high level.

It is possible to say that accountants' skills are the result of the education process and of the professional experience. In addition to this, learning continues during the whole life and other different predispositions and personal features should be emphasized, such as conscientiousness, accuracy, orderly manner. Most of skills should be developed during the school and education process and after that during professional life.

Generally we can distinguish universal skills, which are always very important and necessary for accountants (for example interpersonal skills), and changing skills (technical skills, organization skills).

The author does not want to prepare a list and classify skills but she wants to pay attention to the most important ones. We have to remember that changes in our surroundings cause that we cannot mention all accountants' skills, that is why their list is always open and we can always modify it.

In addition to this, the author analyzes the military units situation. The research problem was expressed in the following question: by the present day, what skills and features accountants of the military units budgetary possess?

There are three reasons of the author's interest in this group of people. Firstly, accountants are used to manage the state-controlled financial economy, which involves public financial instruments. Properly and efficiently managed, these instruments are useful for the state, Polish tax-payers and of course are a decisive warrant of effective realization of unit tasks. Secondly, management of the financial economy in the military budgetary units is connected not only with a consciously continuous process of choosing the best activity variant but also with using a command system. Thirdly, there are no papers on accountants' skills.

The research consisted in filling postal questionnaire (in February 2005). The questionnaire contained 32 questions (29 close questions and 3 open questions) which referred to personal information, education, professional carrier, possessed skills, usefulness skills for accountants, need to

perfect and develop skills. Questioned accountants were of different age, sex, and professional experience.

The information presented in the article indicates that accountants in military budgetary units possess the majority of basic skills. The article ends with conclusions that the results from the research should be critically analyzed, which may help to improve the present day state. In spite of this, we cannot forget that conclusions concern only accountants working in the military budgetary units subordinate to the 3rd air defence corps. So the collected material cannot be representative for all accountants in Poland but can be very precious and important source of information.

The university education should integrate transmission of theoretical knowledge, professional skills and shaping graduates' attitudes. The elements of the education model such as: the moral principles, the ethical behavior and the sense of social responsibility are considered as the most important ones. The skills teaching allows to transmit primarily instrumental values. The accountants should be educated in the field of creativity, ability to work in team, to perceive problems and to describe these problems.