



Księgowi 2023

Perspektywa kandydatów i kandydatek

PARTNER RAPORTU



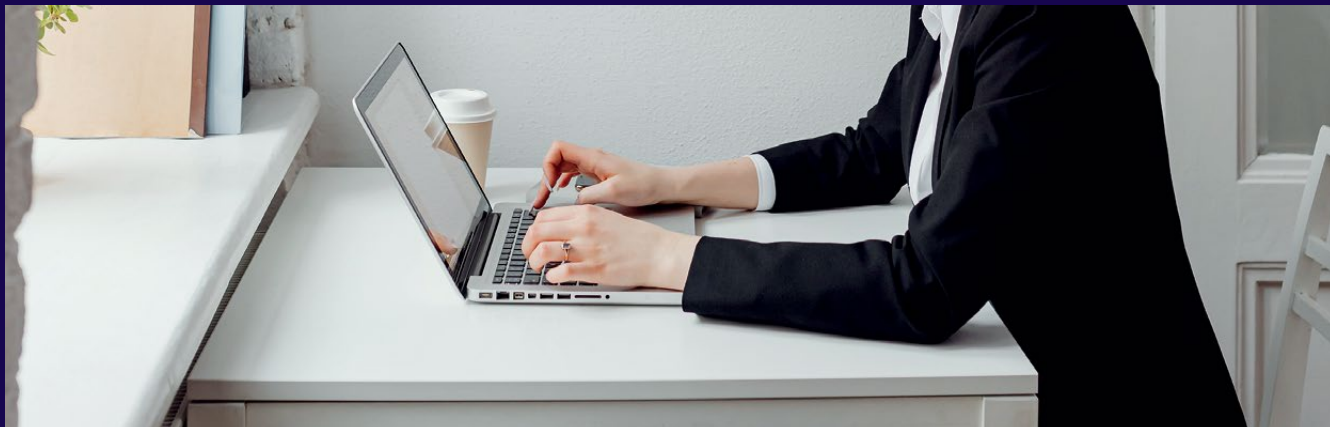
Stowarzyszenie
Księgowych w Polsce
Oddział Okręgowy
w Warszawie



Spis treści

Wstęp	2
Uczestnicy badania	5
Wynagrodzenie i motywacja do pracy	7
Benefity	10
Model pracy	11
Uprawnienia zawodowe	13
Miejsce pracy	15
Wykształcenie	16
Doświadczenie	17
Języki obce	21
Co czeka rynek księgowości w 2024 roku?	23
O badaniu	24

Wstęp



Dzień dobry,

zapraszamy do zapoznania się z naszym najnowszym raportem „Księgowi 2023”. To pierwsza publikacja zespołu HRK Finance, która dotyczy sektora rozliczeń. Aby zbadać temat zaprosiliśmy do udziału w badaniu przedstawicieli i przedstawicielki obszaru księgowego. Ankietę przeprowadziliśmy w 2023 roku wśród księgowych na różnych szczeblach kariery zawodowej. Grupę badawczą stanowiło łącznie 625 osób z całej Polski. Wyniki przeprowadzonego badania, na podstawie których został opracowany raport, pozwoliły nam przybliżyć aktualny profil, potrzeby, a także ścieżki zawodowe tej grupy.

Tym samym, przekazujemy aktualną oraz kompleksową wiedzę na temat sytuacji zawodowej, preferencji oraz planów rozwojowych osób wykonujących zawód księgowy i księgowego.

W raporcie zawarliśmy kluczowe dla pracodawców informacje dotyczące m.in. ścieżki kariery i rozwoju zawodowego, wykształcenia, znajomości języków obcych, wynagrodzenia, ale również benefitów pozapłacowych oferowanych w księgowości.

Jesteśmy przekonani, że dane zaprezentowane w raporcie będą cennym źródłem wiedzy i pozwolą lepiej poznać branżę finansów i księgowości.

Badanie zostało przeprowadzone we współpracy ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce Oddział Okręgowy w Warszawie.

Życzymy przyjemnej lektury!

Zespół HRK Finance

Rynek księgowości w Polsce

Branża księgowości w Polsce jest obecnie konfrontowana z różnorodnymi wyzwaniami, które wynikają z ewoluującego otoczenia biznesowego i ciągłych zmian w regulacjach prawnych oraz przepisach podatkowych. Managerowie oraz zespoły księgowe muszą być świadome tych wyzwań i dostosowywać się do nich, aby zapewnić prawidłowe i zgodne z przepisami prowadzenie księgowości. Wprowadzane zmiany podatkowe oraz nowe regulacje wpływają na procesy księgowe wewnątrz organizacji i wymagają dostosowywania systemów oraz procesów w firmach. Od księgowych oczekuje się świadomości w tym zakresie oraz skutecznej implementacji nowych przepisów, aby unikać błędów i usprawniać działanie organizacji. Postęp technologiczny opierający się na automatyzacji zmienia pracę zespołów księgowych. Choć nowoczesne oprogramowanie może usprawnić procesy to wprowadzenie i wykorzystanie nowych technologii jest sprawdzianem dla wielu firm, które muszą dostosować się do nowych warunków. W ostatnich latach zwiększyła się również liczba wymagań dotyczących sprawozdawczości finansowej i rachunkowości. Firmy muszą spełniać coraz więcej przepisów. Księgowi zatem muszą być dobrze zorientowani w przepisach, aby zapewnić zgodność operacji finansowych z obowiązującymi standardami.

Rosnące wymogi regulacyjne i raportowe, a także zwiększona kompleksowość prowadzenia księgowości, skutkują większym zapotrzebowaniem na doświadczonych księgowych. Przedsiębiorstwa poszukują specjalistów, którzy pomogą w zarządzaniu ich finansami, sporządzaniu raportów, rozliczaniu podatków i monitorowaniu zgodności operacji z przepisami. Wzrost inwestycji zagranicznych i rozwój międzynarodowych korporacji w Polsce



Adrian Szymański
Executive Manager
HRK Finance

również przyczyniają się do większego zapotrzebowania na specjalistów z zakresu księgowości. Globalne korporacje często wymagają eksperckiej wiedzy dotyczącej międzynarodowych standardów rachunkowości, sprawozdawczości finansowej oraz przepisów podatkowych, aby skutecznie zarządzać swoimi operacjami finansowymi i spełniać wymagania różnych jurysdykcji.

To wszystko powoduje, że rynek poszukuje księgowych o zróżnicowanych kompetencjach, które pozwalają sprostać rosnącym wymaganiom otoczenia biznesowego. Księgowi powinni posiadać predyspozycje do korzystania z nowoczesnego oprogramowania, umiejętności analityczne do przetwarzania danych, a także wykorzystywać narzędzia chmurowe. Ważną z punktu widzenia pracodawców umiejętnością jest swobodne korzystanie w pracy z Excela. To narzędzie ma bardzo szeroką skalę zastosowania i w przypadku, gdy organizacja nie korzysta z zaawansowanych technologicznie systemów klasy ERP zdecydowanie przyspiesza codzienną pracę. Księgowi często współpracują z innymi działami w firmie, a także z klientami zewnętrznymi, audytorami i organami regulacyjnymi. Ważne jest, aby mieli zdolności komunikacyjne kluczowe dla budowania trwałych relacji i skutecznej współpracy z interesariuszami. Nie możemy zapomnieć o najistotniejszej kompetencji, jaką jest znajomość języka angielskiego. Wielu księgowych pracuje w międzynarodowych korporacjach, które prowadzą swoje działalności na różnych rynkach na całym świecie. W takim środowisku, biegłe porozumiewanie się w języku angielskim jest niezbędne do efektywnej komunikacji zarówno wewnętrznej, jak i z partnerami biznesowymi czy klientami zagranicznymi. Międzynarodowe standardy rachunkowości

są coraz powszechniejsze, wiedza na temat tych standardów oraz umiejętność korzystania z dokumentacji i literatury w języku angielskim umożliwiają dostęp do międzynarodowych materiałów źródłowych. Znajomość angielskiego ułatwia rozwój kariery w branży. Księgowi, którzy posługują się swobodnie językiem angielskim, mogą być bardziej atrakcyjni dla pracodawców, którzy poszukują profesjonalistów z globalnym podejściem.

Dodatkowo, praca w międzynarodowym środowisku może otworzyć drzwi do nowych możliwości i wyzwań zawodowych.

Jakie możliwości rozwoju daje obecna sytuacja branży księgowości?

Złożoność przepisów podatkowych i rachunkowych stwarza potrzebę specjalizacji w konkretnych obszarach. Księgowi mogą skupić się na specjalizacji w dziedzinach, takich jak podatki, sprawozdawczość finansowa, rachunkowość międzynarodowa czy audyt. Zdobywanie wiedzy i doświadczenia w wybranych obszarach umożliwia rozwinięcie się jako eksperci w tych dziedzinach, i zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy.

Postęp technologiczny, w tym automatyzacja procesów, wykorzystanie narzędzi opartych o sztuczną inteligencję czy analiza danych, otwierają nowe możliwości. Księgowi mogą zdobyć umiejętności związane z wykorzystaniem nowoczesnego oprogramowania księgowego, chmury obliczeniowej



Marcin Roszkowski
Team Leader
HRK Finance

czy narzędzi analizy danych. Wykorzystanie tych technologii może przyspieszyć procesy księgowe, zwiększyć efektywność i umożliwić bardziej strategiczne podejście do zarządzania finansami.

Zmieniające się oczekiwania klientów i przedsiębiorców powodują, że księgowi mają także możliwość przejścia z tradycyjnej roli wykonawcy zadań do roli doradcy biznesowego. Dzięki temu mogą wykorzystać swoją wiedzę i doświadczenie do wspierania klientów w podejmowaniu decyzji finansowych, optymalizacji procesów księgowych i osiągnięcia celów biznesowych.

Uczestnicy badania

Zapotrzebowanie na wyspecjalizowaną kadrę księgową na wszystkich szczeblach kariery stale rośnie. Obowiązujący od 1 stycznia 2022 roku Nowy Polski Ład, który zmienił system podatkowy zwiększył popyt na doradztwo podatkowe, ale również na usługi księgowe. Ten rok również przyniósł szereg modyfikacji od nowych ulg, przez rozliczanie kwoty wolnej od podatku u maksymalnie trzech pracodawców, zmianę składki za tzw. kilometrówkę, aż po wzrost diety krajowej i zagranicznej. Wszelkie nowelizacje przepisów podatkowych oraz Kodeksu pracy wpłynęły na wzmożone poszukiwanie nowych ekspertów i ekspertek do spraw rachunkowości, obsługi płacowej, kontrolerów rozliczeń pieniężnych oraz księgowych.

Wśród 625 osób, które wzięły udział w badaniu dominują kobiety (87%). Zdecydowanie mniej ankietowanych to mężczyźni (13%). Wyniki potwierdzają, że obszar księgowości od lat jest sfeminizowany, a mężczyźni na stanowiskach specjalistów ds. rozliczeń lub rachunkowości są rzadkością.

W przebadanej grupie aż 36% stanowią osoby pomiędzy 41 a 50 rokiem życia. Kolejną liczną grupą są pracownicy w pułapie wiekowym 26-30 lat (15%) oraz 31-35 lat (15%).

Warto podkreślić, że osoby pracujące w księgowości są zadowolone z wyboru swojej ścieżki zawodowej. Na pytanie, czy mając możliwość ponownego wyboru kariery zdecydowałyby się na księgowość, przeważająca większość odpowiada „tak” (61%).

Średnie doświadczenie w księgowości wśród badanych jest wyjątkowo długie. Niemal połowa respondentów szacuje je na powyżej 15 lat (42%). Drugą co do liczebności grupą są osoby zatrudnione w przedziale od 3 do 5 lat (19%), kolejno osoby z doświadczeniem 6-9 lat (16%) oraz 10-15 lat (16%).

Największą reprezentację wśród badanych mają osoby zatrudnione na stanowiskach głównych księgowych (30%), samodzielnych księgowych (24%) i księgowych (19%). Najczęściej są to eksperci i ekspertki pracujący w działach wewnętrznych polskich firm (41%), w biurach rachunkowych (35%) i w działach wewnętrznych międzynarodowych korporacji (24%).

Obszar księgowości od lat jest sfeminizowany, a mężczyźni na stanowiskach specjalistów ds. rozliczeń lub rachunkowości są rzadkością.



W badaniu dominują zatrudnieni w aglomeracji warszawskiej (48%). Dalej uplasowali się specjaliści i specjalistki wykonujący pracę w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców (14%) i do 50 tys. mieszkańców (14%).

Na pytanie w jakim czasie chcą zmienić pracę, księgowi w większości odpowiadają, że nie planują przechodzić do innej organizacji (56%). Pozostali badani myślą o zmianie w ciągu najbliższego roku (24%) lub na przestrzeni kilku miesięcy (20%).

Biorąc pod uwagę różne stanowiska w obszarze księgowości związane z wykonywaniem pracy księgowego ponad połowa z nich ostatnią podwyżkę otrzymała w ubiegłym roku (54%) lub od stycznia 2023 roku do dziś (27%). Zaledwie 6% ankietowanych dostało podwyżkę ponad 2 lata temu.

Analizując wyniki, ponad połowa badanych w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje uczyć się języka obcego (48%). Jakich innych działań rozwojowych podejmują się respondenci? Wiele osób myśli o studiach podyplomowych i kursach opłacanych samodzielnie (30%) lub o udziale w wewnętrznych, firmowych szkoleniach (25%). Prawie 20% chce podjąć się studiów podyplomowych lub kursów opłacanych przez pracodawców.

Płeć

kobieta - **87%**

mężczyzna - **13%**

Wiek

7% 23-25

15% 26-30

15% 31-35

13% 36-40

36% 41-50

14% powyżej 50

Czy mając możliwość ponownego wyboru ścieżki zawodowej zdecydowałbyś/zdecydowałabyś się na karierę w księgowości?

60% tak

15% nie

25% nie wiem

Wynagrodzenie i motywacja do pracy

Rok 2023 jest równie pracowity dla księgowych, co rok ubiegły. Nowe regulacje i zmiany prawno-podatkowe to wyzwania, z którymi obecnie mierzy się obszar księgowości. W związku z tym, na rynku pracy rośnie zapotrzebowanie na specjalistów i specjalistki, szczególnie tych z umiejętnościami technicznymi związanymi z posługiwaniem się systemami ERP czy władającymi językiem angielskim na poziomie komunikatywnym. Rynek pracy oferuje tu szerokie spektrum ścieżek rozwoju i jest otwarty na napływ nowych pracowników. Żeby porównać zarobki na różnych szczeblach kariery, zapytaliśmy badanych o średni poziom ich miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Patrząc na etapy rozwoju zawodowego, osoby na stanowiskach asystenckich (62%) zarabiają poniżej 5 000 zł brutto, mniej niż połowa respondentów otrzymuje wynagrodzenie pomiędzy 5 000 a 7 000 zł. Wśród młodszych księgowych przeważa (53%) wynagrodzenie 5 000-7 000 zł. Największy odsetek księgowych (48%) i samodzielnych księgowych (23%) zarabia tyle, co młodszy księgowy. Tylko 9% ma wyższe wynagrodzenie w przedziale 8 001-9 000 zł. Zarobkami powyżej 9 000 zł może pochwalić się zaledwie 8% księgowych. Wśród samodzielnych księgowych najczęstszymi widełkami płacowymi są 5 000-7 000 zł (23%), 7 001-8 000 (19%) i 10 001-12 000 zł (18%). Osoby na stanowiskach kierowniczych zarabiają średnio 10 001-12 000 zł (21%) oraz 12 001-14 000 zł brutto (18%). Jeszcze wyższe funkcje takie, jak zastępcy głównego księgowego (31%) i główni księgowi (18%) plasują się w podobnych widełkach płacowych, czyli 10 001-12 000 zł.

Respondenci w większości odpowiedzieli, że wyższe wynagrodzenie skłoniłoby ich do przyjęcia nowej pracy.



Najwyższe pensje dostają managerowie i dyrektorzy działów księgowych. Najwięcej z nich ma wypłatę rzędu 14 001-16 000 zł (16%) lub powyżej 23 000 zł (15%).

Jakie aspekty mają wpływ na tak zróżnicowane widełki płacowe? W najwyższym przedziale płacowym znajduje się niewiele osób, ponieważ takie wynagrodzenie otrzymują najczęściej główni księgowi lub dyrektorzy działów księgowych, czyli stosunkowo najmniejsza grupa zawodowa. Główny księgowy jest jedną z najważniejszych osób w firmie odpowiada za przeprowadzane operacje finansowe.

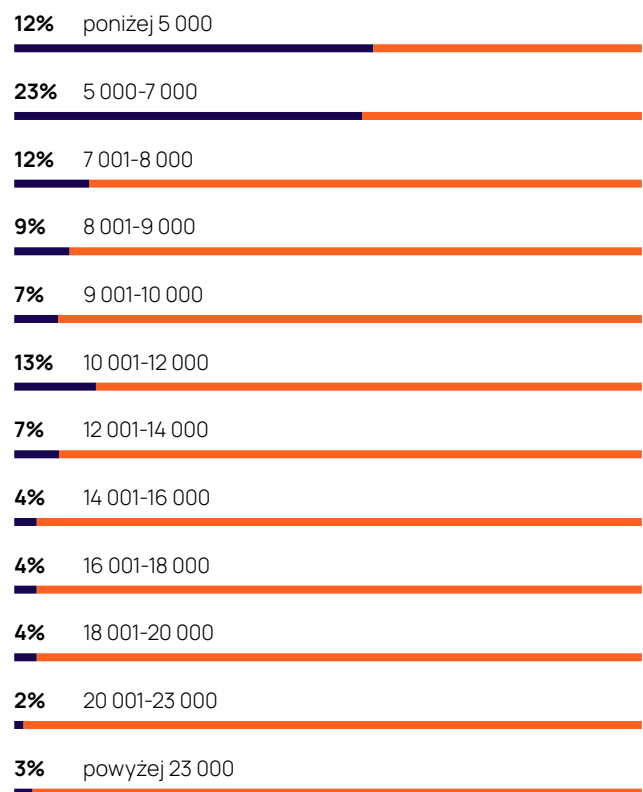
Co przekonałoby osoby z działów księgowości do zmiany pracy? Odpowiedź nie zaskakuje. Respondenci w większości (69%) odpowiedzieli, że wyższe wynagrodzenie skłoniłoby ich do przyjęcia nowej pracy. Szacuje się, że przeciętny pracownik może liczyć na ok. 3% podwyżkę w ciągu roku pracy w tej samej firmie, natomiast zmieniając organizację podwyżka może wynieść od 10 do 20%. W dobie inflacji borykamy się ze znacznym wzrostem cen energii, kosztów utrzymania czy produktów codziennego użytku. W rezultacie coraz więcej osób, niezależnie od branży myśli o nowej pracy, w której zarobi więcej. Równie duże znaczenie dla badanych ma bliska odległość do siedziby firmy (43%) i minimalny czas podróży, zwłaszcza jeśli pracują w trybie hybrydowym lub 100% z biura.

Czy w takim razie wynagrodzenie na stosunkowo niskim poziomie skłania respondentów do zmiany pracy? Analizując powyższe wyniki z uwzględnieniem kryterium chęci zmiany pracodawcy, okazuje się, że 3 na 5 osób z wynagrodzeniem poniżej średniej krajowej (7 430,65 zł brutto)¹ myśli o przejściu do innej firmy. Zatrudnieni zarabiający poniżej 5 000 zł brutto oraz w przedziale 5 000-7 000 zł brutto miesięcznie prawie w 60% deklarują potrzebę znalezienia korzystniejszej oferty zatrudnienia. Jeśli przyjrzymy się pozostałym grupom zarabiającym powyżej średniej krajowej, czyli od 8 000 zł do 23 000 zł brutto, to tylko 37% z nich chce odejść z obecnej firmy. Zaledwie 29% specjalistów i specjalistek o zarobkach powyżej

23 000 zastanawia się nad potencjalną możliwością odejścia z firmy.

Zachodząca tu korelacja jest oczywista, im większe zarobki, tym mniejsza jest szansa na odejście. Wyższe wynagrodzenie motywuje do pozostania w pracy, tym bardziej, że nadal mierzymy się z inflacją i kryzysem gospodarczym. Stąd dla wielu z nas księgowych pewne miejsce pracy to takie, które gwarantuje pensję na dobrym poziomie, ciągłość pracy i pewność zatrudnienia.

Wynagrodzenie (zł brutto)

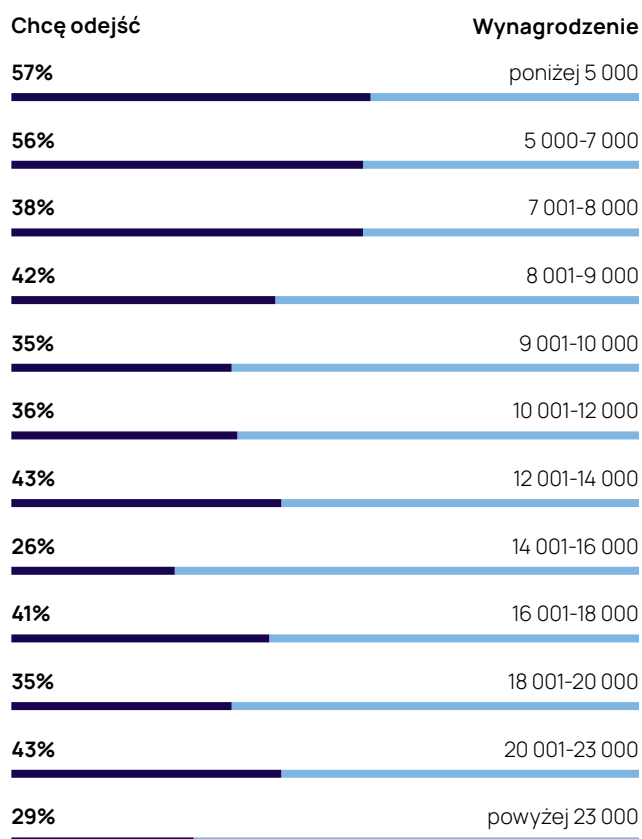


¹ Główny Urząd Statystyczny, 22.05.2023.

Poruszając się w temacie wynagrodzeń, zapytaliśmy księgowych na jakim poziomie w ich branży kształtują się podwyżki i jak często są przyznawane. Blisko ¾ osób, które w od stycznia br. do dziś otrzymały podwyżkę nie planuje zmiany pracy. Z kolei aż 51% pracowników, którym nie zwiększono wynagrodzenia w tym roku planuje znaleźć korzystniejszą ofertę zatrudnienia.

Jakie inne czynniki przekonałyby specjalistów i specjalistki ds. księgowości do podjęcia wyzwań zawodowych w innej organizacji? W zestawieniu wysoko uplasowała się bliska odległość biura od miejsca zamieszkania (43%). Respondentom zależy także na zapewnieniu przez pracodawcę wsparcia merytorycznego (29%), jasnej ścieżce rozwoju i pokonywaniu kolejnych szczebli kariery (29%). Istotny okazał się też wizerunek i opinie o pracodawcy (26%). Pracownicy są wizytówką firmy, chcą utożsamiać się z jej wartościami i być częścią społeczności, którą przedstawia się w pozytywnym świetle.

Wynagrodzenie (zł brutto) a chęć zmiany pracy

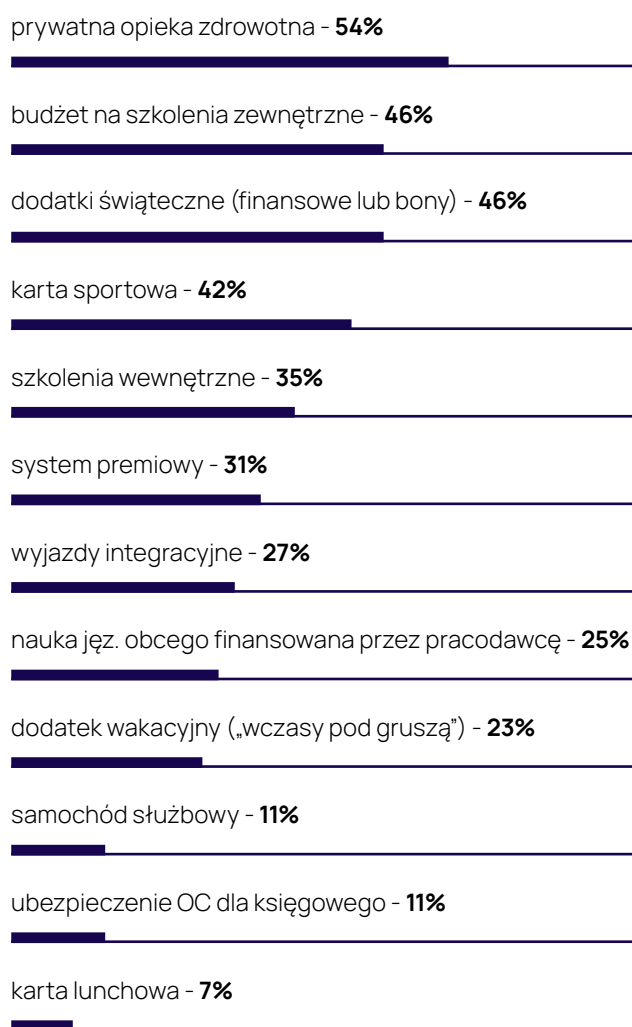


Benefity

Świadczenia pozapłacowe, które poza wynagrodzeniem pracownik otrzymuje od pracodawcy, w przypadku księgowości niewiele różnią się od dodatków oferowanych przez inne branże. Największą popularnością cieszą się prywatna opieka zdrowotna (54%), budżet rozwojowy przeznaczony na szkolenia zewnętrzne (46%) jest na równi z dodatkami świątecznymi w postaci bonów lub premii. Na drugim miejscu wśród świadczeń pozapłacowych uplasowała się karta sportowa (42%), dalej możliwość udziału w szkoleniach wewnętrznych (35%), system premiowy (32%), a także wyjazdy integracyjne (27%). Z kolei najmniej pracodawców zapewnia pracownikom samochód służbowy (11%) i ubezpieczenie OC 11%. Odsetek osób z benefitami jak samochód czy OC jest tak niski, ponieważ jest to świadczenie przysługujące najczęściej głównym księgowym, managerom i dyrektorom działów księgowych.

Największą popularnością cieszą się prywatna opieka zdrowotna (54%), budżet rozwojowy przeznaczony na szkolenia zewnętrzne (46%) i dodatki świąteczne w postaci bonów lub premii.

Benefity*



*pytanie wielokrotnego wyboru

Model pracy

Połączenie hybrydowej i zdalnej pracy jest już standardem. System ten został uregulowany 7 kwietnia br. poprzez nowelizację Kodeksu pracy. Taki tryb może dawać dodatkową przestrzeń pracownikowi do wykonywania obowiązków, oszczędzając czas na codzienne dojazdy do biura. Wbrew powszechnym obawom, okazało się, że efektywność i wydajność pracowników na home-office wręcz poprawiła się. W czasie pandemii COVID-19 wypracowaliśmy nowe, skuteczne nawyki i standardy wykonywania obowiązków zawodowych z domu. Czy pracownicy branży księgowej także cenią sobie elastyczność modelu pracy?

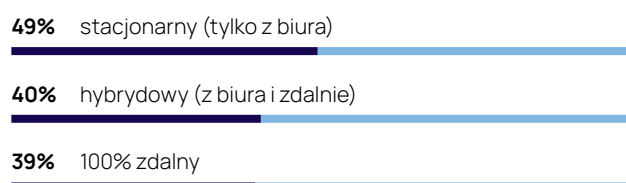
Podobnie, jak w wielu innych branżach, połowa sektora księgowości pełni swoje obowiązki hybrydowo. Pozostała część pracuje wyłącznie z biura (45%). Jest to związane z dostępnymi do systemów w niektórych firmach, które mają tylko pracownicy podłączeni do serwerów. Co ciekawe, niewielu księgowych pracuje w pełnym trybie zdalnym (5%).

Doświadczenia rekrutacyjne zespołu HRK Finance potwierdzają, że coraz więcej pracowników chciałoby wykonywać pracę częściowo z siedziby firmy, a częściowo z domu. Najbardziej optymalny czas pracy z biura to średnio 2-3 dni. Odnosząc się do tych danych, zapytaliśmy ankietowanych czy model pracy ma wpływ na ich plany zawodowe. Ankieta pokazała, że osoby, które swoje obowiązki wykonują stacjonarnie równo w 50% chcą przejść do innej firmy. Wyniki różnicują się, gdy weźmiemy pod uwagę pracowników zdalnych i hybrydowych. Te dwie grupy w 40% planują zmienić pracę.

Tryb pracy



Tryb pracy a chęć odejścia z firmy





Liczy się elastyczność

Najczęściej wybieranym modelem pracy zarówno przez pracodawców, jak również przez zespoły księgowości jest tryb hybrydowy. Pracownicy działów księgowości preferują elastyczność, którą daje praca zdalna, ale nadal doceniają korzyści płynące z pracy stacjonarnej. Wielu pracodawców wprowadza elastyczne modele pracy, które pozwalają pracownikom na pracę zdalną przez określoną część tygodnia lub na rotacyjnej zasadzie. Pracownicy mają możliwość dostosowania swojego czasu pracy i miejsca wykonywania obowiązków w zależności od indywidualnych potrzeb. Pracodawcy inwestują w nowoczesne narzędzia komunikacji, oprogramowanie księgowe i systemy zarządzania finansami, które umożliwiają skuteczną pracę zdalną. Pracownicy mają dostęp do niezbędnych narzędzi i systemów, które umożliwiają wykonywanie swoich zadań bez względu na miejsce pracy. Niektóre zadania księgowe nadal wymagają obecności w biurze, zwłaszcza jeśli dotyczą fizycznej pracy z dokumentami czy współpracy z innymi działami organizacji. Pracodawcy starają się stworzyć kulturę wsparcia i zaufania, w której pracownicy czują się komfortowo zarówno pracując zdalnie, jak i stacjonarnie. Regularna komunikacja, świadomość osiągniętych celów i dostępność dla pracowników są ważnymi elementami w budowaniu takiej kultury. Warto pamiętać, że preferencje dotyczące modelu pracy mogą się różnić w zależności od konkretnych firm i ich specyfiki. Niektóre firmy nadal preferują pracę stacjonarną ze względu na potrzebę współpracy zespołowej, bezpieczeństwo danych czy specyfikę klientów. Ostateczny model pracy zespołów księgowości zależy od negocjacji między pracodawcami a pracownikami oraz od uwzględnienia potrzeb biznesowych i efektywności działania zespołów.



Marcin Roszkowski
Team Leader
HRK Finance

W ostatnich latach, zwłaszcza od wybuchu pandemii COVID-19, system pracy znacząco się zmienił, a praca hybrydowa i zdalna stały się popularne w różnych branżach, w tym również w księgowości. Pandemia wymusiła konieczność pracy zdalnej, aby zapewnić bezpieczeństwo pracowników i utrzymanie ciągłości działalności firm. Wiele firm, w tym branża księgowa, musiało szybko dostosować się do nowej rzeczywistości, umożliwiając pracownikom wykonywanie obowiązków z domu. Praca zdalna stała się powszechna i w wielu przypadkach okazała się skuteczna. Praca hybrydowa, która łączy pracę zdalną z okresowymi spotkaniami stacjonarnymi, zyskała na popularności. Firmy zauważyły korzyści wynikające z elastycznego podejścia do organizacji pracy. Ten model pozwala na większą równowagę między życiem prywatnym a zawodowym, a jednocześnie umożliwia bezpośrednią interakcję i współpracę zespołową. Przejście na pracę hybrydową i zdalną wymagało zmiany podejścia do organizacji pracy. Firmy musiały opracować elastyczne harmonogramy, procedury komunikacji, metody monitorowania postępów i oceny wyników w środowisku zdalnym. Zarządzanie zespołami stało się bardziej oparte na wynikach niż na obecności fizycznej, co skłoniło do większego zaufania i autonomii pracowników.

Uprawnienia zawodowe

Księgowość wymaga ciągłej aktualizacji wiedzy, znajomości prawa podatkowego, ustaw oraz rozporządzeń dotyczących rachunkowości. Wartością dodaną w branży jest uzyskiwanie specjalistycznych uprawnień, które pozwalają na osiągnięcie kolejnych szczebli kariery.

Część respondentów ukończyła studia podyplomowe w zakresie finansów (30%). W przebadanej grupie przeważają osoby z certyfikacją wydaną przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (53%), natomiast certyfikatem księgowym uprawniającym do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych wydanym przez Ministerstwo Finansów może pochwalić się 35% respondentów. Certyfikat ten nie jest już obowiązkowy. W tej chwili, aby prowadzić księgi rachunkowe przedsiębiorcom, nie będąc u nich zatrudnionym nie są wymagane dodatkowe zaświadczenia. Najmniejszą grupę stanowią osoby z uprawnieniami doradcy podatkowego (1%), kwalifikacją ACCA (ang. The Association of Chartered Certified Accountants) (1%), kwalifikacją CIMA (ang. The Chartered Institute of Management Accountants) (1%).

Księgowych zapytaliśmy również o to, czy finansowanie im dodatkowych uprawnień przez pracodawców rzutuje na ich decyzje o zmianie pracy. Około 70% osób odpowiedziało, że w związku z tym, że pracodawca zapewnia im certyfikacje, chcą pozostać w obecnej organizacji. Pozostała grupa deklaruje chęć rekrutacji do firmy, która umożliwi im bezkosztowe certyfikacje niezbędne do rozwoju w obszarze finansów. Z badania wyraźnie wynika, że pokrywanie kosztów szkoleń jest benefitem, który wpływa na przywiązywanie pracowników do

organizacji. Warto jednak pamiętać, że opłacanie przez firmę kursów najczęściej wiąże się z podpisaniem kilkuletniej umowy lojalnościowej, która dodatkowo skłania zatrudnionych do dłuższego świadczenia pracy na rzecz jednej firmy.

Uprawnienia zawodowe*

certyfikacja wydana przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce - **53%**

certyfikat księgowy uprawniający do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych wydany przez Ministerstwo Finansów - **35%**

brak - **19%**

inne - **4%**

uprawnienia biegłego rewidenta - **1%**

uprawnienia doradcy podatkowego - **1%**

ACCA - **1%**

CIMA - **1%**

*pytanie wielokrotnego wyboru

Zmiana pracy a finansowanie certyfikacji przez pracodawcę

tak - **69%**

nie - **53%**



Ciągłe podnoszenie kwalifikacji

Ostatnie lata to okres częstych i obszernych zmian w przepisach prawa podatkowego. Proces zmian trwa i nic nie wskazuje na to, aby miał w najbliższym czasie zwolnić. Przed nami kolejna, przełomowa wręcz zmiana – wprowadzenie obowiązkowego Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF) i ustrukturyzowanej e-faktury, stanowiąca ogromne wyzwanie nie tylko dla księgowych, ale także przedsiębiorców, wymagająca uzyskania wiedzy i nowych kompetencji.

Zdecydowana większość badanych, bo aż 53%, na pytanie o posiadane uprawnienia zawodowe wskazała certyfikaty wydawane przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce. Oczywiście bardzo nas cieszy, że księgowi nam ufają i wybierają kursy z naszej 4-stopniowej ścieżki certyfikacji przygotowującej do zawodu oraz podnoszą już posiadane kompetencje na kursach specjalistycznych – podatkowych czy kadrowo-płacowych. Na rynku, na którym zapotrzebowanie na profesjonalnych księgowych nie spada, bardzo cenne jest potwierdzenie posiadanych kompetencji zawodowych, a taką możliwość dają kursy bazujące na praktycznym modelu kształcenia.

Aż 69% badanych wskazało, że w związku z tym, iż obecny pracodawca zapewnia im doszkalanie, nie zamierzają zmieniać pracy. Pozostali badani zadeklarowali chęć zmiany miejsca zatrudnienia na takie, które zasponsoruje im podnoszenie kwalifikacji na kursach czy szkoleniach. Wyraźnie pokazuje to, jak ważnym aspektem w pracy każdego księgowego jest stałe aktualizowanie wiedzy.



Katarzyna Tomala
doradca podatkowy
Prezes Zarządu
Oddziału
Okręgowego
w Warszawie
Stowarzyszenia
Księgowych w Polsce

Zdobycie certyfikatu nie zwalnia z obowiązku dalszego podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności. Często zmieniające się przepisy prawa i postępujące procesy cyfryzacji wymagają od księgowych stałego aktualizowania swojej wiedzy. Zapewnia to większe poczucie bezpieczeństwa nie tylko księgowemu, ale także jego pracodawcy czy klientowi. Zawód księgowego związany jest z ogromną odpowiedzialnością – księgowi biorą wszak na siebie odpowiedzialność za prawidłowe, zgodne z prawem ustalenie zobowiązań publicznoprawnych. Zrozumiałe jest zatem, że pracodawcy poszukują wykwalifikowanych specjalistów, którym będą mogli zaufać, mając pewność, że nie tylko prawidłowo zaewidencjonują oni wszelkie zdarzenia gospodarcze, ale także przeanalizują sytuację finansową firmy wspierając tym samym decyzje przedsiębiorcy w obszarze biznesowym. Współczesny księgowy to doradca biznesu. Aby był w stanie podpowiadać najlepsze rozwiązania musi stale aktualizować swoją wiedzę i być na bieżąco ze wszystkimi zmianami w przepisach.

Miejsce pracy

Wśród badanych dominują osoby zatrudnione w aglomeracji warszawskiej (48%), dalej uplasowali się specjaliści i specjalistki wykonujący pracę w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców (14%) i do 50 tys. mieszkańców (14%). Najmniejszą grupę stanowią osoby zatrudnione na wsi (6%).

Naszych respondentów postanowiliśmy zapytać jak miejsce pracy wpływa na poziom oferowanego im wynagrodzenia. Warto podkreślić, że tylko 22% ogółu grupy badawczej zarabia poniżej 7 000 zł brutto, będąc zatrudnionymi w aglomeracji warszawskiej. W innych, mniejszych miastach do 7 000 zł brutto zarabia znacznie więcej specjalistów, średnia w zależności od wielkości miasta zatrudnienia waha się od 39% do 53%. Najniższej pensji miesięcznej, maksymalnie do 7 000 zł brutto mogą spodziewać się zatrudnieni na wsiach (53%). Równie wysoki odsetek osób w widełkach płacowych do 7 000 zł brutto miesięcznie zaobserwowaliśmy w miastach o wielkości 50-150 tys. mieszkańców (52%).



Miejsce pracy a wynagrodzenie (zł brutto)

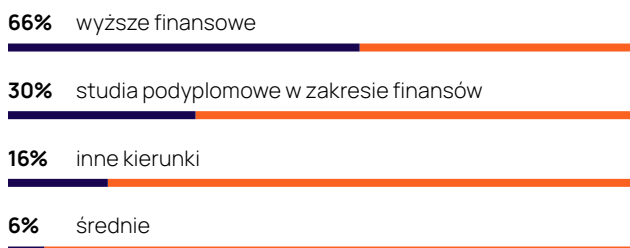
	aglomeracja warszawska	miasto 150-500 tys. mieszk.	miasto 50-150 tys. mieszk.	miasto do 50 tys. mieszk.	miasto powyżej 500 tys. mieszk.	wieś
poniżej 5 000	4%	21%	22%	26%	15%	13%
5 000-7 000	18%	25%	30%	24%	24%	40%
7 001-8 000	12%	13%	9%	13%	15%	8%
8 001-9 000	12%	6%	4%	8%	7%	13%
9 001-10 000	8%	6%	17%	6%	3%	5%
10 001-12 000	16%	21%	7%	7%	9%	8%
12 001-14 000	8%	8%	4%	5%	8%	5%
14 001-16 000	5%	0%	0%	3%	9%	5%
16 001-18 000	6%	0%	0%	2%	7%	0%
18 001-20 000	5%	0%	4%	5%	1%	0%
20 001-23 000	4%	0%	0%	0%	1%	3%
powyżej 23 000	2%	2%	4%	2%	2%	3%

Wykształcenie

Sektor księgowości to grupa, która stale się rozwija. Poza studiami wyższymi z zakresu rachunkowości i finansów, których ukończenie deklaruje ponad 66% badanych, liczne grono było na studiach podyplomowych (30%).

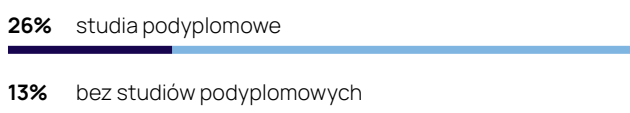
Wyniki naszej analizy pokazują, że studia podyplomowe z finansów to dla księgowych możliwość bycia konkurencyjnym na rynku pracy i otrzymywania wyższego wynagrodzenia. Osoby, które ukończyły studia podyplomowe mogą liczyć na wyższe widełki płacowe, średnio powyżej 14 000 zł brutto (26%). Wysokimi zarobkami mogą pochwalić się również osoby bez dodatkowego wykształcenia, ale warto zwrócić uwagę, że jest ich o połowę mniej (13%) niż ich kolegów i koleżanek po studiach podyplomowych.

Wykształcenie



Studia podyplomowe a poziom wynagrodzenia (zł brutto)

Wynagrodzenie powyżej 14 000 zł brutto



Osoby, które ukończyły studia podyplomowe mogą liczyć na wyższe widełki płacowe, średnio powyżej 14 000 zł brutto.

Doświadczenie

Praca w obszarze księgowości, jak w każdej innej branży ma swoją specyfikę. Charakterystyczna dla tej grupy zawodowej jest wieloletnia praca w jednej firmie i stosunkowo rzadka, zwłaszcza jak na obecne tendencje zmiana miejsca zatrudnienia.

Średni czas doświadczenia w księgowości wśród badanych jest wyjątkowo długi. Niemal połowa (42%) respondentów szacuje swój czas rozwoju zawodowego na powyżej 15 lat. Drugą co do liczebności grupą są osoby zatrudnione w przedziale od 3 do 5 lat (19%), kolejno pracownicy z doświadczeniem 10-15 lat (16%) oraz 6-9 lat (16%). Najmniejszą grupą są osoby z doświadczeniem do 2 lat (8%).

W przypadku księgowości, podobnie jak w innych branżach wybór sprecyzowanego kierunku kariery, a także doświadczenie i ciągłość pracy przekładają się na wysokość widełek płacowych. O szczegóły zapytaliśmy w naszym badaniu. Przykładowo, prawie połowa osób z maksymalnie 2-letnim stażem zarabia do 5 000 zł brutto miesięcznie.

Z kolei, w grupie pracowników z ponad 15-letnim doświadczeniem wynagrodzenie na poziomie 10 001-12 000 zł brutto dostaje 17% osób. Najwyższe zarobki (powyżej 20 000 zł brutto) wśród pracowników z ponad 15-letnim stażem ma łącznie 9% badanych.

Jeśli przyjrzymy się wynikom badania bardziej szczegółowo i zestawimy poziom średniego wynagrodzenia w sektorze z latami doświadczenia zawodowego, to nasuwa się wniosek, że wraz ze wzrostem doświadczenia, rośnie szansa na wyższe zarobki.

Doświadczenie



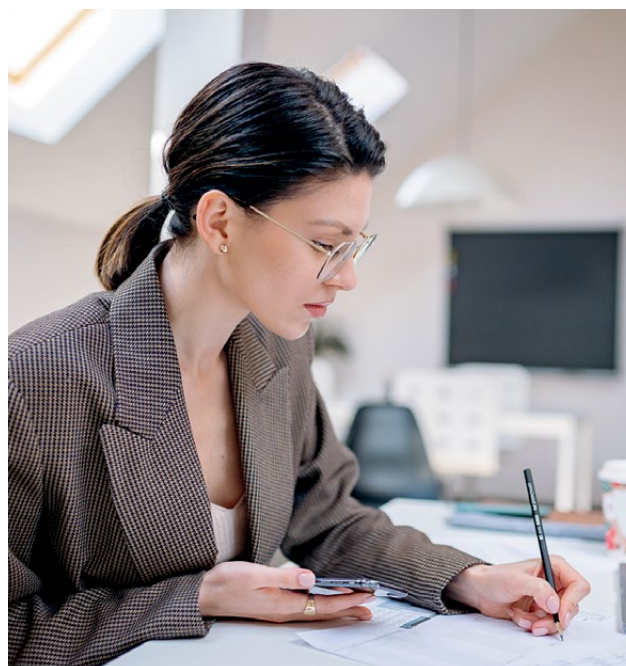
Niemal połowa (42%) respondentów szacuje swój czas rozwoju zawodowego na powyżej 15 lat.

Wraz ze wzrostem doświadczenia, rośnie szansa na wyższe wynagrodzenie i zarobki.

Doświadczenie zawodowe a wynagrodzenie (zł brutto)

	0-2 lata	10-15 lat	3-5 lat	6-9 lat	powyżej 15 lat
poniżej 5 000	46%	7%	19%	9%	5%
5 000-7 000	46%	20%	41%	29%	9%
7 001-8 000	4%	15%	17%	15%	8%
8 001-9 000	0%	8%	11%	16%	8%
9 001-10 000	0%	12%	2%	9%	9%
10 001-12 000	0%	15%	8%	11%	17%
12 001-14 000	0%	7%	0%	5%	12%
14 001-16 000	0%	4%	0%	1%	8%
16 001-18 000	2%	7%	1%	0%	7%
18 001-20 000	0%	3%	1%	1%	7%
20 001-23 000	2%	2%	1%	0%	4%
powyżej 23 000	0%	0%	0%	2%	5%

Długość doświadczenia naszych respondentów zestawiliśmy również z charakterystyczną dla tej branży długodystansową pracą w jednej organizacji. Doświadczeni pracownicy charakteryzują się większą stałością i na dłużej wiążą się z jedną organizacją. Prawie połowa osób z doświadczeniem powyżej 15 lat osób pracuje ok. 10 lat u jednego pracodawcy. Z kolei, grupa pracowników z doświadczeniem 3-5 lat wiąże się z jedną firmą średnio na 1-3 lata (44%) lub 4-5 lat (34%), poniżej roku (19%). Czas pracy w jednej firmie podobnie rozkłada się w grupie o doświadczeniu 6-9 lat. Najwięcej osób spędza w jednej firmie między 1-3 lat (40%), dalej plasują się pracownicy związani z tą samą organizacją średnio przez 4-5 lat oraz ci, którzy pełnią swoje obowiązki zawodowe w jednym miejscu poniżej roku. To obrazuje, że praca w sektorze księgowym jest względnie jednostajna, a pracownicy, jeśli znajdą firmę dopasowaną do swoich potrzeb potrafią związać się z nią na długie lata.



Długość pracy u jednego pracodawcy a doświadczenie

	poniżej roku	1-3 lata	4-5 lat	6-10 lat	powyżej 10 lat
0-2 lata	38%	44%	12%	4%	2%
3-5 lat	19%	44%	34%	3%	0%
6-9 lat	22%	40%	22%	16%	0%
10-15 lat	15%	28%	20%	20%	17%
Powyżej 15 lat	9%	20%	13%	14%	45%

Na pytanie w jakim czasie planuję zmienić pracę, księgowi w większości odpowiadają, że nie planują przejścia do innej organizacji (56%). Pozostali odpowiadają, że myślą o zmianie w ciągu najbliższego roku (24%) lub na przestrzeni kilku miesięcy (20%). Co ich do tego motywuje? Jaki wpływ na decyzję o zmianie pracy ma doświadczenie zawodowe badanych?

W raporcie zauważalna jest korelacja pomiędzy stażem pracy, a planowaniem zmiany miejsca zatrudnienia. Im większe doświadczenie w księgowości, tym mniejsza jest potrzeba transferu do innej firmy. Przykładowo, osoby z doświadczeniem do 2 lat chcą zmienić pracę w ciągu najbliższego roku (62%). Niewiele ponad połowa (57%) pracowników z doświadczeniem 3-5 lat potrzebuje zmiany zawodowej, a 45% osób zatrudnionych w księgowości od 6 do 15 lat myśli o przejściu do innej organizacji. W grupie najstarszej stażem tylko 34% bierze udział w procesach rekrutacyjnych.

Zmiana pracy a doświadczenie

	chcę zmienić pracę	nie myślę o zmianie pracy
0-2 lata	62%	38%
3-5 lat	57%	43%
6-9 lat	45%	55%
10-15 lat	45%	55%
powyżej 15 lat	34%	66%



Języki obce kluczem do sukcesu



Marcin Roszkowski
Team Leader
HRK Finance

Znajomość języków obcych, zwłaszcza angielskiego, jest coraz bardziej wartościową umiejętnością w zespołach księgowości, niezależnie od poziomu obejmowanego stanowiska. Zdolności komunikacyjnych oczekuje się zarówno od osób na poziomie młodszych księgowych czy asystentów, którzy mają kontakt z dokumentacją anglojęzyczną, jak i od samodzielnych, starszych księgowych czy głównych księgowych realizujących złożone zadania i kontaktujących się z międzynarodowymi kontrahentami oraz ich odpowiednikami w innych krajach. Dodatkowo, swobodna komunikacja po angielsku ułatwia współpracę i raportowanie do bezpośrednich przełożonych, którymi są również obcokrajowcy.

Może to otworzyć drzwi do rozwoju kariery w branży księgowej. Pracownicy z umiejętnościami językowymi mają większe szanse na awansowanie do stanowisk o większej odpowiedzialności. Znajomość języków obcych może być również atutem przy ubieganiu się o stanowiska w dużych, międzynarodowych organizacjach oraz dużych polskich firmach mających międzynarodowych kontrahentów.

Znajomość języków obcych może przynieść korzyści zarówno zawodowe, jak i osobiste, takie jak lepsza komunikacja, większa otwartość na inne kultury i możliwość nawiązywania kontaktów międzynarodowych. Młode pokolenie, które kształtuje rynek pracy w księgowości, często ma większą świadomość znaczenia znajomości języków obcych. Wychowani w erze globalizacji, młodzi pracownicy są bardziej skłonni inwestować w rozwój umiejętności językowych, aby zapewnić sobie konkurencyjność na rynku pracy.

Języki obce

Nauka języków obcych zwiększa szanse na zatrudnienie w zagranicznych przedsiębiorstwach, ale również w polskich organizacjach prowadzących działalność poza granicami. Które języki są w szczególności pożądane na rynku pracy w sektorze księgowym? Najczęściej wskazywanym językiem obcym, którym posługują się księgowi jest angielski. Aż 94% ankietowanych zadeklarowało, że zna go w stopniu podstawowym aż po biegły. Wielu pracowników zna także język rosyjski (39%) oraz niemiecki (36%). Najmniejsza grupa włada językami włoskim (5%), a także francuskim (7%).

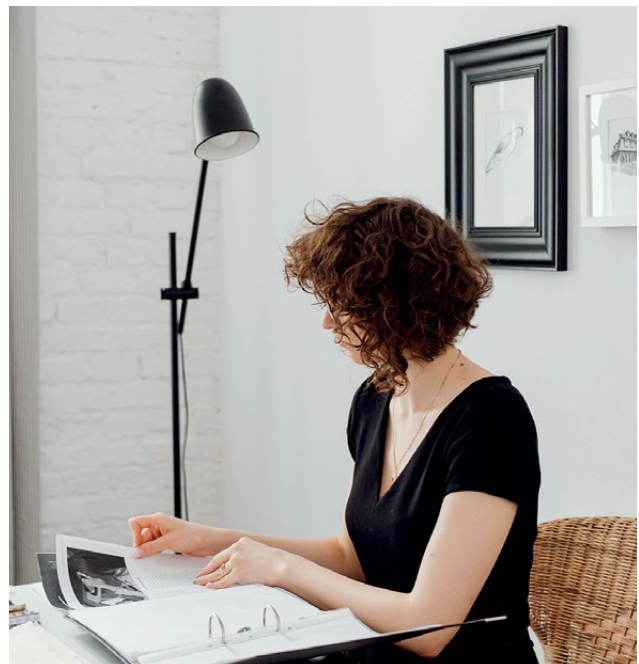
Z naszych analiz widać, że angielski najlepiej znają osoby na stanowiskach managerskich i dyrektorskich, 69% z nich posługuje się tym językiem na poziomie B2 i wyższym. Na następnym miejscu znaleźli się młodszy księgowi, z których ponad połowa (51%) zna angielski na poziomie minimum B2. Z kolei na niższych poziomach, czyli A1 i B1 komunikuje się aż 68% asystentów oraz 58% młodszych księgowych. Jest to grupa, która w tym momencie jest najczęściej na etapie studiów i kształcenia swoich umiejętności.

Znajomość języka angielskiego a zajmowane stanowisko

	C2	C1	B2	B1	A1/A2	nie znam
asystent	5%	0%	27%	50%	18%	0%
młodszy księgowy	3%	13%	35%	28%	30%	0%
księgowy	1%	8%	29%	28%	32%	3%
samodzielny księgowy	1%	9%	28%	21%	34%	8%
kierownik zespołu/ team leader/ supervisor	8%	21%	18%	39%	13%	0%
zastępca głównego księgowego	0%	6%	38%	25%	31%	0%
główny księgowy	3%	7%	26%	22%	33%	11%
manager / dyrektor działu księgowego	9%	36%	24%	16%	15%	5%

Ciekawym wnioskiem płynącym z badania HRK Finance jest fakt, że prawie 11% głównych księgowych nie zna angielskiego lub porozumiewa się nim na poziomach podstawowych A1/A2 (33%).

Wśród asystentów działów księgowości dokładnie połowa deklaruje znajomość angielskiego na poziomie B1. Zwróćmy uwagę, że najniższe stanowiska w branży pełnią najczęściej osoby młode, które są jeszcze na etapie nauki.



Znajomość języków obcych (liczba osób)*

	C2	C1	B2	B1	A1/A2	nie znam
angielski	18	69	170	156	184	38
niemiecki	5	5	6	30	180	400
francuski	3	4	6	6	31	577
hiszpański	0	1	4	6	42	575
włoski	0	0	2	7	27	592
rosyjski	13	11	16	44	161	380

*pytanie wielokrotnego wyboru

Co czeka rynek księgowości w 2024 roku?



Marcin Roszkowski
Team Leader
HRK Finance

Już w tym roku zaobserwowaliśmy kilka ważnych zmian, które rysują się na horyzoncie, a co za tym idzie rosnącą odpowiedzialność dla profesjonalistów w tej dziedzinie.

Jednym z głównych trendów w księgowości na 2024 rok jest coraz większe wykorzystanie technologii i automatyzacji. Firmy coraz częściej korzystają z nowoczesnych narzędzi, które pomagają w szybszym i precyzyjniejszym przetwarzaniu danych finansowych. To zmienia rolę księgowych, którzy stają się bardziej analityczni i skupiają się na interpretacji danych oraz dostarczaniu strategicznych wskazówek dla organizacji.

Wraz ze wzrostem automatyzacji i stosowaniem sieci do przesyłania danych finansowych, rośnie zagrożenie cyberatakami. Księgowi muszą działać ostrożnie, dbając o bezpieczeństwo danych swoich klientów i firm. Ochrona przed cyberatakami i stała praca z działami IT stają się priorytetem.

Organizacje muszą być świadome nowych przepisów i dostosowywać swoje strategie podatkowe, aby uniknąć niepotrzebnego ryzyka i kosztów. Największym wyzwaniem dotyczącym firmy i delegowanym na zespoły księgowości jest wdrożenie KSEF - Krajowego Systemu e-Faktur. To odpowiedź na rosnące wymagania podatkowe oraz dążenie do poprawy transparentności i kontroli w obszarze finansów. Jednak wdrożenie KSeF wiąże się z wyzwaniami technicznymi, organizacyjnymi i prawnopodatkowymi. Firmy muszą dostosować swoje

systemy i oprogramowanie do obsługi faktur elektronicznych. To z kolei wymaga inwestycji w nowe technologie i integrację istniejących systemów. Wdrożenie KSeF wiąże się z koniecznością przekształcenia procesów związanych z fakturami. Firma musi określić, kto jest odpowiedzialny za generowanie, przesyłanie i przechowywanie faktur elektronicznych. Wprowadzenie KFES oznacza konieczność spełnienia wymagań prawnych i podatkowych. Firmy muszą upewnić się, że ich procesy związane z fakturami są zgodne z obowiązującymi przepisami.

Role księgowego i księgowej przeszły w ostatnich latach znaczącą metamorfozę. Dziś, w dynamicznym i globalnym środowisku biznesowym, wymagania stawiane przed księgowymi są bardziej złożone niż kiedykolwiek wcześniej. Tradycyjna praca księgowych, polegająca głównie na prowadzeniu ksiąg rachunkowych i sporządzaniu raportów finansowych, jest dzisiaj tylko częścią obowiązków. Obecnie oczekuje się od nich, wiedzy eksperckiej w zakresie finansów i biznesu.

W erze cyfrowej dane odgrywają kluczową rolę w podejmowaniu decyzji. Księgowi muszą umieć analizować dane, obserwować trendy i wnioskować na ich podstawie. Kompetencje z zakresu analizy danych, statystyki i modelowania finansowego stają się coraz cenniejsze.

Wraz z rozwojem technologii, wiele rutynowych zadań księgowych może być teraz wykonywanych



przez oprogramowanie. Księgowi powinni umieć wykorzystać narzędzia automatyzacji, aby zoptymalizować procesy i skupić się na strategicznych zadaniach.

Księgowi nie mogą już tylko koncentrować się na liczbach. Powinni być także skuteczni w komunikacji z zespołami wewnątrz firmy. Umiejętność przekazywania skomplikowanych informacji finansowych w sposób zrozumiały dla osób niezaznajomionych z terminologią jest niezwykle ważna.

Księgowość przekształca się w dynamiczny zawód, który wymaga zarówno umiejętności technicznych, jak i miękkich. Teraz to skuteczni doradcy, eksperci ds. finansów, potrafiący analizować dane, korzystać z nowoczesnych technologii i działać zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi. Dla tych, którzy są gotowi na ciągłą naukę i rozwijanie swoich kompetencji, praca w obszarze księgowości może być satysfakcjonującym i perspektywnym zawodem w dzisiejszym świecie biznesu.

O badaniu

Raport „Księgowi 2023” przygotowany został w oparciu o badanie, które przeprowadziliśmy w 2023 roku wśród księgowych na różnych szczeblach kariery zawodowej. Grupę badawczą stanowiło łącznie 625 osób z całej Polski. Odpowiedzi zostały pozyskane poprzez ankiety online (metoda CAWI).

Celem badania była analiza branży księgowej pod względem struktury zatrudnienia, oczekiwań zawodowych, ścieżki kształcenia i planów rozwojowych, a także znajomości języków obcych.



HRK S.A

HRK S.A. to polska firma specjalizująca się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HR. Dzięki doświadczeniu w 4 kluczowych obszarach HR (rekrutacja, ocena i rozwój pracowników, employer branding, obsługa systemów kadrowo-płacowych) zapewniamy naszym klientom najwyższą jakość usług, nawet przy napiętych terminach. Od 2000 r. wspieramy menedżerów w pozyskiwaniu pracowników i skutecznym zarządzaniu personelem. Pracujemy w zespołach ekspertów specjalizujących się w poszczególnych sektorach gospodarki. W zakresie Executive Search jesteśmy jedynym partnerem sieci Kestria w Polsce.

Dowiedz się więcej na: <https://hrk.pl/>



Stowarzyszenie
Księgowych w Polsce
Oddział Okręgowy
w Warszawie

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Oddział Okręgowy w Warszawie

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce to najstarsza i największa organizacja społeczno-zawodowa zrzeszająca osoby zawodowo związane z rachunkowością i finansami. Od 1907 roku Stowarzyszenie dokłada starań by jego członkowie odznaczyli się najwyższej jakości kompetencjami i postępowali zgodnie ze standardami etyki. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce wspiera zarówno tych, którzy dopiero rozpoczynają swoją karierę zawodową, jak i księgowych z doświadczeniem. Umożliwia podnoszenie kwalifikacji zawodowych i aktualizowanie wiedzy poprzez organizowane kursy, szkolenia, konferencje i bezpłatne odczyty.

Dowiedz się więcej na: <https://skp-ow.com.pl>

KONTAKT

Adrian Szymański

Executive Manager

HRK Finance

e-mail: adrian.szymanski@hrk.pl

mob. +48 660 443 589

Marcin Roszkowski

Team Leader

HRK Finance

e-mail: marcin.roszkowski@hrk.pl

mob. +48 532 755 439



H R K |