



Think Ahead

**GLOBALNE TRENDY
TALENTÓW W
RACHUNKOWOŚCI
2023**



W skrócie



#1 Inflacja powoduje presję płacową

Podwyżki cen stawiają wyzwania zarówno przed pracownikami jak i pracodawcami: ci pierwsi mają oczekiwania związane ze wzrostem wynagrodzeń a ci drudzy z utrzymaniem personelu.



#2 Praca hybrydowa jest nadal w fazie rozwoju

Przyszłość pracy zawodowej będzie miała charakter hybrydowy, ale praktyczne wdrożenie tego modelu pozostawia wiele do zrobienia i wiąże się z wyzwaniami.



#3 Wypalenie zawodowe powinno być traktowane priorytetowo

Stres i zdrowie psychiczne stanowią oczywisty problem dla pracowników, zwłaszcza dla młodszych respondentów objętych badaniem.



#4 Zmiana zatrudnienia przyczyną potencjalnego kryzysu talentów

Dziedzina księgowości nadal oferuje liczne możliwości kariery i zatrudnienia, ale wiąże się to z wyzwaniami dla pracodawców w zakresie utrzymania pracowników.



#5 Technologia daje przewagę, ale dominują obawy

Rozwój technologiczny umożliwia tworzenie wartości dodanej, ale dla niektórych tempo zmian jest przytłaczające.



#6 Wskaźniki inkluzyjności społecznej są zadawalające, ale mobilność społeczna pozostawia wiele do życzenia

Liderzy w organizacji są dostępni, a kultura organizacyjna wydaje się być inkluzywna, jednakże wielu wyraża obawy dotyczące społecznej mobilności.



#7 Księgowość zapewnia stabilność kariery w niepewnych czasach

Księgowość w dalszym ciągu oferuje długoterminowe perspektywy rozwoju kariery także w perspektywie międzynarodowej.



Streszczenie

Badanie ACCA na temat trendów w księgowości i finansach, które jest przeprowadzane corocznie, ukazuje, że zawód księgowych przechodzi przez ewolucję miejsc pracy i boryka się z wieloma krótko- i długoterminowymi wyzwaniami. Z uwagi na kryzys Covid-19, który trwale zmienił relacje z miejscem pracy, wyniki badania są nacechowane ponurymi perspektywami gospodarczymi na globalną skalę. Ankieta, w której wzięło udział 8405 zawodowych księgowych ze 148 krajów, będąc jednym z najszerzej zakrojonych badań w historii zawodu, sugeruje, że pracownicy muszą stawić czoła poważnym wyzwaniom związanym ze stresem w miejscu pracy oraz kryzysem wywołanym kosztami życia. Pracodawcy muszą natomiast zmierzyć się z potencjalnym kryzysem braku talentów, starając się dostosować i eksperymentować z nowymi formami pracy.



#1 Inflacja powoduje presję płacową

Wpływ inflacji na realne wynagrodzenia pracowników stanowi jeden z głównych niepokojów związanych z przyszłością pracy. To główne zmartwienie dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn i występuje we wszystkich regionach świata. Prawie w każdym sektorze jest to kluczowym problemem, co stanowi dodatkowe wyzwanie dla pracodawców w dostosowaniu się do wymagań płacowych w zawodzie, w którym możliwości kariery są nadal duże. Wynagrodzenie jest uznawane za jeden z najważniejszych czynników dla pracowników, jednak poziom zadowolenia z płac pozostaje na niskim poziomie.



#2 Praca hybrydowa jest nadal w fazie rozwoju

Przyszłe stanowiska w zawodzie księgowego będą mieć formę hybrydową, jednak ponad połowa respondentów sugeruje, że ich organizacje nie stosują obecnie tego typu elastycznych praktyk pracy ze względu na różnice regionalne i sektorowe. Mimo iż 70% respondentów twierdzi, że jest bardziej produktywna pracując zdalnie, niektórzy pracodawcy nie są do tego przekonani, co sugeruje, że produktywność i współpraca mogą być zagrożone. Niektórzy pracownicy wyrażają również obawy dotyczące wpływu pracy zdalnej na współpracę i pracę zespołową, chociaż specjaliści ds. rachunkowości i finansów pracujący na stanowiskach hybrydowych wydają się szczęśliwsi w pracy niż ci pracujący w pełnym wymiarze godzin w biurze.





#3 Wypalenie zawodowe powinno być traktowane priorytetowo

Wygląda na to, że obietnica większej elastyczności w miejscu pracy nie rozwiązuje kluczowych problemów związanych ze zdrowiem psychicznym. Dobre samopoczucie i zdrowie psychiczne zajmują drugie miejsce w hierarchii problemów związanych z pracą w przyszłości. Dane są jednoznaczne – 61% respondentów zgłasza, że ich zdrowie psychiczne cierpi z powodu presji w pracy, 71% oczekuje większego wsparcia ze strony swoich organizacji w zarządzaniu swoim zdrowiem psychicznym, a prawie połowa (49%) nadal uważa, że ich organizacja nie traktuje zdrowia psychicznego jako priorytetu. Nie jest zaskoczeniem, że 88% pracowników pragnie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, ale nasze dane sugerują również, że młodszy ludzie częściej zgłaszają, że ich zdrowie psychiczne jest narażone z powodu presji w pracy i częściej oczekują większego wsparcia ze strony swoich pracodawców.



#4 Zmiana zatrudnienia przyczyną potencjalnego niedoboru talentów

Niemal połowa badanych (44%) planuje zmianę stanowiska pracy w przeciągu roku, a prognozy na najbliższe dwa lata wskazują, że odsetek ten wzrośnie do 69%. Nie zaskakuje to, że grupa pokoleniowa Z wykazuje największą skłonność do zmiany, ale ponad połowa respondentów z pokolenia X (w wieku 43–57 lat) także rozważa taki krok w ciągu dwóch lat. Co więcej, ponad połowa badanych na całym świecie (55%) wyraża chęć odejścia od obecnego pracodawcy. Te statystyki ukazują jednak subtelne różnice, podkreślając jednocześnie, że rozmiar firmy wciąż

wpływa na decyzje pracowników o ewentualnej zmianie zatrudnienia. Istnieje również potencjalny niedobór talentów w niektórych firmach, co dodatkowo podkreśla niezadowolenie pracowników z różnorodnych ofert pracodawców.



#5 Technologia daje przewagę, ale dominują obawy

Większość ankietowanych potwierdza, że zdaje sobie sprawę z tego, jak technologia przynosi wartość ich organizacji lub klientom. Jednak istnieje deficyt w zakresie umiejętności: aż 86% oczekuje większego wsparcia szkoleniowego ze strony swoich pracodawców w dziedzinie technologii, a 42% czuje się przytłoczone tempem postępu technologicznego i jego wpływem na pracę. Co ciekawe, wyniki badania ujawniają szczególne zaniepokojenie technologią, które manifestują młodszy pracownicy. Chociaż pokolenie Z jest powszechnie postrzegane jako „cyfrowi tubylcy”, to jest możliwe, że doświadczają szczytu rewolucji technologicznej, realizując codziennie zdania skupione na efektywności operacyjnej i będąc tym samym na bieżąco świadkiem transformacji cyfrowej. Szczególne zaniepokojenie tempem postępu technologicznego wykazywały osoby ankietowane z dużych firm księgowych oraz z kręgów akademickich.



#6 Wskaźniki inkluzywności społecznej są zadawalające, ale mobilność społeczna pozostawia wiele do życzenia

Dane dotyczące postępów w zakresie dostępności liderów, ich uczciwości oraz kultury organizacyjnej wzbudzają optymizm. Trzy czwarte ankietowanych stwierdziło, że liderzy w ich organizacjach są dostępni, a 71% zgodziło się, że

charakteryzują się uczciwością. Ponadto, 68% respondentów zauważyło, że ich kultura organizacyjna promuje inkluzywność, choć sektor publiczny wydaje się w tej kwestii nieco odstawać. Niemniej jednak mobilność społeczna stanowi nadal wyzwanie – prawie połowa badanych (49%) uważa, że niskie pochodzenie społeczne i skromne zaplecze ekonomiczne wciąż utrudnia rozwój kariery w ich organizacji.



#7 Księgowość zapewnia stabilność kariery w niepewnych czasach

Kariera w dziedzinie księgowości nadal jest postrzegana jako rozsądny wybór dla osób, które szukają stabilności zawodowej w długiej perspektywie. Możliwość uzyskania kwalifikacji zawodowych, umożliwiających mobilność międzysektorową i międzynarodową dodatkowo zapewnia, że wybór rachunkowości jako ścieżki kariery oferuje elastyczność oraz bezpieczeństwo zatrudnienia w ekonomicznie niepewnych czasach. Są też dobre wieści dotyczące postrzegania wkładu księgowych w społeczeństwo i środowisko. Jednak w świetle dynamicznych zmian na rynku pracy i wymagającej gospodarki, aktualne odpowiedzi respondentów sugerują, że ich osobiste ambicje i rozwój kariery są głównymi motywatorami kontynuowania pracy w dziedzinie księgowości. Dane wskazują, że zwłaszcza w przypadku młodszych osób zainteresowanie tą profesją skupia się bardziej na rozwoju osobistym oraz korzyściach finansowych, a mniej na szeroko pojętej ambicji rozwiązywania problemów społecznych poprzez wykonywaną pracę.

