

*Agnieszka Czupryńska**

ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM W KONTEKŚCIE PRZYGOTOWANIA DO PRACY W OBSZARZE RACHUNKOWOŚCI¹

Z a r y s t r e ś c i: Efektywne zarządzanie kapitałem ludzkim jest obecnie jednym z ważniejszych i zarazem trudniejszych wyzwań, przed którym stoją dzisiejsze kadry menadżerskie. Pracownicy stanowią bowiem fundament każdej organizacji, w który nieustannie należy inwestować oraz stwarzać im odpowiednie warunki do rozwoju. Zapewnienie pracownikom właściwego wdrożenia do wykonywania swoich obowiązków jest jednak jedną z kluczowych faz w całym procesie współpracy. Istotne jest zarazem odpowiednie przygotowanie merytoryczne, jak również to dotyczące wskazania właściwych zasad etyki, którymi powinni w swoich działaniach kierować się pracownicy. Powyższe założenia w szczególności należy odnieść do osób zawodowo związanych z rachunkowością, które poprzez właściwe wykonywanie swoich obowiązków, przyczyniają się do tworzenia wiarygodnego oraz rzetelnego systemu jako całości.

S ł o w a k l u c z o w e: kapitał ludzki, system rachunkowości, właściwe przygotowanie do wykonywania powierzonych zadań, wartości moralne, etyka zawodowa, odpowiedzialność

K l a s y f i k a c j a J E L: J24

WSTĘP

W dzisiejszej dynamicznej oraz szybko zmieniającej się rzeczywistości, gdzie przywołując słowa greckiego filozofa – „jedyną stałą rzeczą w życiu jest

* Adres do korespondencji: Agnieszka Czupryńska, Politechnika Warszawska, Wydział Zarządzania, Katedra Finansów i Systemów Finansowych, ul. Ludwika Narbutta 85, Warszawa, e-mail: a.czuprynska93@wp.pl

¹ Artykuł powstał na podstawie pracy magisterskiej Autorki pt.: *Istota rachunkowości behawioralnej a jej postrzeganie i realizacja w jednostkach gospodarczych*, przygotowanej na Wydziale Administracji i Nauk Społecznych Politechniki Warszawskiej w lipcu 2017 r., pod kierunkiem dr A. Tomczak.

zmiana”², coraz częściej obserwuje się modyfikację polityki zarządzania organizacjami. Zmianie ulega bowiem przeniesienie środka ciężkości postrzegania istotności zasobów posiadanych przez jednostkę gospodarczą – z zasobów finansowych i materialnych, na rzecz zasobów niematerialnych, w szczególności kapitału ludzkiego.

Zgodnie ze słowami A. Sitko-Lutek oraz E. Pawłowskiej to właśnie permanentne zmiany otoczenia jednostki gospodarczej przyczyniły się do uznania wzrastającej roli zasobów niematerialnych w organizacjach. Ich zdaniem „kapitał społeczny i kompetencje istotnie wpływają na tworzenie wartości organizacji, generowanie zysków, a także na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej na rynku” [Sitko-Lutek, Pawłowska, 2008, s. 18]. T. Myjak podkreśla ponadto, iż w związku z kluczową rolą kapitału ludzkiego w procesie osiągania, a następnie podtrzymywania przez przedsiębiorstwo odpowiedniej pozycji na arenie gospodarczej (wiążącej się z przewagą konkurencyjną), należy zmienić podejście do zarządzania kapitałem ludzkim w obrębie organizacji [Myjak, 2015, s. 269-270]. Konieczne jest zatem dokonanie pewnego przewartościowania, umożliwiającego dostrzeżenie, iż to właśnie pracownicy stanowią fundament, a zarazem największą wartość przedsiębiorstwa.

W związku z powyższym, można stwierdzić, iż w dzisiejszych realiach gospodarczych, jednym z kluczowych zadań kierowników jednostek oraz kadry menadżerskiej, którym – co do zasady – przyświeca dążenie do rozwoju całej organizacji, jest szczególna dbałość o pracowników. Wiąże się to zarówno ze stwarzaniem pracownikom odpowiednich warunków do pracy, wypłacaniem adekwatnego wynagrodzenia, umożliwianiem ciągłego podnoszenia kwalifikacji, jak również **zapewnieniem im właściwego przygotowania do wykonywania w należyty sposób ich zawodowych obowiązków w postaci organizacji szkoleń wdrażających**.

Odpowiednie przygotowanie pracowników do pracy w zakresie merytorycznym, organizacyjnym, jak również właściwych postaw etycznych przy wykonywaniu zadań, jest niezwykle istotnym procesem w każdym dziale i obszarze funkcjonowania przedsiębiorstwa. Przywołując jednak istotę, dla której podejmowana jest działalność gospodarcza – w postaci chęci osiągnięcia zysku³, właściwe wydaje się spostrzeżenie, iż szczególną uwagą (w kontekście aspektu finansów jednostki) we wskazanym procesie powinni zostać objęci pracownicy zawodowo związani z rachunkowością. Rachunkowość jest bowiem rozumiana

² Słowa Heraklita z Efezu – greckiego filozofa, żyjącego oraz tworzącego na przełomie VI i V w. p.n.e.

³ Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, „działalnością gospodarczą jest **zarobkowa** działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin za złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły”.

jako system ewidencji zdarzeń gospodarczych, którego kluczową funkcją jest dostarczanie informacji, niezbędnych do dalszego podejmowania decyzji, jak również zarządzania posiadanym majątkiem [Gmytrasiewicz, 2011, s. 9]. W związku z doniosłością rachunkowości – jako systemu przedstawiającego sytuację majątkową, finansową oraz osiągniętych wyników przez daną jednostkę gospodarczą, zatrudnieni pracownicy powinni odczuwać szczególną odpowiedzialność w związku z powierzonymi im zadaniami. Pracodawcy, w stosunku do pracowników wykonujących zadania z zakresu rachunkowości, winni natomiast zwracać szczególną uwagę na właściwe przygotowanie niniejszych pracowników do wykonywania ich obowiązków, zarówno na płaszczyźnie merytorycznej, jak również właściwych postaw etycznych.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest zatem wskazanie, iż jednym z istotniejszych elementów, pozwalających na otrzymywanie wysokiej jakości informacji rachunkowych, jest posiadanie w jednostce gospodarczej wykształconego oraz odpowiedzialnego personelu. Celem artykułu jest natomiast identyfikacja (dokonana w sposób pośredni za pomocą analizy odpowiedzi otrzymanych od pracowników) wiedzy pracodawców w zakresie konieczności kształcenia oraz budowania świadomości etycznej wśród pracowników zawodowo związanych z rachunkowością.

Realizacja zaprezentowanego powyżej celu wymagała zastosowania różnych metod badawczych. Artykuł został podzielony na dwie części – pierwszą teoretyczną oraz drugą, przedstawiającą ujęcie empiryczne. W pierwszej części zastosowano przegląd literatury przedmiotu, w drugiej natomiast przedstawiono wyniki badań, uzyskane poprzez wykorzystanie metody badań sondażowych, które zostały zrealizowane przy użyciu narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankietowego. Respondentami badania były osoby zawodowo związane z rachunkowością, które zostały podzielone na cztery zasadnicze grupy: studentów kierunku Finanse i Rachunkowość Uniwersytetu Warszawskiego, kandydatów na księgowych, kandydatów na specjalistów ds. rachunkowości oraz kandydatów na głównych księgowych, którzy podczas przeprowadzanej eksploracji byli uczestnikami kursów doszkalających organizowanych przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.

1. ROLA KAPITAŁU LUDZKIEGO W ORGANIZACJI

Chociaż słownikowa definicja pod pojęciem kapitału ujmuje jedynie jego ekonomiczny aspekt, wskazując, iż jest to pewien „majtek trwały i aktywa finansowe [...] mające postać pieniężną” [Dubisz, 2008, s. 40], to z perspektywy zaprezentowanych powyżej kwestii należy uznać wskazane wyjaśnienie za niepełne, a ponadto nieadekwatne do realiów gospodarczych mających miejsce w XXI w.

J.L. Chatzel w swoich rozważaniach podkreśla, iż organizacje powinny być pojmowane w kategoriach „rozwinęcia ludzkiej myśli i działań” [Baron, Armstrong, 2004, s. 19]. Słuszne wydaje się zatem podejście J.M. Moczydłowskiej, w której odczuciu kapitał ludzki zajmuje miejsce szczególne pośród całego kapitału danej jednostki. Według niej pracownicy są największą wartością, która kumuluje w sobie „kapitał kwalifikacji, wiedzy, umiejętności, doświadczenia, osobowości i wartości” [Moczydłowska, 2013, s. 7].

Można zatem powiedzieć, iż kapitału ludzkiego nie należy rozpatrywać jedynie w kategoriach liczby zatrudnionych pracowników, lecz jako pewną wartość dodaną dla organizacji, którą tworzą ich kwalifikacje, umiejętności oraz zdolność i motywacja do wykonywania zawodu [Dziwulski, 2012, s.68-69].

Na uwagę zasługuje ponadto fakt, iż przez kapitał ludzki należy rozumieć zasoby o charakterze niematerialnym, które pracownicy dostarczają swoim pracodawcom, nadając tym samym organizacji jej wyjątkowy i specyficzny charakter [Baron, Armstrong, 2012, s. 20]. W pierwszej fazie zatrudnienia pracownicy, wnosząc i dzieląc się swoimi umiejętnościami, tworzą w organizacji podwaliny kapitału ludzkiego. Istotne jest jednak by w dalszych etapach współpracy, pracodawcy umieli w odpowiedni sposób zarządzać tą unikatową wartością – rozwijając ją poprzez oferowanie szkoleń oraz przekazywanie wartości etycznych, które w konsekwencji przyczynią się do posiadania w obrębie organizacji wykwalifikowanego, merytorycznego i co najważniejsze odpowiedzialnego oraz etycznego zespołu. Poprzez powyższe działania, jak twierdzi Z. Ciekanowski – „pracodawca, dbając o swoich podwładnych pośrednio dba o własne przedsiębiorstwo” [Ciekanowski, 2014, s. 141].

2. ROLA PRACOWNIKÓW W PROCESIE TWORZENIA SYSTEMU RACHUNKOWOŚCI

Zgodnie z definicją S. Skrzywana, rachunkowość należy rozumieć jako pewien „system ciągłego w czasie ujmowania, grupowania, prezentowania i interpretowania, wyrażonych w pieniądzu i bilansujących się ogólnych i szczegółowych danych liczbowych o działalności gospodarczej i sytuacji majątkowej jednostki gospodarczej” [Skrzywan, 1969, s. 5].

Istotę rachunkowości, rozumianej jako wskazany powyżej system, można zatem sprowadzić do jej nadrzędnej zasady wyrażonej w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (dalej UoR). Zasada rzetelnego i jasnego obrazu (wiarygodności), która została ujęta w powyższych ustawowych zapisach stanowi, iż „jednostki obowiązane są stosować przyjęte zasady (politykę) rachunkowości, rzetelnie i jasno przedstawiając sytuację majątkową i finansową oraz wynik finansowy” [UoR, 1994, art. 4 ust.1]. Z praktycznego punktu widzenia, realizacja zasady wiarygodności jest możliwa m.in. dzięki

starannie wykonywanej pracy wykształconych, wyspecjalizowanych oraz etycznych pracowników, których zadaniem jest przeanalizowanie, przetworzenie, a następnie zaprezentowanie rzetelnych informacji z zakresu rachunkowości.

Posiadane przez pracowników kompetencje oraz należyta staranność przy wykonywaniu codziennych obowiązków są istotnymi elementami w procesie funkcjonowania jednostki gospodarczej, ponieważ wygenerowane i prezentowane przez nich dane służą jako podstawa do podejmowania wielu strategicznych decyzji w zakresie istnienia i rozwoju jednostki.

Istotnym krokiem w dalszych rozważaniach jest zatem uzmysłowienie sobie, iż rachunkowość nie powinna być pojmowana jedynie jako dziedzina analityczno-syntetyczna, rozpatrywana wyłącznie z perspektywy analiz, kalkulacji oraz sprawozdań finansowych. Kluczową rolę w jej prawidłowym funkcjonowaniu odgrywa bowiem „czynnik ludzki” – konkretne jednostki, w które nieustannie należy inwestować oraz stwarzać im korzystne warunki do rozwoju.

Wskazane podejście rozszerza optykę spojrzenia na rachunkowość i pozwala ją ujrzeć w odmiennym świetle. Wyjaśnia przy tym wiele kwestii i sprawia jednocześnie, iż za „suchymi danymi” prezentowanymi w sprawozdaniach finansowych jednostki, „odnaleziony zostanie również, a wręcz przede wszystkim człowiek oraz jego konkretne intencje i decyzje” [Czupryńska, 2016, s. 137].

Chociaż obecna teoria rachunkowości odnosi się do czynnika ludzkiego w znacząco okrojonym stopniu – nie podkreślając i nie ujmując jego istoty, to już sama praktyka kreowania niniejszego systemu pokazuje, iż stanowi on jego nieoderwalną i integralną składową. Wiąże się to oczywiście z samym usposobieniem rachunkowości. Należy bowiem zaznaczyć, iż informacje tworzone w niniejszym systemie są **rezultatem pracy wyspecjalizowanych kadr i stanowią kluczowy produkt dla szerokiego grona interesariuszy**. Można zatem ogólnie stwierdzić, iż rachunkowość jest systemem tworzonym przez człowieka i dla człowieka. Człowiek – jak zostało to podkreślone w dotychczasowych rozważaniach – jest zatem „kluczowym czynnikiem” całego systemu, a jego działania i intencje są niezbędne w budowaniu, ulepszaniu i istnieniu rachunkowości. Dlatego też tak istotne jest uzmysłowienie sobie, iż pracownicy zawodowo związani z rachunkowością są dla organizacji strategicznym kapitałem. Osoby te nieustannie podejmując jednostkowe decyzje, w konsekwencji wpływają na ogólną kondycję całego podmiotu.

Rachunkowość nie stanowi zatem pewnego bezosobowego systemu, funkcjonującego jedynie w określonych ramach i porządku prawnym. **Posiada on swój charakter i tożsamość, które są tworzone przez grupy pojedynczych osób, które w różnym stopniu, zakresie i obszarze zajmują się rachunkowością**. Dzięki takiemu podejściu możliwe jest stwierdzenie, iż rachunkowość jest systemem cechującym się niezwykle rozbudowaną personalnie strukturą organizacyjną. System rachunkowości jest sumarycznym zbiorem podmiotów

stosujących przepisy ustawy o rachunkowości, które w określonym czasie prowadzą na rynku działalność gospodarczą. Jednostki te różnią się między sobą profilem podejmowanej aktywności, jej skalą, wielkością, ilością zatrudnionych pracowników, a w konsekwencji także – obowiązującą wewnątrz nich – strukturą organizacyjną.

W świetle przytoczonych informacji i kryteriów niemożliwe staje się zatem stwierdzenie, iż istnieje jeden powszechnie przyjęty układ obrazujący wewnętrzną strukturę systemu rachunkowości, który miałby zastosowanie w każdym funkcjonującym na rynku podmiocie gospodarczym. Można natomiast przedstawić pewien modelowy schemat organizacyjny przedstawiający usystematyzowany zbiór zawodów wykonywanych w ramach systemu rachunkowości. Podstawą do jego opracowania jest załącznik do *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*. W rozporządzeniu pojawia się w ustrukturyzowany i uporządkowany spis zawodów przypisujący każdej z ujętych specjalności jej niepowtarzalny, elementarny numer klasyfikacyjny.

Niezależnie jednak od struktury organizacyjnej systemu rachunkowości wewnątrz danego podmiotu, kluczowe wydaje się zwrócenie uwagi na fakt, iż pomimo odmiennego zakresu obowiązków czy różnicy w zajmowanych stanowiskach, każda osoba zawodowo związana z rachunkowością w taki sam sposób – z należytą starannością, powinna wykonywać swoje obowiązki i odczuwać szczególną odpowiedzialność za powierzone jej zadania. Każda podjęta decyzja oraz dokonana czynność wpływa bowiem na pracę kolejnych, powiązanych ze sobą pracowników, co w konsekwencji przekłada się także na funkcjonowanie całego systemu.

3. WPROWADZENIE DO BADAŃ

Kluczowym punktem w rozważaniach dotyczących właściwego wykonywania przez pracowników swoich obowiązków zawodowych z zakresu rachunkowości jest identyfikacja dwóch aspektów. Pierwszy z nich dotyczy postawy samych pracowników – w jakim stopniu postrzegają oni konieczność dokształcania się oraz odczuwania odpowiedzialności w związku z wykonywanymi przez nich czynnościami. Drugi aspekt odnosi się natomiast do pracodawców, których obowiązkiem jest odpowiednie przygotowanie pracowników do wykonywania swoich zadań. W kontekście niniejszego artykułu, przygotowanie pracowników zostało odniesione do właściwych postaw, którymi powinni się oni odznaczać. Ponadto zwrócono również uwagę na dostępność norm odnoszących się do etyki zawodowej.

Głównym założeniem procesu badawczego była chęć dotarcia do jak najszerszego grona osób, wykazujących się znaczną różnorodnością pod względem doświadczenia zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz stażu pracy. W tym celu wykorzystano metodę badań sondażowych. Za pomocą kwestionariusza ankiety uzyskano odpowiedzi od 104 respondentów, cechujących się posiadaniem odmiennego stopnia zaawansowania oraz znajomości regulacji prawa bilansowego.

Przyjęto założenie, iż odpowiednio przeprowadzona analiza udzielonych odpowiedzi oraz właściwe zestawienie otrzymanych wyników powinno przyczynić się do wyciągnięcia konstruktywnych wniosków oraz określenia pojawiających się zależności i tendencji.

Respondentami biorącymi udział w prowadzonych badaniach były osoby zajmujące się bądź zamierzające zajmować się zagadnieniami obejmującymi regulacje polskiego prawa bilansowego.

Dobór badanej grupy nastąpił w sposób nieprobabilistyczny – oznaczający dokonanie eksploracji na tak zwanej próbie wybieranej (a nie losowej). W nawiązaniu do przyjętej metodologii badań, respondenci zostali wybrani selektywnie, zgodnie z doborem celowym, zwanym również arbitralnym [Babbie, 2008, s. 211-212].

Kluczowym kryterium doboru respondentów był etap kształcenia, na którym znajdowali się oni w czasie przeprowadzania badań sondażowych. Przyjęto bowiem logiczne założenie, iż osoby wykonujące zadania z zakresu rachunkowości, nieustannie podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe, co przekłada się na lepszą znajomość zagadnień oraz problemów dotyczących dziedziny zawodowej, jak również nienaganną postawą moralną i znaczną świadomością etyczną.

Cechą wspólną wszystkich badanych osób była wykazywana chęć samodoszktałcenia się oraz podnoszenia swoich kompetencji zawodowych. Badania ankietowe bowiem przeprowadzono wśród:

- studentów kierunku Finanse i Rachunkowość Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego (WZ UW);
- uczestników specjalistycznych kursów doszktałających, organizowanych przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP).

Badaniami zostały zatem objęte osoby, które ze względu na etap podejmowanego w danym czasie procesu dokształcania, zostały podzielone na cztery grupy:

1. studentów studiów zaocznych podejmujących naukę na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego na kierunku Finanse i Rachunkowość;
2. kandydatów na stanowisko księgowego (kurs podstaw rachunkowości SKwP);
3. kandydatów na stanowisko specjalisty do spraw rachunkowości (kurs dla samodzielnych księgowych SKwP);
4. kandydatów na stanowisko głównego księgowego (kurs SKwP).

W kontekście problematyki odpowiedniego przygotowania pracowników do wykonywania ich obowiązków, respondentom zostało zadanych sześć pytań. Trzy pierwsze odnosiły się do opinii badanych w zakresie właściwych postaw osób zawodowo związanych z systemem rachunkowości – ich podejścia do przygotowania merytorycznego oraz odczuwania odpowiedzialności za wykonywane zadania. Kolejne trzy pytania dotyczyły natomiast aspektu odnoszącego się do stopnia świadomości pracodawców w zakresie konieczności zapoznania pracowników z pewnymi wartościami etycznymi, którymi powinni kierować się, chcąc z należytą starannością, obiektywizmem i profesjonalizmem wykonywać swoje obowiązki z zakresu rachunkowości.

Treść pytań przedstawiała się następująco:

1. Czy uważa Pan/Pani, że wykonywanie zawodu związanego z systemem rachunkowości powinno się wiązać z odczuwaniem szczególnej odpowiedzialności?
2. Czy uważa Pan/Pani, że zawody związane z rachunkowością można wykonywać bez odpowiedniego przygotowania merytorycznego, wykształcenia?
3. Czy przed rozpoczęciem pracy na danym stanowisku związanym z rachunkowością miał/a Pan/Pani szkolenie przedstawiającą prawidłową postawę osób zajmujących się rachunkowością?
4. Czy w Pana/Pani pracy są dostępne normy odnoszące się do prawidłowych postaw moralnych osób zajmujących się rachunkowością?
5. Czy rozpoczynając obecną pracę/studia odbył/a Pan/Pani szkolenie z zakresu BHP?

Tabela 1 stanowi zestawienie celów, dla których zostały zadane respondentom poszczególne pytania.

Tabela 1. Treść oraz cel pytań badań sondażowych

Lp.	Cel pytania
1.	Pytanie mające na celu sprawdzenie jaki stosunek do kwestii ponoszonej odpowiedzialności za wykonywane zadania posiadają ankietowane osoby. Pytanie konkretyzujące – zwróceniu uwagi wśród respondentów, iż pracownicy działu rachunkowości – w ramach swoich obowiązków nierzadko podejmują decyzje i działania dotyczące majątku innego podmiotu. Zwrócenie szczególnej uwagi, iż poprzez nieumiejętne wykonywanie swoich obowiązków, pracownik może działać na szkodę innych osób/ podmiotów/ jednostek.
2.	Pytanie odnoszące się do problematyki odpowiedniego przygotowania merytorycznego pracowników zajmujących się rachunkowością. Sprawdzenie jaką opinię w zakresie właściwego przygotowania zawodowego do wykonywania przyszłych obowiązków, prezentują respondenci. Czy powinno się brać pod uwagę stopień posiadanych kompetencji zatrudnianych pracowników – rozważania istotne zarówno z perspektywy pracodawcy, jak również zatrudnionych osób.

3.	<p>Pytanie mające na celu sprawdzenie stosunku pracodawców do obejmowanych stanowisk związanych z wykonywaniem zadań z zakresu rachunkowości. Odpowiedź na pytanie – czy pracodawcy interpretują oraz rozumieją rachunkowość jako system nieodłącznie związany z osobami podejmujących konkretne działania oraz decyzje związane z kwestiami finansowymi w danym podmiocie.</p> <p>Czy dla pracodawców ważne są etyczne postawy pracowników oraz ich moralne zachowania. Czy pracodawcy zdają sobie sprawę, iż pracownicy działu rachunkowości są związani i odpowiedzialni za finanse całej firmy – za ich rzetelne ewidencjonowanie, dysponowanie oraz monitorowanie.</p> <p>Wykazanie dbałości pracodawców o etyczne postawy pracowników zajmujących się kwestiami majątkowo-finansowymi w przedsiębiorstwie.</p>
4.	<p>Sprawdzenie czy oprócz (ewentualnie prowadzonych) jednorazowych szkoleń dotyczących właściwych postaw osób zajmujących się rachunkowością (nawiązanie do pytania 3), pracodawca dba o to, aby w miejscu pracy były dostępne, oraz proklamowane wytyczne, dokumenty, normy dotyczące etycznych zachowań. Czy wśród wielu wewnętrznych dokumentów i procedur regulujących właściwe wykonywanie obowiązków (np. regulaminy wewnętrzne, zasady BHP, wytyczne dotyczące obiegu dokumentów księgowych) znajdują się również takie, które są poświęcone odpowiednim postawom etycznym pracowników.</p>
5.	<p>Pytanie jest rozpatrywane wraz z pytaniem 3 – dotyczącym szkoleń z zakresu zasad etycznych oraz właściwych postaw moralnych, którymi powinny charakteryzować się osoby związane zawodowo z rachunkowością.</p> <p>Zwrócenie uwagi, iż niektóre szkolenia są traktowane w jednostkach jako obligatoryjne – brak uczestnictwa, często skutkuje brakiem możliwości rozpoczęcia pracy na danym stanowisku. Do wskazanej kategorii można zaliczyć szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zachodzi zatem pytanie, czy szkolenia dotyczące zasad etycznych oraz właściwych postaw moralnych dla osób wykonujących zadania z zakresu rachunkowości są powszechnie traktowane jako mniej istotne (odznaczają się mniejszą rangą) niż przekazywane wytyczne dotyczące BHP.</p>

Źródło: opracowanie własne.

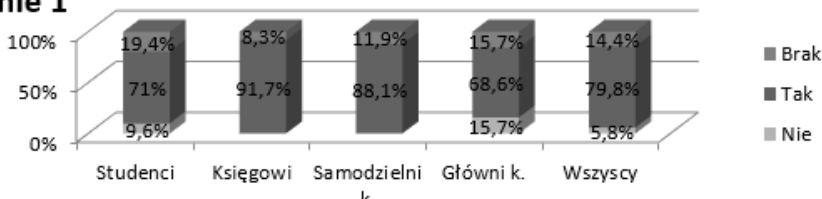
4. WYNIKI BADAŃ ORAZ ICH INTERPRETACJA

Badania ankietowe, ujmujące problematykę właściwego przygotowania pracowników do wykonywania swoich zawodowych obowiązków z zakresu rachunkowości, zostały przeprowadzone w dniach 7-29 stycznia 2017 roku.

Rezultaty zrealizowanych badań ankietowych zaprezentowano za pomocą wykresów słupkowych, przedstawiając wyniki w ujęciu procentowym bądź ilościowym.

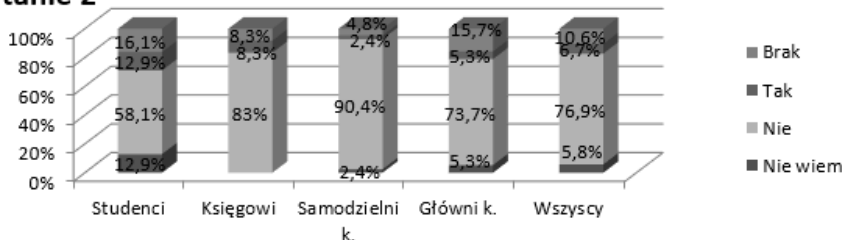
Rycina 1. Odczuwanie odpowiedzialności za powierzone zadania (ujęcie procentowe)

Pytanie 1



Źródło: opracowanie własne.

Rycina 2. Konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji (ujęcie procentowe)

Pytanie 2

Źródło: opracowanie własne.

Interpretacja wyników:

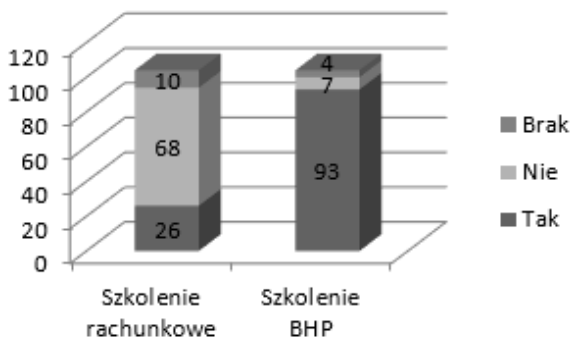
Otrzymane wyniki świadczą o dużej świadomości respondentów dotyczące konieczności spełniania wymogów odnoszących się do posiadanych kompetencji, jak również ponoszenia odpowiedzialności za powierzone zadania.

Ankietowani w znacznej większości zgadzają się, iż wykonywanie zawodów w ramach systemu rachunkowości powinno wiązać się z legitymowaniem się przez pracowników odpowiednim poziomem zaangażowania, skrupulatności, sumienności, odpowiedzialności, a przede wszystkim posiadania odpowiedniej wiedzy merytorycznej.

Osoby zawodowo związane z rachunkowością powinny zatem dbać o to by powszechnie uznawało się ich za pracowników kompetentnych i odpowiedzialnych. Wykonywane przez nich obowiązki wpływają bowiem nie tylko na wiarygodność i jakość ich indywidualnej pracy, ale również na rangę całego systemu, a w konkretnej jednostce na rzetelne i jasne przedstawienie sytuacji majątkowej, finansowej i wyniku finansowego w jej sprawozdaniu finansowym.

Pytanie 3 miało na celu przedstawić jak do problematyki właściwych zachowań wśród osób zajmujących się rachunkowością podchodzą sami pracodawcy – czy dbają o to aby pracownicy zajmujący się finansami przedsiębiorstwa, odbyli odpowiednie szkolenia z zakresu nienagannej postawy uświadamiając jednocześnie konieczność przestrzegania zasad etyki. Uzyskane odpowiedzi zostały zaprezentowane wraz z rezultatami z pytania 5, odnoszącego się do szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Poprzez wskazane zestawienie, możliwe jest poddanie ocenie, które ze szkoleń są traktowane przez pracodawców priorytetowo.

Rycina 3. Szkolenia wdrażające dla pracowników z zakresu właściwych postaw etycznych oraz BHP (ujęcie ilościowe)



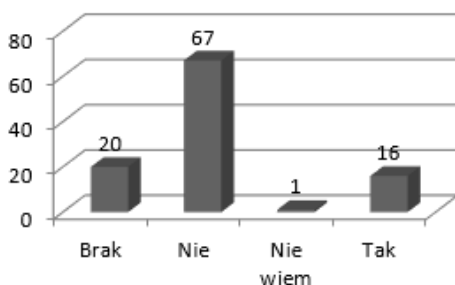
Źródło: opracowanie własne.

Interpretacja wyników:

Otrzymane wyniki świadczą o fakcie, iż występuje ogromna dysproporcja między odpowiedziami dotyczącymi odbytych szkoleń z zakresu BHP oraz szkoleń dotyczących właściwych postaw moralnych osób zajmujących się rachunkowością.

Kodeks pracy w art. 2372 § 2 reguluje konieczność uczestniczenia w zajęciach mających na celu przybliżenie tematyki zachowania odpowiedniego bezpieczeństwa oraz higieny pracy⁴. W przepisach prawa nie ma jednak żadnych wytycznych normujących obowiązek przeprowadzenia szkoleń dotyczących właściwych postaw pracowników zajmujących się rachunkowością. Jak można zatem zauważyć, brak takiego prawnego obowiązku skutkuje niewielką liczbą organizowanych szkoleń z zakresu właściwych zachowań przejawianych przez pracowników.

Rycina 4. Dostępność w miejscu pracy norm dotyczących właściwych postaw osób wykonujących czynności z zakresu rachunkowości (ujęcie ilościowe)



Źródło: opracowanie własne.

⁴ Treść wskazanego artykułu brzmi następująco: „pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie”.

Interpretacja wyników:

Otrzymane wyniki świadczą o fakcie, iż w wielu jednostkach gospodarczych nie występują ogólnodostępne regulacje odnoszące się do właściwych postaw osób zajmujących się rachunkowością.

PODSUMOWANIE

Dzisiejsze realia gospodarcze przyczyniły się do zmiany postrzegania istotności zasobów posiadanych przez organizacje. Analiza licznej literatury przedmiotu, jak również praktyka biznesowa wykazały, iż obecnie największą wartość każdej jednostki stanowią zasoby ludzkie. Jak zauważył ekonomista T.W. Schultz „korzyści płynące z inwestowania w kapitał ludzki poprzez kształcenie i szkolenia są większe niż te osiągnięte w wyniku inwestycji w kapitał fizyczny” [Baron, Armstrong, 2012, s.19].

W związku z powyższym, organizowane szkolenia w ramach których następuje podnoszenie oraz uaktualnienie kwalifikacji pracowników jest jednym z ważniejszych obowiązków pracodawców. W kontekście systemu rachunkowości można ponadto zauważyć, iż zapewnienie przez pracodawców pracownikom odpowiedniego przygotowania do wykonywania swoich obowiązków, przekłada się w konsekwencji na właściwe funkcjonowanie całego systemu. Wysoka dbałość o przestrzeganie zasad moralnych oraz etyczne zachowania, wpływa ponadto na wiarygodność i wysoką jakość informacji rachunkowych.

W związku z powyższym, celem niniejszego artykułu była identyfikacja świadomości pracodawców odnoszącej się do konieczności przeprowadzania szkoleń z zakresu właściwych postaw moralnych i etycznych osób zajmujących się rachunkowością. Została ona dokonana w sposób pośredni poprzez analizę odpowiedzi otrzymanych przez pracowników danych jednostek gospodarczych.

Z przeprowadzonych badań wynikało, iż niewielka część osób zajmujących się zawodowo rachunkowością miała możliwość uczestniczenia w szkoleniach dotyczących właściwych postaw oraz zasad moralnych, którymi powinna kierować się przy wykonywaniu codziennych obowiązków każda osoba związana z systemem rachunkowości. Jedynie 25% ankietowanych uczestniczyło we wskazanym szkoleniu, ponad 65% nie miało jednak takiej możliwości. W związku z powyższym można zatem wyciągnąć wnioski, iż pracodawcy w małej mierze podejmują działania mające na celu dbanie o przekazywanie pracownikom wiedzy z zakresu właściwych zachowań oraz postaw moralnych, jak również uświadamianie pracownikom jakimi zasadami etycznymi powinni się kierować przy wykonywaniu powierzonych im zadań zawodowych.

Chociaż pracodawcy w niewielkim stopniu odznaczają się świadomością odnośnie konieczności szkolenia pracowników w zakresie praktykowania odpowiednich postaw etycznych, to środowisko – reprezentowane przez

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce – odczuwając wzrastającą potrzebę w niniejszym obszarze, samodzielnie opracowało *Kodeks zawodowej etyki w rachunkowości*. Niniejszy dokument złożony z norm i zasad stanowi drogowskaz właściwego postępowania dla każdej osoby zawodowo związanej z rachunkowością.

Zgodnie z otrzymanymi wynikami badań można zauważyć, iż pracownicy posiadają wysoki stopień świadomości w zakresie zarówno odczuwania szczególnej odpowiedzialności za wykonywane zadania, jak również konieczności posiadania (oraz podnoszenia) swoich kwalifikacji. Niezwykle istotne jest zatem żeby w swoich codziennych działaniach odznaczali się także nienaganną postawą i kierowali się etycznymi wartościami, co w konsekwencji umożliwi im wykonywanie powierzonych zadań w pełni profesjonalnie.

LITERATURA

- Babbie E., (2008), *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Baron A., Armstrong M., (2012), *Zarządzanie kapitałem ludzkim uzyskanie wartości dodanej dzięki ludziom*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Ciekankowski Z., (2014), *Kapitał ludzki najistotniejszym elementem w organizacji*, „Zeszyty Naukowe UNIwersytetu PRZYRODNICZO-HUMANISTYCZNEGO w SIEDL-CACH” Seria: Administracja i Zarządzanie, Nr 101.
- Czupryńska A., (2016), *Rachunkowość behawioralna jako odpowiedź na współczesne tendencje rozwoju rachunkowości* [w:] Kister A., Bujak A. (red.), *Tendencje rozwoju współczesnej rachunkowości finansowej i zarządczej*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Lublin.
- Dubisz S. (red.), (2008), *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Dziwulski J., (2012), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji inteligentnej*. [w:] Harasim W. (red.), *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji inteligentnej*, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa.
- Gmytrasiewicz M., (2011), *Rachunkowość podstawowe założenia i zasady*, Difin, Warszawa.
- Moczydłowska J.M., (2013), *Efektywność zarządzania kapitałem ludzkim jako element efektywności organizacyjnej*, [w:] Ciska M., Marciniuk-Kluski (red.), *Efektywność organizacji*, Wydawnictwo STUDIO EMKA, Warszawa.
- Myjak T., (2015), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie we współczesnych uwarunkowaniach gospodarczych*, http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2015/T1/t1_0269.pdf [online 20.02.2018].
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 roku w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych* (Dz. U. 2011 Nr 179 ze zm.).
- Sitko-Lutek A., Pawłowska E., (2008), *Kapitał społeczny a doskonalenie kompetencji menadżerów*, [w:] Karbownik A. (red.), *Organizacja i zarządzanie* Kwartalnik Naukowy Nr 3, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice.
- Skrzywan S., (1969), *Teoretyczne podstawy rachunkowości*, PWE, Warszawa.
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej* (Dz. U. 2018, poz. 107, 398).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (Dz. U. 2018, poz. 108, 4, 138, 305, 357).
- Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości* (Dz. U. 2018 r., poz. 395, 398).

MANAGING THE HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF PREPARING FOR WORK IN THE ACCOUNTING AREA

Abstract: Effective management of human capital is currently one of the most important challenge faced by today's managerial staff. Employees are the foundation of any organization in which you must constantly invest and create the right conditions for development. Ensuring that employees are properly implemented to perform their duties is, however, one of the key phases in the entire cooperation process. At the same time, it is important to properly prepare the content, as well as to indicate the right ethical principles that employees should follow in their activities. In particular, the above-mentioned assumptions should be applied to persons professionally connected with accounting which, through the proper performance of their duties, contribute to creating a reliable system as a whole.

Keywords: human capital, accounting system, proper preparation for the performance of entrusted tasks, moral values, professional ethics, responsibility.