



Monika Łada

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza
Wydział Zarządzania
Katedra Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Środowiskiem
mlada@zarz.agh.edu.pl

Anna Konieczny

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza
Wydział Zarządzania
Katedra Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Środowiskiem
akoniecz@zarz.agh.edu.pl

ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ KSIĘGOWEGO W CENTRACH USŁUG WSPÓLNYCH

Streszczenie: Dynamiczny rozwój sektora usług biznesowych przyczynia się do transformacji zawodu księgowego. Nowoczesne centra usług wspólnych kształtują „nowych” księgowych, stawiając przed nimi specyficzne wymagania odnośnie do wiedzy, umiejętności i kompetencji miękkich. Celem artykułu jest przybliżenie kariery zawodowej księgowego podejmującego pracę w centrach usług finansowo-księgowych. Na podstawie przeglądu literatury i przeprowadzonych badań potwierdzono, iż księgowi centrów rozliczeniowych to przede wszystkim młodzi ludzie, zainteresowani szybką karierą, z dużą częstotliwością zmieniający miejsce pracy. Sektor ten stwarza młodym księgowym dogodne warunki do rozwoju wiedzy i przechodzenia wraz z awansem pionowym do najbardziej prestiżowego działu, to jest księgi głównej.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, księgowy, centra usług wspólnych.

Wprowadzenie

Działalność międzynarodowych centrów rozliczeniowych w Polsce przyciąga coraz większą uwagę środowisk akademickich prowadzących badania z zakresu rachunkowości. Jednym z ważnych wątków podejmowanych w publikacjach naukowych z tego zakresu jest transformacja podejścia do zawodu księgowego. Między innymi wskazuje się na odmienne kwalifikacje wymagane od pracowników centrów rozliczeniowych oraz specyficzny przebieg ich kariery zawodowej. Sygnały płynące z praktyki gospodarczej wskazują, że „nowi” księgowi zatrudnieni w centrach rozliczeniowych realizują swoje kariery w sposób znacząco odmienny od przebiegu zatrudnienia „tradycyjnego” księgowego, prowadzącego rachunkowość w podmiocie gospodarczym.

Celem artykułu jest wskazanie specyfiki kariery zawodowej księgowych w centrach usług wspólnych. Opracowanie przygotowane zostało na podstawie przeglądu polskiej literatury przedmiotu oraz własnych badań empirycznych. Przedstawiono wyniki badań ankietowych przeprowadzonych na próbie 63 księgowych zatrudnionych w jednym z krakowskich finansowych centrów usług wspólnych.

1. Kariera zawodowa

W słowniku języka polskiego pojęcie kariera jest definiowane jako „zdo-bywanie coraz wyższej pozycji w jakimś zawodzie lub dziedzinie, sukces odnie-siony w tym zawodzie lub dziedzinie, czy też przebieg czyjejs pracy zawodowej w ciągu całego życia” [www 1]. Realizacja kariery zawodowej przebiega dwu-wymiarowo – kariera pionowa polega na zdobywaniu kolejnych, wyższych stan-owisk, a kariera pozioma na wzroście zakresu wiedzy i umiejętności zawodo-wych [Zajac, 2007, s. 191].

Zarządzanie karierą zawodową przedstawiane jest w dwóch ujęciach – z perspektywy organizacji gospodarczej oraz z punktu widzenia pracownika. Dla organizacji planowanie kariery związane jest z rozwojem pracowników w orga-nizacji zgodnie z ich potrzebami, osiąganymi wynikami, możliwościami i prefe-rencjami [Sirko, 2007, s. 78]. Celem zarządzania karierą jest zapewnienie orga-nizacji przepływu ważnych dla niej talentów oraz zaspokojenie ambicji pracowników poprzez oferowanie zatrudnionym możliwości rozwoju swoich umiejętności [Armstrong, 2011, s. 512]. Ścieżka kariery zawodowej pracownika, formalnie określona i udokumentowana, stanowi podstawę planowania jego ka-riery. Określają ją takie czynniki jak: struktura organizacyjna, wysokość wyna-grodzenia, wymagania wobec pracownika oraz charakter wykonywanych zadań. Przy projektowaniu stanowiska organizacja jest zorientowana na poziom kwali-fikacji i umiejętności pracownika, posiadane przez niego doświadczenie oraz osiągnięte wyniki. Pracownika natomiast interesuje poziom wynagrodzenia, za-bezpieczenie socjalne, możliwość rozwoju, kontakty społeczne, wyzwania, moż-liwość podróżowania, szacunek, informacja zwrotna, różnorodność doświad-czeń, autonomia, władza i uznanie [Springer i Zdrojewski, 2010, s. 56].

Organizacja ma znaczący wpływ na przebieg kariery, jednak ostatecznie od samego pracownika zależy to, jak nią pokieruje. Nowy paradygmat kariery za-wodowej przenosi bezpośrednią odpowiedzialność za jej kształtowanie na za-trudnionego, który staje się właścicielem tzw. kapitału kariery, traktując ją jako wartość rynkową lub spełnienie zawodowych marzeń i aspiracji [Smolbik-Jęczmień, 2013, s. 90]. Skuteczność w kształtowaniu kariery jest związana

z działaniami zmierzającymi ku rozpoznaniu własnych potrzeb i preferencji zawodowych oraz określeniu szans na ich realizację. Strategia aktywności w procesie zarządzania karierą to ocena własna zdolności, zainteresowań i systemu wartości, sprecyzowanie celów zawodowych i sposobów ich realizacji oraz wykorzystanie możliwości gwarantujących stały rozwój. Istotnym elementem w planowaniu i rozwoju osobistej kariery zawodowej jest współpraca pracownika z przełożonym [Janowska, 2010, s. 155].

Rosnąca rola procesów globalizacyjnych i międzynarodowej konkurencyjności powoduje wdrażanie przez firmy rozwiązań związanych z wzrostem elastyczności działalności, a w konsekwencji skraca perspektywę zatrudnienia. Dodatkowo wskazuje się [Rogozińska-Pawelczyk, 2011, s. 71], że młode pokolenie ceni bardziej możliwość wzbogacania własnych doświadczeń zawodowych i kształtowanie przenośnych kompetencji niż stabilność zatrudnienia. Wszystko to powoduje, iż coraz częściej zarządzanie karierą jest łączone z koncepcją kontraktu psychologicznego, którego idea jest obopólna korzyść przy realizacji interesów. Przy transakcyjnej odmianie kontraktu psychologicznego to pracownik wybiera organizację, bazując na wewnętrznej wizji rozwoju, która pozwala mu osiągnąć sukces związany z pracą. Kontrakt zawierany jest bardziej z pracą niż pracodawcą. W tym kontekście karierę rozumie się jako systematyczną zmianę wiedzy i doświadczeń jednostki, która odbywa się w trakcie wymiany z organizacją. Przedsiębiorstwo uelastycznia oraz modyfikuje aspiracje i dążenia pracownika [Miś, 2007, s. 45].

2. Kwalifikacje księgowego

Tradycyjnie uważa się, iż księgowy jest fachowcem odpowiedzialnym za szeroko pojętą rachunkowość w przedsiębiorstwie. Zgodnie z Ustawą o rachunkowości z 29 września 1994 r., do głównych obowiązków księgowego należy: działanie zgodne z przyjętą polityką rachunkowości, prowadzenie ksiąg rachunkowych na podstawie dowodów księgowych, okresowe ustalanie lub sprawdzanie drogą inwentaryzacji rzeczywistego stanu aktywów i pasywów, wycena aktywów i pasywów oraz ustalanie wyniku finansowego przedsiębiorstwa, sporządzanie sprawozdań finansowych, a także gromadzenie i przechowywanie dowodów księgowych oraz dokumentacji przewidzianej ustawą.

W aspekcie czynnościowym praca księgowego obejmuje wiele działań: od wystawiania faktur, układania dokumentów, odpowiedzi na zapytania pracowników i przełożonych z zakresu przepisów prawnych i podatkowych, sporządzania sprawozdań i raportów, aż po współtworzenie i wdrażanie strategii finansowej przedsiębiorstwa [Artienwicz, 2014, s. 164].

Wśród najważniejszych kompetencji, jakimi powinni charakteryzować się księgowi, aby skutecznie wykonywać powierzone im obowiązki, wymienia się [Juźwicka i Zakrzewska-Bielawska, 2014, s. 30]: doświadczenie, wiedzę z zakresu rachunkowości, podatków, ubezpieczeń społecznych, finansów przedsiębiorstwa i obsługi informatycznej programów księgowych, umiejętność rozwiązywania problemów, zachowanie poufności informacji i pracę w zespole.

Współcześnie księgowym stawia się coraz wyższe wymagania, akcentując ich zdolności analityczne oraz kompetencje miękkie. Oczekuje się od nich umiejętności interpersonalnych, które stają się nieodzownym atrybutem tego zawodu [Paszkiwicz i Silska-Gembka, 2013, s. 100]. Z cechami dobrego księgowego wiążą się takie zalety jak: umiejętność logicznego wyciągania wniosków, posiadane zaufanie, staranność, dokładność, cierpliwość, uczciwość i komunikatywność [Żuraw, 2012, s. 176]. Kodeks etyki zawodowych księgowych wskazuje, że celem zawodu księgowego jest praca według najwyższych standardów zawodowych oraz osiągnięcie najwyższego poziomu prowadzonych prac, który jest realizowany dzięki przestrzeganiu zasad takich jak: uczciwość, obiektywizm, zawodowe kompetencje, należyta staranność, zachowanie tajemnicy informacji i profesjonalne postępowanie [Buczowska, 2011, s. 47].

W literaturze wskazuje się [Zarzycka i Michalak, 2013, s. 185], że praca w centrach usług wspólnych (CUW) niesie z sobą kolejne wyzwania stawiane przed księgowymi. Oprócz znajomości zagadnień finansowo-księgowych ważnym wymogiem staje się znajomość języków obcych, łatwość nawiązywania kontaktów oraz umiejętność pracy w międzynarodowym środowisku. Z rozważań praktyków [www 3] wynika, iż ścieżka kariery księgowego w CUW rozpoczyna się na stanowisku młodszego specjalisty, następnie księgowego, starszego księgowego, team lidera, aż po głównego księgowego danego działu, kończąc na stanowisku menedżera finansowego. Zakres obowiązków specjalisty do spraw rachunkowości wyznaczany jest zazwyczaj przez procesy – obejmuje obszar działu należności, działu zobowiązań oraz – najbardziej zaawansowany – dział księgi głównej.

Zakres obowiązków księgowych w centrach wynika również ze specyfiki ich działalności. Centra usług wspólnych są wyodrębnionymi jednostkami, których zadaniem jest obsługa powierzonych im procesów wsparcia – posiadają one dedykowane zasoby i działają jako niezależny biznes [Banachowicz, 2008, s. 313]. Ideą tworzenia CUW jest przeniesienie własności procesów z poziomu poszczególnych jednostek biznesowych na poziom grupy kapitałowej, do wyodrębnionych centrów usług wspólnych. Dotychczasowi właściciele procesów stają się głównymi odbiorcami, użytkownikami i klientami CUW [Zarzycka i Michalak, 2013, s. 185]. Przenoszone do CUW procesy charakteryzują się znaczną

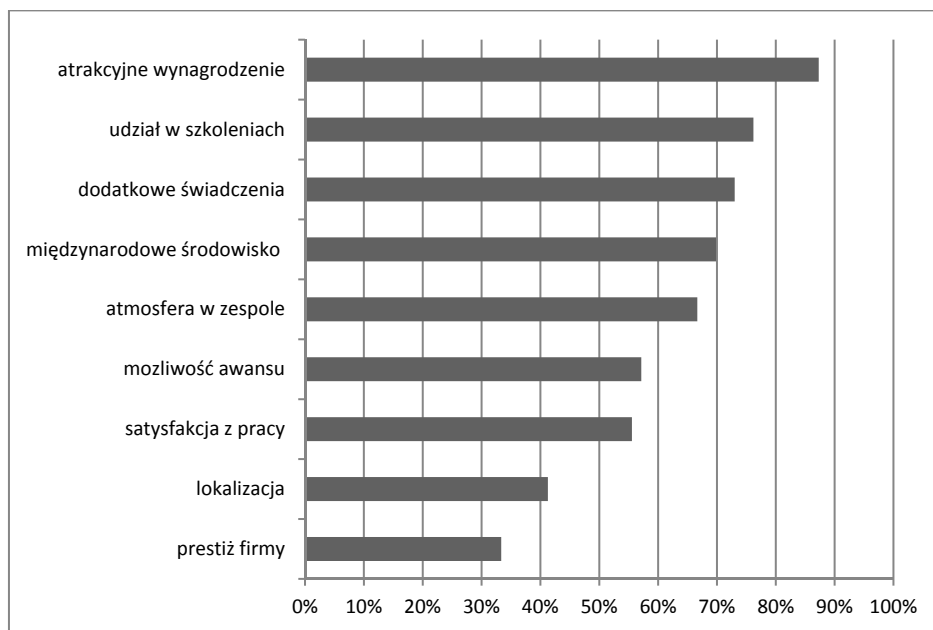
powtarzalnością oraz homogenicznością – jako masowe, niedodające wartości, można je zautomatyzować i ujednolicić, dzięki czemu pracownik centrum ma możliwość wykonywania zadań bez dużej znajomości samego zagadnienia, a jedynie przy znajomości wcześniej przygotowanych procedur [Banachowicz, 2008, s. 316]. Efektywne funkcjonowanie centrów usług wspólnych jest uzależnione w dużej mierze od kwalifikacji zatrudnionych w nim pracowników. Ponieważ do relatywnie prostych, powtarzalnych prac zatrudnia się osoby wykształcone, ze znajomością co najmniej jednego języka obcego, często występuje spadek morale pracowników związany z wykonywaniem zestandaryzowanych, prostych czynności, przy jednoczesnym ograniczeniu możliwości awansu pionowego [Zarzycka i Michalak, 2013, s. 198].

Jednym z najpoważniejszych problemów, z jakim borykają się centra, jest fluktuacja personelu [Banachowicz, 2008, s. 318]. Najczęściej przedstawianymi przyczynami rotacji pracowników są [Armstrong, 2010, s. 194-198]: niekonkurencyjny, niesprawiedliwy lub nieuczciwy system płac, zły projekt stanowiska pracy niezapewniający możliwości zwiększenia kwalifikacji i rozwoju, brak perspektyw rozwoju kariery zwłaszcza u osób, które nabywają pakiet umiejętności i mogą świadomie wielokrotnie zmieniać kierunek swoich karier, brak możliwości uczenia się i rozwoju, słabe przywiązanie do firmy, brak spójności grupy wyrażany odczuciem odizolowania i niezadowolenia oraz niezadowolenie z przełożonych i konflikt z nimi. Dlatego też centra usług wspólnych coraz częściej wdrażają programy budujące lojalność wobec firmy, podnoszące morale oraz projektujące ścieżki kariery, a wszystko po to, by zatrzymać najcenniejszych pracowników. Do głównych programów retencji pracowników wdrażanych w CUW zaliczyć można: nieformalne ścieżki kariery, nagrody pieniężne i premie, projekty niezależne od realizowanych przedsięwzięć, dodatkowe funkcje poza obowiązkami służbowymi, elastyczny czas pracy czy sformalizowane ścieżki kariery [Banachowicz, 2008, s. 319].

3. Rozwój kariery „nowych” księgowych – wyniki badań własnych

Celem przeprowadzonych badań było wskazanie specyfiki kariery księgowego pracującego w centrum usług wspólnych. Badania wykonano w lutym 2015 r. w jednym z krakowskich CUW przy użyciu metody ankietowej. Narzędziem badawczym był wystandaryzowany kwestionariusz papierowy. Próbkę badawczą stanowiły 63 osoby z trzech działów finansowych – księgowi z działu należności, zobowiązań oraz księgi głównej. Obliczenia i analizy statystyczne materiału empirycznego zebranego w trakcie prac badawczych zostały wykonane przy użyciu programu statystycznego Statgraphics.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami motywami podjęcia i kontynuowania pracy w badanym centrum usług wspólnych było przede wszystkim atrakcyjne wynagrodzenie (87%), udział w szkoleniach (76%) i oferowane przez firmę dodatkowe świadczenia (73%). Najmniejsze znaczenie miały: satysfakcja z wykonywanej pracy (56%), lokalizacja (41%) i prestiż firmy (33%).



Rys. 1. Czynniki podjęcia i kontynuowania pracy w CUW

Badani księgowi to przede wszystkim ludzie młodzi, dla których aktualne centrum jest kontynuacją zatrudnienia w sektorze outsourcingu (42,86%) lub często pierwszym miejscem pracy. Uwagę zwraca fakt, że prawie trzy czwarte z nich (74,60%) pragnie kontynuować karierę w centrach outsourcingowych. W tabeli 1 przedstawiono zależności między poprzednią a kolejną rozważaną pracą.

Tabela 1. Ścieżka kariery księgowego CUW

Poprzednia praca	Kolejna rozważana praca		Suma wierszy
	Outsourcing	Inna	
Outsourcing	22 34,92%	5 7,94%	27 42,86%
Inna/pierwsza praca	25 39,68%	11 17,46%	36 57,14%
Suma kolumn	47 74,60%	16 25,40%	63 100,00%

W badanym centrum pracują przede wszystkim księgowi z wykształceniem ekonomicznym (71%), związani z firmą krócej niż jeden rok. Wraz z wydłużaniem stażu liczba pracowników jest coraz niższa – tylko jedna piąta pracuje w CUW dłużej niż trzy lata. Zawarte w tabeli 2 dane potwierdzają dużą rotację personelu. Dodatkowo wykonany test niezależności chi-kwadrat potwierdził związek między rodzajem wykształcenia a stażem pracy księgowego w CUW. Współczynnik p-value wyniósł 0,0325 i był mniejszy od poziomu istotności 0,05, dlatego hipoteza zerowa o niezależności badanych zmiennych została odrzucona. Oznacza to, że wśród osób z wykształceniem ekonomicznym występuje większa rotacja niż wśród pracowników z innym wykształceniem kierunkowym.

Tabela 2. Wykształcenie a staż pracy księgowego CUW

Wykształcenie	Staż pracy			Suma wierszy
	Krócej niż 1rok	Rok-3 lata	Dłużej niż 3 lata	
Ekonomiczne	23	17	5	45
	36,51%	26,98%	7,94%	71,43%
Inne	5	6	7	18
	7,94%	9,52%	11,11%	28,57%
Suma kolumn	28	23	12	63
	44,44%	36,51%	19,05%	100,00%

Najwięcej ankietowanych zatrudnionych w CUW pracuje na stanowisku księgowego (52%). Jedna czwarta pracowników to starsi księgowi, w większości realizujący bardziej zaawansowane obowiązki związane z działem księgi głównej. Wyraźną zależność między zatrudnieniem w dziale należności, zobowiązań i księgi głównej a zajmowanym stanowiskiem pracy prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Dział CUW a obecne stanowisko pracy

Dział	Obecne stanowisko			Suma wierszy
	Młodszy księgowy	Księgowy	Starszy księgowy	
AP i AR	13	24	6	43
	20,63%	38,10%	9,52%	68,25%
GL	1	9	10	20
	1,59%	14,29%	15,87%	31,75%
Suma kolumn	14	33	16	63
	22,22%	52,38%	25,40%	100,00%

Duża rotacja personelu wynika z tego, że pracownicy mają ograniczone możliwości awansu w ramach jednej firmy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia. Szansą na awans jest zmiana centrum, dlatego też, ustalając swoją ścieżkę kariery, księgowi często dokonują zmiany jednego centrum na drugie.

Tylko jedna piąta ankietowanych doświadczyła awansu pionowego w ramach badanego CUW. Tabela 4 przedstawia powiązania między działem a awansem uzyskanym w badanym CUW. Przeprowadzony test niezależności chi-kwadrat potwierdził związek między pracą w danym dziale a uzyskanym awansem. Współczynnik p-value uzyskał wartość 0,0279, czyli niższą od poziomu istotności 0,05, dlatego hipoteza zerowa o niezależności zmiennych została odrzucona. Oznacza to, że pracownicy działu księgi głównej, jako starsi stażem, awansowali częściej niż pracownicy działu należności i zobowiązań.

Tabela 4. Dział CUW a awans pionowy

Dział	Awans pionowy		Suma wierszy
	Nie	Tak	
AP i AR	38	5	43
	60,32%	7,94%	68,25%
GL	13	7	20
	20,63%	11,11%	31,75%
Suma kolumn	51	12	63
	80,95%	19,05%	100,00%

Podsumowanie

Przegląd literatury i wyniki badań empirycznych potwierdzają, że zawód księgowego, na skutek upowszechnienia outsourcingu procesów rachunkowości, ulega przeobrażeniu. Obecnie przed pracownikami międzynarodowych centrów usług wspólnych stawiane są specyficzne wymagania zarówno co do zakresu wiedzy, umiejętności, jak i kompetencji miękkich. Duży popyt na pracę w księgowości CUW umożliwia szerokiej rzeszy młodych pracowników realizację ścieżki kariery księgowych. Główną motywacją do podjęcia i kontynuowania pracy w centrach jest przede wszystkim wysokość wynagrodzenia i możliwość uczestniczenia w szkoleniach zawodowych. Tego typu pracodawcy nastawieni na rekrutowanie studentów i absolwentów uczelni wyższych, szczególnie na początkowych etapach kariery, stwarzają możliwości szybkiego awansu pionowego, jak i poziomego. Badania empiryczne wskazują jednak na krótkotrwałość tych możliwości – pracownicy stosunkowo rzadko decydują się na pozostanie w jednym centrum usług dłużej niż trzy lata, bojąc się dłuższego okresu wypożyczenia i utraty wartości na rynku pracy.

Pomimo wskazywanego w literaturze negatywnego obrazu księgowego pracującego w centrach biznesowych [Łada i Konieczny, 2015], większość pracowników objętych badaniami ankietowymi pragnie kontynuować karierę

w centrach rozliczeniowych. Prowadzi to do wniosku, że nie tyle pojedyncze centra, ile cały sektor stwarza młodym księgowym dogodne warunki do rozwoju wiedzy i przechodzenia wraz z awansem pionowym do najbardziej prestiżowego działu, to jest księgi głównej. Podjęcie pierwszego zatrudnienia w centrum daje nadzieję na rozwój kariery księgowego w sektorze usług outsourcingowych i awans na bardziej wymagające stanowiska poprzez rekrutację do nowo powstających centrów rozliczeniowych.

Literatura

- Armstrong M. (2010), *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Armstrong M. (2011), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Artienwicz N. (2014), *Analiza zakresu proaktywności dla poszczególnych stopni kariery zawodowej księgowego*, „Zarządzanie i Finanse Journal of Management and Finance” Vol. 12, No. 2.
- Banachowicz E. (2008), *Centra usług wspólnych. Stan obecny i perspektywy rozwojowe* [w:] A. Szymaniak (red.), *Globalizacja usług outsourcing, offshoring i shared services centers*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Poznań.
- Buczowska A. (2011), *Etyka zawodu księgowego w świetle krajowych i międzynarodowych regulacji*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 668, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 41.
- Janowska Z. (2010), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa.
- Juźwicka A., Zakrzewska-Bielawska A. (2014), *Kompetencje pracowników a outsourcing służb finansowo-księgowych w małych przedsiębiorstwach*, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, nr 1188, Organizacja i Zarządzanie, z. 57.
- Łada M., Konieczny A. (2015), *Specjalista czy „wstukiwacz” – postrzeganie zatrudnienia w centrach finansowo-księgowych*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach, nr 225.
- Miś A. (2007), *Zarządzanie karierą w organizacji – od zatrudnienia do kontraktu*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 748.
- Paszkiwicz A., Silska-Gembka S. (2013), *Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego – wyniki badań empirycznych*, Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów SGH, nr 130.
- Rogozińska-Pawelczyk A. (2011), *Od relacyjnego do transakcyjnego kontraktu psychologicznego – zmieniający się paradygmat*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4.
- Sirko S. (2007), *Mobilność pracowników*, Wyższa Szkoła Cła i Logistyki, Warszawa.
- Smolbik-Jęczmień A. (2013), *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Nauki o Zarządzaniu”, nr 1(14).

- Springer J., Zdrojewski E. (2010), *Kształtowanie kariery pracownika w organizacji*, Zeszyty Naukowe Instytutu Ekonomii i Zarządzania Politechniki Koszalińskiej, nr 14.
- Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości. Dz.U. 1994, nr 121, poz. 591.
- Zajac Cz. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań.
- Zarzycka E., Michalak M. (2013), *Centra usług wspólnych (SSC) jako forma organizacji procesów rachunkowości – wyzwania dla praktyki i badań naukowych*, Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów SGH, nr 130.
- Żuraw P. (2012), *Rozważania wokół definicji i charakterystyki zawodu księgowego*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. XIII, z. 1.
- [www 1] <http://sjp.pwn.pl/> (dostęp: 24.02.2015).
- [www 2] <http://www.skwp.pl/> (dostęp 24.03.2015).
- [www 3] <http://www.antal.pl/trendy/artykuly-eksperckie/> (dostęp 24.03.2015).

PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR ACCOUNTANTS IN SHARED SERVICES CENTERS

Summary: This paper presents the impact of shared services centers (SSC) on a new nature of work and careers in accountancy. SSC create “new” accountants, paying special attention to specific knowledge and soft skills. The purpose of this article is to investigate professional development for accountants in SSC. Based on the subject literature and employee surveys, the authors of the paper have analyzed the motivation to start a career as an accountant SSC, opportunities for career development and future prospects. In general, in the SSC sector staff turnover is very high. However, shared service centers offer young graduates favorable conditions for gaining essential skills and moving to the most advanced department – general ledger.

Keywords: professional development, accountant, Shared Services Center.