

VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA

MARIBOR

**RAZVOJ RAČUNOVODSKEGA SERVISA S
POUDARKOM NA RAZVOJU ZAPOSLENIH**

Kandidatka: Mateja Kermel

Vrsta študija: študentka izrednega študija

Študijski program: Ekonomist

Mentor predavatelj: Lucija Klampfer, univ. dipl. ekon.

Mentor v podjetju: oec. Dragica Zelenik

Lektor: Erna Leš, prof. slov.

Maribor, 2025

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Mateja Kermel, sem avtorica diplomskega dela z naslovom **Razvoj računovodskega servisa s poudarkom na razvoju zaposlenih**, ki sem ga napisala pod mentorstvom profesorice Lucija Klampfer, univ. dipl. ekon.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia Maribor,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli kot moje lastne kaznivo po Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 68/08, 110/13, 56/15 in 63/16 – ZKUASP); prekršek podleže tudi ukrepom Višje strokovne šole Academia Maribor skladno z njenimi pravili,
- skladno z 32.a členom ZASP dovoljujem Višji strokovni šoli Academia Maribor objavo diplomskega dela na spletnem portalu šole.

Maribor, oktober 2025

Podpis študenta:

ZAHVALA

Zahvala , da mi je omogočila šolanje gre osebju Višje strokovne šole Academia.

Zahvaljujem se profesorici Luciji Klampfer za mentorstvo in nasvete pri pisanju diplomske naloge.

Iskreno se zahvaljujem tudi mentorici v podjetju oec. Dragici Zelenik za vso strokovno pomoč, čas in vzpodbudne besede v času študija in pri izdelavi naloge.

Zahvala za vso podporo tudi moji družini, ki mi je v času študija stala ob strani, me vzpodbujala in podpirala: sinu Aneju in hčeri Evi za razumevanje, za vse trenutke, ko me ni bilo ob njima, očetu Alfredu in mami Lidiji, da sta verjela vame, sestri Mojci za vso nesebično pomoč, nečakoma Juretu in Janu za pomoč in potrpežljivost.

Zahvala tudi lektorici.

Diplomsko delo posvečam svoji pokojni mami Lidiji, ki je verjela vame.

POVZETEK

V diplomskem delu sem raziskovala razvoj računovodskega servisa, s posebnim poudarkom na razvoju in izobraževanju zaposlenih. Menim, da so zaposleni najpomembnejši vir vsakega podjetja, saj njihovo znanje, motivacija in pripravljenost za učenje odločilno vplivajo na kakovost storitev in konkurenčnost podjetja. V Sloveniji je registriranih več kot 4.600 računovodskih servisov, kar pomeni, da je konkurenca zelo velika. Prav zato je stalno izpopolnjevanje zaposlenih ključnega pomena za uspešno delovanje in rast podjetja.

Razvoj zaposlenih mora potekati načrtno in dolgoročno. V podjetjih so zelo pomembni letni razgovori, saj omogočajo boljše razumevanje potreb zaposlenih in usklajevanje njihovih ciljev s strategijo podjetja. Z rednim izobraževanjem zaposleni lažje sledijo zakonodajnim spremembam, povečajo kakovost svojega dela ter se izognejo napakam, ki bi lahko podjetju povzročile težave. Izobraževanje je lahko formalno (šolsko) ali neformalno (seminarji, delavnice, e-izobraževanja). Posebej pomembno je tudi pridobivanje digitalnih kompetenc, saj se računovodstvo hitro digitalizira.

Digitalizacija ima velik pomen: omogoča hitrejšo in učinkovitejšo delo, zmanjšuje stroške in prispeva k družbeni odgovornosti podjetja. Pandemija COVID-19 je pokazala, da podjetja, ki so pravočasno uvedla digitalne rešitve, veliko lažje in nemoteno poslujejo tudi v kriznih razmerah.

Z raziskavo, ki sem jo izvedla med zaposlenimi v računovodskih servisih, sem ugotovila, da redno izobraževanje in razvoj zaposlenih pozitivno vplivata na poslovanje, zadovoljstvo strank ter konkurenčni položaj podjetja. Zaključujem, da so vlaganja v zaposlene, znanje in digitalizacijo ključ do uspeha sodobnega računovodskega servisa.

Na podlagi ugotovitev lahko rečem, da je prihodnost računovodskih servisov v prilagodljivosti, odprtosti za spremembe in nenehnem učenju. Podjetja, ki bodo znala združiti strokovno znanje, sodobne tehnologije in zadovoljstvo zaposlenih, bodo imela večje možnosti za dolgoročno rast in stabilnost na zahtevnem trgu računovodskih storitev.

Ključne besede: računovodski servis, razvoj, izobraževanje, zaposleni, družbena odgovornost

ABSTRACT

DEVELOPMENT OF ACCOUNTING SERVICES WITH A FOCUS ON EMPLOYEE DEVELOPMENT

In my thesis, I explored the development of accounting services with a special focus on employee education and development. I believe that employees are the most important resource of any company, as their knowledge, motivation, and willingness to learn significantly influence service quality and the company's competitiveness. In Slovenia, there are more than 4,600 registered accounting firms, which means the competition is very strong. This makes continuous employee training essential for successful business operations and growth.

Employee development must be planned and long-term. Annual performance reviews play an important role because they help align employees' needs and goals with the company's strategy. Regular education enables employees to keep up with legislative changes, improve their work quality, and avoid mistakes that could cause problems for the company. Education can be formal (through schools) or non-formal (seminars, workshops, e-learning). Digital skills have become especially important due to the rapid digitalization of accounting.

Digitalization brings many benefits – it enables faster and more efficient work, reduces costs, and supports corporate social responsibility. The COVID-19 pandemic showed that companies that had already introduced digital solutions were able to continue their operations smoothly even during the crisis.

Based on my survey among employees in accounting firms, I found that regular education and employee development have a positive impact on business performance, client satisfaction, and the competitive position of companies. I conclude that investing in employees, knowledge, and digitalization is the key to the success of a modern accounting service.

Based on these findings, I believe that the future of accounting firms lies in adaptability, openness to change, and continuous learning. Companies that successfully combine professional expertise, modern technologies, and employee satisfaction will have better chances for long-term growth and stability in a competitive market.

Keywords: *accounting service, development, education, employees, social responsibility*

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	8
1.1	OPIS PODROČJA IN OPREDELITEV PROBLEMA	8
1.2	NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE	9
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	10
1.4	UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODE	10
2	KORISTI IN POMEN RAZVOJA ZAPOSLENIH	12
2.1	LETNI RAZGOVORI	12
2.2	RAZVOJ ZAPOSLENIH	13
2.3	OSEBNI RAZVOJ	15
2.4	IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH.....	16
3	VLOGA IN POMEN IZOBRAŽEVANJ ZAPOSLENIH	18
4	IZOBRAŽEVANJE IN RAZVOJ KADROV	21
4.1	ZAPOSLOVANJE TALENTOV – KLJUČNIH KADROV	21
4.2	PROCES UPRAVLJANJA / OBVLADOVANJA TALENTOV	22
4.3	TEHNOLOŠKI RAZVOJ	23
5	IZOBRAŽEVANJE IN VRSTE IZOBRAŽEVANJ	25
5.1	FORMALNO IZOBRAŽEVANJE	26
5.2	NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE.....	29
6	RAČUNOVODSKI SERVISI V SLOVENIJI IN PODROČJA RAZVOJA OZ. IZOBRAŽEVANJ	32
6.1	PREGLED IN ANALIZA KONKURENCE (RAČUNOVODSKIH SERVISOV) Z VIDIKA IZOBRAŽEVANJA	33
7	POMEN DRUŽBENE ODGOVORNOSTI DO ZAPOSLENIH V RAČUNOVODSKIH PODJETJIH	35
8	RAZISKAVA MED ZAPOSLENIMI V RAČUNOVODSKIH PODJETJIH.....	37
8.1	ANALIZA ANKETE MED ZAPOSLENIMI V RAČUNOVODSKIH SERVISIH	37
8.2	POVZETEK UGOTOVITEV ANKET	45
9	SKLEP	46
10	VIRI	48
11	PRILOGE.....	53

KAZALO GRAFOV

GRAF 1: KAKŠNA JE PRAVNOORGANIZACIJSKA OBLIKA PODJETJA ANKETIRANCEV	37
GRAF 2: KOLIKO ZAPOSLENIH JE V VAŠEM PODJETJU	38
GRAF 3: KAKO POGOSTO SE VAŠI ZAPOSLENI USPOSABLJAJO V KOLEDARSKEM LETU	39
GRAF 4: V KAKŠNO OBLIKO USPOSABLJANJA OZ IZOBRAŽEVANJA SO VKLJUČENI VAŠI ZAPOSLENI	39
GRAF 5: S KATEREGA PODROČJA SE NAJPOGOSTEJE IZOBRAŽUJEJO VAŠI ZAPOSLENI	40
GRAF 6: KAKO JE PANDEMIJA VPLIVALA NA VAŠE POSLOVNE REZULTATE	41
GRAF 7: ALI STE ZARADI SPREMEMB V POSLOVANJU ZARADI PANDEMIJE DODATNO USPOSABLJALI ZAPOSLENE?	41
GRAF 8: NA KATEREM PODROČJU STE DODATNO USPOSABLJALI ZAPOSLENE	42
GRAF 9: ALI MENITE, DA SO BILA DODATNA USPOSABLJANJA UČINKOVITA	43
GRAF 10: ALI JE DRUŽBENA ODGOVORNOST POMEMBNA ZA POSLOVANJE VAŠEGA PODJETJA	43
GRAF 11: NA KAKŠEN NAČIN URESNIČUJETE DRUŽBENO ODGOVORNOST PODJETJA	44

KAZALO TABEL

TABELA 1: IZOBRAŽEVANJE ZA POKLIC EKONOMIST – RAČUNOVODJA	26
TABELA 2: OSTALA IZOBRAŽEVANJA ZA POKLIC EKONOMIST – RAČUNOVODJA	27
TABELA 3: KRITERIJI PO KATERIH OCENJUJE KOMISIJA	29

KAZALO PRILOG

PRILOGA 1: PREGLED IN ANALIZA KONKURENCE RAČUNOVODSKIH SERVISOV Z VIDIKA IZOBRAŽEVANJA	53
PRILOGA 2: VPRAŠALNIK ZA IZVEDBO ANKETE MED ZAPOSLENIMI V RAČUNOVODSKIH SERVISIH	64

1 UVOD

1.1 Opis področja in opredelitev problema

Podjetja, tudi tista, ki delujejo v računovodski dejavnosti, si morajo prizadevati za nenehni tehnološki razvoj in razvoj zaposlenih, da le-ti pridobivajo nova znanja, izkušnje, tudi na področju digitalne pismenosti in varne uporabe sodobnih tehnoloških rešitev in ne samo na svojem (računovodskem) področju. To je temelj za hitro in učinkovito delo, s tem pa ohranjanje in možnosti za razvoj podjetja in konkurenčnost na trgu.

Pomembna je skrb podjetja za kakovostno in korektno opravljanje računovodskih storitev, ki temelji poleg tehnološkega razvoja tudi na razvoju zaposlenih. Potrebno se je zavedati, da je uspešna širitev dejavnosti odvisna od poznavanja trga glede potreb, zahtev računovodskih storitev in prilagajanja podjetja potrebam trga, pri čemer je razvoj strokovnih in digitalnih veščin ključnega pomena.

Za uspešen razvoj računovodskega servisa danes je potrebno upoštevati in spremljati ter razvijati znanja v stroki, v nasprotnem primeru lahko to ogrozi (predstavlja tveganje) za nadaljnje poslovanje. Z razvojem znanj je potrebno težiti k zagotavljanju večje strokovnosti in kvalitete storitve, izvajanju dodatnih storitev, kot jih izvaja konkurenca.

Glede na dejstvo, da so zaposleni v računovodskih servisih podvrženi stalnim spremembam v zakonodaji, zahtevam računovodskih standardov, je ključnega pomena stalno pridobivanje novih znanj na strokovnem področju. Ravno tako je pomembno pridobivanje digitalnih kompetenc (znanj s področja računalniške pismenosti, zagotavljanja varnosti podatkov), zato je za hitro in učinkovito delo v računovodskem servisu pridobivanje znanj, tudi na tem področju ključno za razvoj računovodskega servisa in ohranjanje konkurenčnosti na trgu. Konkurenca na trgu je velika. Po podatkih portala Računovodja je z šifro dejavnosti 69.200 registriranih 4.627 računovodskih servisov. V praksi zaznavam (v računovodstvu delam 22 let), da zaposleni nimajo dovolj znanj za hitro in učinkovito delo (prilagajanje spremembam na delovnem mestu), zato se z raziskavo osredotočamo na ugotavljanje razvoja znanj in veščin zaposlenih ter razvoja zaposlenih kot celote. Posledično to vpliva tudi na poslovanje in uspešnost podjetja.

1.2 Namen, cilji in osnovne trditve

Namen diplomskega dela je odgovoriti na raziskovalna vprašanja in potrditi ali ovreči zastavljene hipoteze ter podati priporočila za proučevani računovodski servis, za razvoj znanj v podjetjih oz. predvsem v računovodskih servisih, tudi glede vrste znanj in veščin, tudi glede na pridobljene rezultate raziskave v računovodskih servisih.

Cilji diplomskega dela:

- predstaviti vlogo in pomen razvoja zaposlenih in izobraževanja zaposlenih,
- predstaviti področja izobraževanj zaposlenih v računovodskih servisih,
- predstaviti koristi od izobraževanj zaposlenih,
- predstavitev računovodskih servisov v Sloveniji,
- predstaviti dobro prakso izobraževanj (pogostost, področja in koristi izobraževanj),
- podati priporočila proučevanj računovodskim servisom za razvoj znanj, veščin zaposlenih,
- predstaviti pomen družbene odgovornosti.

Raziskovalna vprašanja raziskovalne naloge oz. diplomskega dela so naslednja:

- Kako se v računovodskih servisih načrtuje razvoj zaposlenih?
- Kako pomembno mesto ima pri razvoju zaposlenih področje izobraževanja zaposlenih?
- Kako pogosto in na kakšen način se izobražujejo zaposleni v računovodskih servisih? Na katerih področjih oz. vsebinah najpogosteje?
- Kako poteka prenos znanja v računovodskem servisu?
- Katera znanja, veščine so zaposleni v računovodskih servisih morali dodatno pridobivati zaradi pandemije in z njo povezanih sprememb na delovnem mestu?
- Ali računovodski servisi uvajajo družbeno odgovornost do zaposlenih?
- Katere so koristi od razvoja znanj in veščin zaposlenih?
- Ali družbena odgovornost do zaposlenih vpliva na uspešnost in učinkovitost računovodskega servisa?
- Katera priporočila bi podali drugim računovodskim servisom za razvoj?

Hipoteze / trditve diplomskega dela:

H1: Zaposleni se redno izobražujejo v večini računovodskih servisov.

H2: Zaposleni se v računovodskih servisih najpogosteje izobražujejo iz davčnih predpisov.

H3: V času pandemije so zaposleni v računovodskih servisih morali dodatno pridobivati znanja in veščine digitalnih kompetenc - informacijske pismenosti, komuniciranja in sodelovanja in davčnih ukrepov za blažitev posledic koronavirusa.

H4 – dodatna hipoteza – BTEC 2023: več kot 80% računovodskih servisov z digitalizacijo procesov uresničuje družbeno odgovorno poslovanje.

1.3 Predpostavke in omejitve

Predpostavljam, da so zaposleni v računovodskih servisih, ki so izpolnili anketni vprašalnik, zainteresirani za rezultate naše raziskave glede potreb po dodatnem pridobivanju znanj, razvoju veščin zaposlenih, razvoju zaposlenih kot celote. Zanima jih tudi za pregled sprememb zahtev delovnega mesta po končanih omejitvah zaradi koronavirusa.

Omejitve pri pisanju diplomskega dela predstavlja pridobivanje ustrezne literature na področju tematike razvoja oz. izobraževanj zaposlenih, predvsem pa časovne omejitve in pripravljenost zaposlenih v računovodskih servisih za izpolnjevanje anketnega vprašalnika (in podajanje resničnih in odkritih informacij o njihovem delovanju oz. njihovih izkušnjah).

1.4 Uporabljene raziskovalne metode

V diplomskem delu so uporabljene naslednje raziskovalne metode:

- induktivno deduktivna metoda (metoda sklepanja iz posameznih primerov na splošno in obratno; sklepanje na osnovi splošnega na posamezni primer),
- komparativna metoda (metoda primerjave in stopnjevanja),
- metoda deskripcije (metoda opisovanja posameznih pojmov),
- metoda kompilacije (metoda uporabe izpiskov, citatov, navedb drugih avtorjev),
- statistična metoda (metoda množičnih pojavov, metoda zbiranja podatkov, metoda obdelave podatkov, urejanja podatkov, vrednotenja podatkov, interpretacije rezultatov itd.);

- sekundarni viri zbiranja podatkov (študij strokovne literature, strokovnih revij, poročil, zbornikov, interneta),
- kvantitativne raziskovalne metode: metoda anketnega vprašalnika; z metodo anketnega vprašalnika, lastnikov računovodskih servisov, ki bodo izbrani iz baze računovodskih servisov poslovnih subjektov Bizi, bom pridobila odgovore na raziskovalna vprašanja; v vzorec raziskave bom vključila pet mikro računovodskih servisov;
- metoda študije primera.

2 KORISTI IN POMEN RAZVOJA ZAPOSLENIH

2.1 Letni razgovori

Letni razgovori so metoda za poglobljeno spoznavanje zaposlenega, njegovega dela in načrtovanje njegovega strokovnega in osebnega razvoja (SAOP, 2023). Je najbolj uporabljena in enostavna metoda sodobnega vodenja. Temelji na strukturiranem in polformalnem sodelovanju med nadrejenim in podrejenim s ciljem izboljšanja posameznika, dela, rezultatov pa tudi organizacije kot celote (Mihalič, Kako izvedem letni razgovor, 2010, str. 4,6). Glavni cilji letnega razgovora, ki praviloma potekajo z vnaprej pripravljenim instrumentom, vprašalnikom, so (SAOP, 2023):

- dvigniti oz. vzdrževati motivacijo zaposlenih.
- izboljšati komunikacijo med vodjem in zaposlenim in tudi na drugih ravneh, kjer se prepozna potreba po izboljšanju,
- prepoznati cilje zaposlenega in vodenje uskladiti s cilji in vizijo podjetja.

Kot piše Mihalič (Mihalič, Kako izvedem letni razgovor, 2010, str. 9), so glavni vzroki organizacij za uvajanje letnih razgovorov predvsem naslednji:

1. Najpomembnejši vzrok je v učinkovitosti, saj z njim lahko organizacija doseže izjemne rezultate, ki bodo pozitivno vplivali na delovanje organizacije. Ti pozitivni vplivi (prednosti) se kažejo v:
 - izboljšanju internega komuniciranja med zaposlenimi. Zidar (Zidar, 2004, str. 88) piše, da dobro komunikacijo lahko dosežemo z aktivnim poslušanjem in sposobnostjo prepoznavе čustev in empatije do sogovornika.
 - Razvije se spodbudnejša organizacijska kultura in klima podjetja,
 - Poveča se motiviranost in zavzetost zaposlenih,
 - Enostavnejše se načrtujejo izobraževanja in usposabljanja,
 - Izboljša in poenostavi se odkrivanje vzrokov za napake in nezadovoljstvo zaposlenih .
2. Vzrok: Enostavnost uporabe orodja letni razgovor, omogoča uporabo lastne domiselnosti pri izvedbi letnega razgovora. Orodje ni zahtevno za izvedbo.
3. Vzrok: Priročnost in razširjenost uporabe letnega razgovora kot dobre prakse med organizacijami.

Pomembno je, da se vodja kot tudi zaposleni s katerim bo potekal letni razgovor pripravi nanj. Za učinkovito pripravo na letni razgovor je potrebno v organizaciji pripraviti navodila za vodje in izvesti simulacije rednih letnih razgovorov. Zaposlene je potrebno seznaniti s potekom letnega razgovora (Mihalič, Management človeškega kapitala, 2006, str. 223).

2.2 Razvoj zaposlenih

Skrb za razvoj se nikoli ne konča, saj si vedno želimo sprememb, osvojiti nove cilje in pridobiti nova znanja. Razvoj zaposlenih je še posebej pomemben ob dejstvu, da bomo delali najmanj 40 let, in v tem obdobju moramo ohraniti znanje, izkušnje, da ostanemo zaposljivi (Androjna, 2022, str. 7).

Kaj je razvoj zaposlenih?

- Razvoj zaposlenih je sistematičen in nepretrgan proces, s katerim podjetje načrtno razvija tista znanja in kompetence, ki podpirajo zastavljeno vizijo in strateške cilje.
- Uspešen program razvoja zaposlenih temelji na vzpostavljanju ravnotežja med talenti, znanji in ambicijami zaposlenih ter cilji in potrebami podjetja.
- Zaposlenemu je potrebno omogočiti strokovni in osebni razvoj.
- 100 najboljših podjetij na svetu je leta 2014 na prvo mesto med top prioritetami postavilo razvoj zaposlenih (vir: Forbes)

Razvoj zaposlenih obravnavamo kot posebno področje managementa človeških virov, ki vključuje sledeče dejavnosti:

- **Učenje:** dolgoročna sprememba v vedenju, ki se pojavi kot posledica izkušenj ali prakse.
- **Izobraževanje:** pridobivanje znanja, razvijanje vrednot in inteligence, ki se lahko uporabi na vseh področjih življenja.
- **Razvoj:** izboljšanje ali uresničevanje sposobnosti in možnosti posameznika na podlagi učenja in izkušenj, ki si jih pridobi z izobraževanjem.
- **Usposabljanje:** načrtovana in sistematična sprememba vedenja, do katere pride ob spremljanja učnih primerov, programov in upoštevanju napotkov, ki omogočajo posameznikom, da dosežejo potrebno raven znanja, spretnosti in sposobnosti za učinkovito izvedbo njihovega dela.

Pomen razvoja zaposlenih za podjetje:

- večja storilnost,
- boljša kakovost,
- manj absentizma in fluktuacije ,
- manj nesreč pri delu,
- delovna disciplina je boljša,
- večja pripadnost zaposlenih.

Razvoj zaposlenih Šarotar Žižek in Veingerl Čič (Čič, 2017) pojmujeta kot sistematičen pristop podjetja k načrtnemu razvijanju znanj in kompetenc zaposlenih, skladno s cilji in zastavljeno vizijo podjetja. Pomembno je, da program razvoja zaposlenih temelji na ravnotežju med talenti, znanji, cilji in potrebami podjetja (Čič, 2017). Razvoj zaposlenih pomaga pri izboljšanju učinkovitosti zaposlenih in posledično uspešnejšemu doseganju ciljev podjetja (Institute., 2022).

Pomen razvoja zaposlenih za podjetje se kaže v večji storilnosti, boljši kvaliteti dela, boljši delovni disciplini in večji pripadnosti zaposlenih. Ravno tako razvoj zaposlenih prispeva organizaciji z manj absentizma in manj fluktuacije. Manj je nesreč pri delu Šarotar Žižek in Veingerl Čič (Čič, 2017, str. 4).

Razvoj zaposlenih, ki predstavlja posebno področje managementa zaposlenih, podjetje lahko doseže z vključevanjem zaposlenih v naslednje dejavnosti (Čič, 2017):

- **izkustveno učenje** v praksi, katerega posledica je spremenjen način vedenja zaposlenega,
- **izobraževanje**, ki doprinaša k pridobivanju znanj in razvijanju inteligence in vrednot,
- **razvoj zaposlenih**, ki vodi v izboljšanje sposobnosti posameznika, ki jih ta pridobi iz izkušenj in učenja v procesu izobraževanja;
- **usposabljanje**, ki zaposlenemu pomaga k spremembi vedenja na osnovi spoznanj iz učnih načrtov in posledično dviga njegova znanja, sposobnosti, spretnosti, potrebne za učinkovito delo.

Pomen razvoja zaposlenih za podjetje je predvsem naslednje (Čič, 2017):

- Poveča se produktivnost zaposlenih
- Poveča se kakovost dela zaposlenih

- Zmanjša se odsotnost zaposlenih zaradi bolniškega staleža in zapuščanje podjetja (fluktuacija)
- Zmanjša se število nesreč na delu
- Poveča se pripadnost in disciplinarnost zaposlenih.

Forbes (Čič, 2017) piše, da je 100 najboljših podjetij v letu 2014 na prvo mesto uspešnosti postavilo razvoj zaposlenih. Milfelner in Šarotar Žižek (Borut Milfelner, 2014, str. 1) z empirično raziskavo med 2.409 podjetji ugotavljata, da sta rast in razvoj zaposlenih najpomembnejša dejavnika, ki pozitivno vpliva na finančno uspešnost podjetja. Inštitut za management talentov poudarja, da je razvoj zaposlenih ključnega pomena za ohranjanje konkurenčnosti podjetja (Institute., 2022). Tudi Kastelic (Kastelic, 2016, str. 233) ugotavlja, da je prihodnost poslovanja podjetja v veliki meri odvisna od izobraženih zaposlenih, ki so se sposobni hitro odzivati in prilagajati spremembam poslovnega okolja.

2.3 Osebni razvoj

Podjetje se mora zavedati pomena strokovnega in osebnega razvoja zaposlenih. To je sistematičen proces, s katerim podjetje razvija tista znanja in kompetence zaposlenih, s katerimi bo podjetje lahko uresničevalo zastavljeno vizijo in cilje (Čič, 2017). Hkrati pa podjetje skrbi za osebni razvoj zaposlenih, če se zaveda, da se ljudje nenehno prilagajamo novim odnosom, okoliščinam, ki nas spreminjajo, zato je nujno potrebna skrb za vseživljenjski osebnostni razvoj. To pomeni, da podjetje načrtuje in posamezniku omogoča, da po svoji volji razvija kompetence in znanja, na osnovi katerih bo lažje shajal pri delu, doseganju ciljev podjetja (Sensus, Inštitut za psihoterapijo in izobraževanje, 2022). Majcen (Majcen, 2009, str. 300) piše, da ni dovolj le načrtovati razvoj kompetenc posameznika, temveč ga je potrebno v praksi tudi realizirati, izvajati v okviru kadrovske politike.

Področja osebnega razvoja so predvsem :

- Stik s seboj: pomeni osvojiti – pridobiti sposobnosti za ohranitev misli in čutenja v tem sedanjem trenutku, kar je zelo težko opravilo, saj se naše misli lahko hitro preusmerijo v negativne misli.. Ostati z mislimi v sedanjem trenutku zavaruje posameznika pred stresom,

dvigne notranje razpoloženje tudi v najbolj napetih medsebojnih odnosih) (Sensus, Inštitu za psihoterapijo in izobraževanje, 2022a).

- Čuječnost: sposobnost posameznika, da se zaveda doživljanja v sedanjem trenutku. Ta sposobnost zmanjša stres zaposlenega, okrepi njegovo duševno zdravje, poveča produktivnost, kvaliteto dela. Zato je čuječnost v poslovnem in delovnem okolju čedalje bolj uveljavljen pristop razvoja osebnosti zaposlenih, ki se ga poslužuje vedno več podjetij v tujini in v Sloveniji (Cernetič, 2020).
- Čustvena inteligenca je sposobnost prepoznavanja lastnih čustev in čustev drugih, sposobnost osebnega motiviranja in obvladovanja čustev v odnosih z drugimi (Goleman, 2001 str. 338 v Krajnc, 2012, str. 60). Čustvena inteligenca po raziskavi Krajnc (2012, str. 60) močno vpliva na motivacijo in zaposleni, ki je čustveno motiviran, dela več in je pri delu bolj uspešen (Krajnc, 2012, str. 60).
- Obvladovanje medsebojnih odnosov, je priznavanje različnosti in drugačnosti vsakega, je ključnega pomena, saj učinkuje na posameznika in celotno organizacijo. Z obvladovanjem medsebojnih odnosov organizacija ustvarja in ohranja primerno delovno okolje. Nasprotno ravno zaradi slabih odnosov prihaja do mobinga, ki je posledica dolgotrajnega sovražnega obnašanja v medsebojnih odnosih (Šest, 2022).

2.4 Izobraževanje zaposlenih

Izobraževanje ima veliko koristi za ljudi. Razsvetli človekov um in razmišljanje. Pomaga usmerjati razmišljanje, čutenje in obnašanje na način, ki prispeva k njihovem uspehu ter izboljša ne le njihovo osebno zadovoljstvo, ampak tudi zadovoljstvo v družbi. Kajti izobraževanje krepi misli in značaj ter vedenje v odnosu do drugih. Opremlja zaposlene z informacijami z različnih področij, še posebej s tistimi, ki so potrebne za specializacijo pri opravljanju poklica. Poleg tega je znano, da samozavest vedno izhaja iz izobraževanja (Al-Shuaibi, 2022).

Za doseganje konkurenčne prednosti je ključnega pomena strokovno usposobljeni zaposleni. To pa lahko dosežejo z izobraževanjem zaposlenih in prenosom znanja na sodelavcev (Kramar, 2023). Tudi Rijavec (Rijavec, 2023) piše: *»Zanja torej naj ne bi samo pridobivali ampak tudi uporabili in prenašali, saj je z znanjem mogoče delo opraviti bolje, drugače, racionalneje.«*.

Izobraževanje zaposlenih koristi pri izvajanju vsakodnevnih aktivnosti, saj olajša delo in pripomore k uspehu delovanja podjetja. Zato mora biti spodbujanje izobraževanj in dostopnost zaposlenih do pridobivanja znanj eno temeljnih vodil vsakega podjetja. Saj se le tako lahko izboljšujejo storitve in povečuje zadovoljstvo kupcev- odjemalcev (Kramar, 2023, str. 635). Mihalič (Renata Mihalič, 2008) piše, da je organizacija lahko učinkovita in uspešna le, če so zadovoljni njeni zaposleni.

Kot piše Rijavec (Rijavec, 2023)(2014) se koristi izobraževanja kažejo v kvaliteti opravljenega dela, saj je slednja zelo odvisna od usposobljenosti zaposlenih, ki morajo znanje stalno izpolnjevati in nadgrajevati. Zaposleni so primorani nenehno nadgrajevati znanja na primer na davčnem področju, saj to koristi podjetju, da storitve lahko opravlja kvalitetno in strokovno.

Tudi na področju izvajanja storitev računovodenja koristi izobraževanje in izpopolnjevanje, saj morajo zaposleni imeti resnično in pošteno znanje o ekonomskih procesih, obstoječem stanju in pričakovanem stanju ekonomskih procesov. Zato morajo biti zaposleni strokovno usposobljeni, da opazujejo, zapisujejo, ocenjujejo in pojasnjujejo ekonomska dogajanja v podjetju, pri čemer jim izobraževanja močno koristijo. Za računovodja je značilno, da mora biti profesionallec na svojem področju, to pa pomeni, da mora poznati strokovna pravila, ravno tako mora imeti moralno širino, to pomeni, da je izobražen (podkovan), njegove odločitve so za podjetje (stranko za katero izvaja računovodske storitve) še moralno sprejemljive (Marjana Leva Bukovnik, 2009, str. 20-21).

Ob tem je pomembno, da računovodje skozi izobraževanja pridobivajo znanja tudi s področja znakov slabe poslovne kulture in nedovoljenih dejanj v poslovanju strank za katere opravljajo računovodske storitve. Ta znanja jim koristijo pri odkrivanju, preiskovanju, preprečevanju in odpravljanju napak, prevar v poslovnih poročilih (Klančnik, 2022, str. 31-32).

3 VLOGA IN POMEN IZOBRAŽEVANJ ZAPOSLENIH

Podjetja so zaradi hitrih in zahtevnih razmer na trgu prišla do ugotovitev, da je znanje najpomembnejše orodje za rast in razvoj ter, da je izobraževanje ključno za ohranjanje konkurenčne prednosti na trgu (Mihalič R. N., 2001). Izobraževanje spada med najpomembnejše naložbe v človeški kapital. Najučinkovitejši razvoj kadrov v podjetju je uvajanje celovitega nabora izobraževalnih programov in usposabljanj za zaposlene. S poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih podjetje lahko doseže pri zaposlenih večjo zvestobo podjetju in njegovim vrednotam. Poleg tega zaposleni pridobijo večjo samostojnost in imajo več možnosti za samo-izpolnitev še posebej, če imajo možnosti za pridobitev znanj in za razvoj veščin na strokovnem področju (Gontkovicova, 2015, str. 131).

Vloga in pomen izobraževanj zaposlenih je, da postanejo dober vir konkurenčne prednosti, kar je/bi morala biti želja vsakega podjetnika (lastnika podjetja). Usposabljanje zaposlenih pomeni pridobivanje novega znanja zaposlenih, s tem pa doseganje večje produktivnosti, zaradi izboljšanja veščin zaposlenih. Je pa vprašanje vsakega podjetja, koliko naj vlaga v zaposlene, da bo izkoristek znanja kar najbolj oplemeniten (Lanščak, 2022).

Izobraževanje mora biti pravica in dolžnost vsakega zaposlenega v organizaciji. Če organizacija ne izobražuje zaposlenih (kakovostno, pogosto, poglobljeno), je obsojena na prenehanje poslovanja (ni konkurenčna na trgu). Zato je pomembno spodbujanje zaposlenih (s strani vodstva organizacije) k izobraževanju in pridobivanju znanj ter v organizaciji na osnovi analize potreb po znanju izdelati načrt izobraževanj (Mihalič, 2010a, str. 7).

Pomembno je, da podjetje v načrtu izobraževanja pripravi potrebe po izobraževanju glede na opis delovnih mest in načrt izobraževanja potrdi vodstvo podjetja. (Lanščak, 2022). Ravno tako je pomembno, da podjetje izvaja letne razgovore z zaposlenimi, ob katerih pridobi globlji uvid, katera izobraževanja si zaposleni želijo za kakovost izvajanja storitev in njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu pa tudi izobraževanja za morebitno izboljšanje odnosov med zaposlenimi (Majcen, 2009, str. 35). Kadar je v podjetju večje število zaposlenih na enakem delovnem mestu je pomembno, da zaposleni, ki se izobraževanja udeleži, to znanje prenese na sodelavce (Lanščak, 2022).

V raziskavi (Jus, 2022) je bilo ugotovljeno, da je le s pomočjo kontinuiranega izobraževanja, teoretičnega in praktičnega, mogoče zagotoviti kakovost izvajanja storitev in jih izboljševati s stalnim in ciljno načrtovanim usposabljanjem zaposlenih. Saj po (Lanščak, 2022) zaposleni na osnovi izobraževanja poleg izboljšanja znanj pridobijo nove ideje za izboljšave ali nove storitve.

Glede na zavedanje o vlogi in pomembnosti usposabljanja na delovnem mestu s strani države tudi Zavod za zaposlovanje omogoča zaposlenim, da lahko razvijajo veščine (praktična znanja, izkušnje na določenem delovnem mestu pri delodajalcu), preko povrnitve stroškov udeležbe na usposabljanju (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2023).

Temeljni zaključki in **zakovitosti o pomembnosti izobraževanja in razvoja kompetenc**, ki bi se jih morala zavedati vsaka organizacija so po (Mihalič, 2010a, str. 22) predvsem naslednji:

- Kompetence so znanja, veščine, sposobnosti in osebne lastnosti pa tudi odgovornosti in izkušnje zaposlenih.
- Razvoj kompetenc mora temeljiti na vseživljenjskem učenju zaposlenih, pri čemer je pomembno, da vodja določi, katera nova znanja morajo zaposleni osvojiti.
- Znanje predstavlja kapital podjetja, zato mora biti pravica/dolžnost zaposlenih/organizacije, da spodbuja izobraževalni proces.
- Organizacija mora stremeti k učeči se organizaciji, za katero je značilno, da se vsi zaposleni načrtno in neprestano izobražujejo v skladu s cilji in vizijo organizacije.
- Pridobljena znanja je potrebno prenašati na sodelavce, zato so vodje dolžni zagotoviti učinkovit sistema prenosa znanj.

Tudi na področju računovodenja je izobraževanje zaposlenih ključnega pomena z vidika razvoja kompetenc. Globalizacija podjetij je v zadnjih 30 letih, skupaj s tehnološkim napredkom, prinesla številne spremembe v načinu, kako računovodje opravljajo svoje naloge (Asonitou, 2015). Od njih zahteva delo v zelo kompleksnem, zahtevnem in nenehno spreminjajočem se okolju. Poklic sam ustvarja izzive za računovodje, da svoje veščine uporabijo v novem okolju (Asonitou, 2015). Zato da ima izobraževanje pomembno vlogo pri strokovnem razvoju računovodij in izboljševanju njihovih strokovnih veščin, ki v prvi vrsti koristi podjetjem (odjemalcev računovodskih storitev) in posledično gospodarstvu nasploh (Asonitou, 2015).

Pomembno je izpostaviti potrebno **po izobraževanju računovodij za pridobitev tehničnih znanj** (uporabo, vzdrževanje in preprečevanje tveganj nepooblaščenih vstopov v sistem vodenja računovodstva, pomoč strankam pri uporabi tehnoloških rešitev, itd.). Izobraževanje za pridobivanje digitalnih kompetenc je z digitalno transformacijo podjetij vedno bolj potrebno tudi za neprekinjeno izvajanje računovodskih aktivnosti preko spleta oz. on-line s pomočjo programskih rešitev. Glede na nove zahteve trga, tudi izobraževalne institucije prilagajajo programe izobraževanj, da bi računovodje pridobili potrebne veščine, ki jih poleg stroke najbolj potrebujejo za izpolnitev potreb svojih strank. Z raziskavo med računovodji na Portugalskem je bilo ugotovljeno, da morajo računovodje več časa vložiti v usposabljanje za informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) (Carla Carvalho, 2022).

Iz vsega navedenega izhaja, da tudi računovodje na področju razvoja zaposlenih in na področju izobraževanja niso nobene izjeme. Pravzaprav obratno. Zanje je še posebej pomembno, da se izobražujejo o vsebinah, o novostih, o trendih, pa tudi o obvladovanju tehnike in tehnologije, ki je v pomoč in podpora v sodobnemu računovodenju danes.

4 IZOBRAŽEVANJE IN RAZVOJ KADROV

4.1 Zaposlovanje talentov – ključnih kadrov

Talenti (ključni kadri), ki imajo znanja, izkušnje, so zelo pomembni za konkurenčnost podjetja in so gonilo nadaljnjega razvoja podjetja. **Pri zaposlovanju talentov v podjetju sledimo sedmim korakom sistema upravljanja s talenti**, kako pridobivati in zadržati talente v podjetju (Valamis, 2021):

1. **Določimo veščine**, ki jih potrebujejo talenti. To so digitalne veščine za učinkovito uporabo programskih orodij pri izvajanju knjigovodsko računovodskih storitev, pridobitev strokovnega naziva certificiran računovodja,
2. **Privabimo prave človeške vire**, to je tiste, ki imajo veščine in osebne lastnosti zavzetosti, natančnosti in samoiniciativnosti,
3. **Novo zaposlene pripravimo** na vstop v podjetje. To pomeni, da jih seznanimos poslanstvom, vizijo, vrednotami podjetja.
4. **Organiziramo usposabljanje** za novo zaposlene tako, da jih mentor nenehno spremlja, podaja znanje in izkušnje, saj je na ta način novo zaposlene hitreje usposobljen za samostojno delo.

Usposabljam tudi že zaposlene. Kvalitetne računovodske storitve imajo velik vpliv na uspešnost naročnikov. Da se storitve izvajajo kakovostno, se morajo zaposleni v organizaciji nenehno izobraževati. Pomanjkanje znanja praviloma povzroči nestrokovno opravljanje dela, za kar lahko posledično naročniki našega podjetja zaidejo v poslovne težave (na primer ne pridobijo kredita na banki, jih sankcionirajo davčni organi. Področje dela je zelo razvejano, zakonodaja se nenehno spreminja. Zato so seminarji in razna izobraževanja zaposlenih ključnega pomena za potrebe dobro opravljenega dela in hitro odzivnost pri izvajanju storitev za naročnike.

5. **Izvajamo sprotno preverjanje delovne uspešnosti** novo zaposlenih in zaposlenih opravljenega dela (beležijo število in vrsto napake) in se tako ugotovi, katere napake se najpogosteje ponovijo pri posamezniku. Za odpravo napak se organizira interno ali zunanje izobraževanje, odvisno od vrste napake.
6. **Ohranimo najboljše**. To pomeni, da navkljub vlaganju v izobraževanje, napake še vedno ostajajo oz. povečujejo, se podjetje odloči za prekinitev pogodbe o zaposlitvi.

7. **Motiviramo naše zaposlene.** V podjetju se poslužujejo materialnih nagrad (božičnice, 13. plače) in tudi nematerialnih nagrad motiviranja, kot je to pohvala, javno priznanje.

Razlogi, da podjetja sledijo sistemu upravljanja s talenti je dejstvo, da so nekatere raziskave (Bersin, 2013) ugotovile merljive prednosti, ki jih podjetju zagotavlja implementiran sistem upravljanja s talenti. Te prednosti so predvsem 37% višja produktivnost, 34% višje zadovoljstvo odjemalcev, 26% večja verjetnost, da bo podjetje vodilno na trgu, 16% bolj zavzeti zaposleni, hitrejši potek zaposlovanju novih sodelavcev, 43% nižja fluktuacija.

Računovodski servisi se zavedajo, da je pri izbiri talentov pomembna sposobnost prepoznavanja dobrega kandidata za zaposlitev, da prepoznano njegov talent, ki ga nato s pomočjo zaposlenih v podjetju razvijajo in s tem pridobivajo prednost pred konkurenco. Želja vsakega podjetja je dolgoročen razvoj, zato se držijo načela ustvarjanja dobrih odnosov in zadovoljstva zaposlenih, ki svoje zadovoljstvo prenašajo na naročnike (odjemalce računovodskih storitev).

Obvladovanje oz. upravljanje s talenti, pomeni poskrbeti, da je prava oseba na pravem mestu. Zato je potrebno zagotoviti premišljeno in sistematično prizadevanje podjetja, da spodbuja individualni napredek zaposlenih (Šprat, 2022, str. 2).

4.2 Proces upravljanja / obvladovanja talentov

V prvi fazi obvladovanja talentov je potrebo določiti veščine, ki jih potrebuje podjetje na posameznih delovnih mestih. Potrebno je narediti natančno analizo delovnega mesta (Šprat, 2022, str. 4). Določiti je potrebno trde veščine, to so tiste, ki so naučene in mehke veščine, ki so podobne čustvom, spoznanjem in omogočajo branje ljudi. Mehke veščine predstavljajo osebne lastnosti, komunikacijske veščine zaposlenih in so potrebne za dobro interakcijo med zaposlenimi in za uspeh podjetja. (Razvojno izobraževalni center Novo mesto, 2022, str. 44-45). V zaposlovalnem procesu je potrebno planirati človeške zmožnosti, ki jih pričakujemo glede na vizijo in strategijo organizacije. Pričakujemo, da bodo novi sodelavci imeli lastnosti, ki jih pričakujemo za učinkovito opravljanje dela (Lipičnik, 1998, str. 93).

Nato sledi faza privabljanje talentov. V podjetju je potrebno na ravni vodstva določiti vodstvene usmeritve za privabljanje talentov. Oblikovati je potrebno strategijo pridobivanja

kandidatov, načrtovati vpeljavo razvoja talentov in potrjevanje uspešnosti dela zaposlenih. Ta faza obsega 4 ključne aktivnosti: razvijanje blagovne znamke, ustvarjanje zanimanja pri potencialnih talentih za podjetje ter selekcija kadrov in zaposlovanje najprimernejših kadrov (Šprat, 2022, str. 5).

V naslednji fazi sledi priprava podjetja in priprava novo zaposlenega na prihod v podjetje, da se lahko oboji prilagodijo za nemoteno delo. Praviloma se določi mentorja, ki bo mentoriral novo zaposlenega, kar pomaga pri hitrejšemu uvajanju (Zala Slana, 2022).

Za novo zaposlenega je potrebno v naslednji fazi organizirati izobraževanje. Organizirati je potrebno učenje pred delom glede na zastavljene cilje podjetja. Ravno tako je potrebno organizirati učenje med delom (mentorstvo), saj se kadri največ naučijo med samo izvedbo nalogi. Pomembno je tudi organizirati učenje po delu, tako da se po opravljenih nalogah primerja cilje z rezultati (sprotno preverja uspešnost zaposlencev) in načrtuje pridobivanje novih, potrebnih znanj za uspešno izvajanje novih nalog podjetja (SOFOS, Inštitut za upravljanje znanja in razvoj talentov, 2022).

Cilj podjetja je ohraniti najboljše in najbolj učinkovite zaposlene, zato je ključna naloga vodstva zagotavljati dober, dolgoročen odnos z zaposlenimi, ki se odraža tako v pisnih aktih podjetja in v komunikaciji z zaposlenimi (pohvala, dajanje konstruktivnih, kreativnih informacij).

Zaposlene je potrebno v podjetju pestovati in motivirati. Za dvig motivacije zaposlenih je potrebno vzpostaviti sistem nagrajevanja, zahvale, pohvale, priznanja, možnosti napredovanja in razvoj timskega duha. Za motiviranost zaposlenih je potrebno jasno opredeliti cilje podjetja in cilje, ki jih zaposleni mora zasledovati pri delu (Kadring d.o.o., 2022).

4.3 Tehnološki razvoj

Računovodske storitve so pomemben člen v sodobni verigi podjetij, saj so vsi poslovni postopki povezani z računovodjo in so na nek način odvisni od njega. Zato je naročnikom potrebno zagotoviti hiter odziv v smislu priprave dokumentov, odgovora na finančno, računovodsko

stanje naročnika. Prav slednje lahko računovodski servisi dosežejo z vpeljavo sodobnih tehnološko razvitih programskih orodij.

Sodobno E-računovodstvo tudi omogoča z manj truda opraviti več dela, zato postaja vse bolj zanimivo za uvedbo. Prednost vpeljave e-računovodstva je stroškovna učinkovitost tako na strani računovodskega podjetja kot tudi na strani naročnikov (odjemalcev računovodskih storitev). Izvajanje storitev lahko poteka v celoti online, brez fizičnega stika, kar doprinaša k produktivnosti na obeh straneh (pri naročnikih in izvajalcih računovodskih storitev) (R Fakturra, 2022). Z uvedbo sodobnih tehnologij, ki omogočajo elektronsko vodenno brezpapirno računovodstvo, se lahko postopek, ki je po tradicionalni papirni poti trajal eno uro, zaključi v nekaj minutah.

Tradicionalni potek poslovanja med računovodstvom in podjetjem je, da je naročnik naredil kopije dokumentov in jih dostavi računovodji. V elektronsko vodenem računovodstvu naročnik računovodskih storitev skenira dokument in ga shrani v bazo podatkov, do katere dostopata tako podjetje (naročnik) kot računovodja podjetja. Stroški kopiranja, transporta in skladiščenja papirja se z elektronsko vodenim računovodstvom odpadejo. Poleg tega je dostopanje, pridobivanje dokumenta v elektronskih arhivih veliko lažje, hitrejše in z bistveno nižjimi stroški (R Fakturra, 2022).

Kako pomembno vlogo ima tehnološki napredek elektronsko vodenega računovodstva je pokazala epidemija Covid-19 v letu 2020, ko so bila računovodska podjetja primorana delo opravljati od doma. Zagotovljen dostop do podatkov je bila nuja od kjerkoli in kadarkoli. Podjetja, ki so že prej uporabljala različne programe in nove tehnologije, so imela na začetku epidemije veliko boljše možnosti za opravljanje svojih storitev v teh kriznih časih. Svoje delo so lahko takoj nemoteno nadaljevala, za kontakte s strankami in za njihovo vsakdanje delo ni bilo potrebnega veliko prilagajanja ali celo kupovanja nove opreme in novih programov.

5 IZOBRAŽEVANJE IN VRSTE IZOBRAŽEVANJ

Izobraževanje pojmuje kot proces pridobivanja znanj, ki ga prenašamo na naslednje generacije. Pojem izvira iz listinske besede »EDUCERE«, ki je skovanka besed »out« odstrani in »educare« oblika (Wikipedia, 2022). Slovar Slovenskega jezika izobraževanje pojmuje kot: *»načrtno razvijanje sposobnosti, ki vključuje seznanjanje z dosežki različnih področij človekove dejavnosti.«* (SSKJ, 2023). Kot je zapisano v Beli knjigi o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2011, str. 13) je temeljni cilj izobraževanja skozi pridobljeno znanje ustvariti (oblikovati) strokovno avtonomijo posameznika, to je samostojnega, razmišljujočega in odgovornega posameznika.

Glede na dejstvo, da izobraževanje, ki se zaključi v mladosti posameznika ne zadošča za izpolnjevanje pričakovanj, zahteva družbe je ključnega pomena vseživljenjsko izobraževanje¹, torej tudi izobraževanje odraslih (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2011, str. 35). Dobnikova (Dobnik, 2015, str. 55) z raziskavo strokovnih člankov in publikacij ugotavlja, da z vseživljenjskim izobraževanjem organizacija lahko dosega odličnost, ki pripomore k ekonomski rasti podjetja.

Izobraževanje delimo na formalno in neformalno izobraževanje. Različne možnosti v okviru formalnega in neformalnega izobraževanja so predstavljene v nadaljevanju.

Usposabljanja² in izobraževanja³ se za računovodje izvajajo v šolah, ki izvajajo program ekonomist oz. program računovodja. Izvajajo se preko tečajev/delavnic, seminarjev, e-seminarjev, e-video seminarjev. Navedene oblike izobraževanj/usposabljanj izvajajo različni ponudniki na trgu.

¹ Predstavlja pravico in dolžnost posameznika, da se izobražuje (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2011, str. 36).

² Usposabljanje, da je kdo sposoben opravljati določeno delo – usposabljanje delavce, usposabljanje ob delu (SSKJ, 2023).

³ Izobraževati, pomeni načrtno razvijati sposobnosti koga za določena delovna mesta (SSKJ, 2023).

5.1 Formalno izobraževanje

Možnosti v okviru izobraževalnega sistema v Sloveniji

Formalno izobraževanje razumemo kot kronološko urejeno izobraževanje, ki poteka strukturirano v šolah po predpisanem programu. (Bračič, 2009) S formalnim izobraževanjem pridobimo javno priznano izobrazbo in javno veljaven dokument za poklicno kvalifikacijo (EPF, 2022). Za poklic ekonomist - računovodja je Gospodarska zbornica Slovenije (GZS, 2022) objavila vrste formalnih izobraževanj in institucije, kjer se je mogoče izobraževati za izvajanje računovodskega poklica (tabela 1).

Tabela 1: Izobraževanje za poklic ekonomist – računovodja

<i>institucija</i>	<i>program / smer</i>	<i>vrsta študija</i>	<i>pridobljeni strokovni naslovi¹</i>
Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani	Univerzitetna poslovna in ekonomska šola; Računovodstvo in revizija	Bolonjski univerzitetni program	dipl. ekon. (UN) ³
	Visoka poslovna šola; Računovodstvo	Bolonjski visokošolski program	dipl. ekon. (VS) ²
	Računovodstvo in revizija	Bolonjski magistrski študij	mag. posl. ved.
Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor, Univerza v Mariboru	Računovodstvo, revizija in davščine	Bolonjski univerzitetni program	dipl. ekon. (UN) ³
	Računovodstvo in davščine	Bolonjski visokošolski program	dipl. ekon. (VS) ²
	Računovodstvo, revizija in davščine	Bolonjski magistrski študij	mag. ekon. in posl. ved. ⁴
Visoka šola za računovodstvo in finance	Računovodstvo in finance	Bolonjski visokošolski program	dipl. ekon. (VS) ²
	Forenzične preiskave računovodstvu in financah	Bolonjski magistrski študij	mag. fin. in rač. ⁵
CPU – Center za poslovno usposabljanje Ljubljana	Ekonomist - Računovodja	Višješolski študijski program	
B2 d.o.o.	Višješolski študijski program Ekonomist / Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon

Vir: (GZS, 2022)

Tabela 2: Ostala izobraževanja za poklic ekonomist – računovodja

<i>Institucija</i>	<i>Program / smer</i>	<i>Vrsta študija</i>	<i>Pridobljeni strokovni naziv</i>
Višja strokovna šola ACADEMIA Maribor	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.
ERUDIO izobraževalni center	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.
GEA College	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.
Ekonomska šola Celje, Višja strokovna šola	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.
DOBA Fakulteta	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.
B&B Izobraževanje in usposabljanje, Višja strokovna šola	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.
Center za poslovno usposabljanje, Višja strokovna šola	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.
LAMPRET CONSULTING, Višja strokovna šola	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.
Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola	Višješolski strokovni program Ekonomist/Ekonomistka	Višješolski študijski program	ekon.

Vir: (Lastni vir)

Kot prikazuje tabela 1 in tabela 2 je za pridobitev **formalne izobrazbe** ekonomist oz. računovodja razpisanih veliko študijskih programov (višješolskih, bolonjskih) pri 14 izobraževalnih institucijah v Sloveniji. Smer računovodstvo imata v programu tudi Ekonomsko poslovna fakulteta Maribor, Univerza Maribor in Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Univerza Ljubljana.

Nacionalna poklicna kvalifikacija računovodja

Z nacionalno poklicno kvalifikacijo (NPK) posameznik prejme formalno potrditev (uradno potrdilo: certifikat), da je strokovno usposobljen za opravljanje določenega poklica (je pridobil vsa potrebna znanja in spretnosti (Republika Slovenija. Gov.si., 2022).

Poklic, za katerega je mogoče pridobiti NPK, je v NPK katalogu določen tudi za naziv računovodja/računovodkinja. Pogoji, ki jih mora izpolnjevati posameznik za kvalifikacijo računovodja/računovodkinja je zaključena srednja strokovna oz. srednja splošna izobrazba (Republika Slovenija. Gov.si., 2022).

Postopek preverjanja strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev certifikata NPK poteka tako, da kandidat pripravi osebno zbirno mapo, v kateri predloži verodostojna in ustrezna dokazila o znanjih, spretnostih, kompetencah. Komisija NPK za ocenjevanje strokovnih znanj in spretnosti te listine pregleda in ovrednoti (Republika Slovenija. Gov.si., 2022):

- lahko prizna vsebine poklicnega standarda v celoti, delno (določi znanja, spretnosti, ki jih bo preverjala)
- ne prizna nobene vsebine poklicnega standarda in spretnosti iz poklicnega standarda preverja v celoti. To preverjanje je praktično in zagovor praktičnega dela.

Merila za upoštevanje strokovnih znanj, spretnosti, kompetenc, ki jih pri praktičnem preverjanju in zagovoru upošteva komisija NPK za podelitev certifikata so naslednja (Republika Slovenija. Gov.si., 2022):

- kandidat upošteva računovodske predpise in standarde,
- kandidat zna izdelati predračun in poročila za notranje in zunanje uporabnike,
- kandidat razume knjigovodenje in analiziranje računovodskih podatkov,
- kandidat razume delovanje poslovnih procesov in z njimi povezanih stroškov v posameznih oblikah organizacij (s.p., d.o.o., d.d.),
- kandidat ima spretnosti komuniciranja in pozna ter upošteva etična načela in pravila računovodenja.

Komisija NPK med izločilnimi kriteriji za pridobitev certifikata NPK računovodja/računovodkinja upošteva naslednje predpisana izločilna merila (Republika Slovenija. Gov.si., 2022):

- kandidat ne upošteva računovodskih predpisov in standardov,
- kandidat ni pripravil pravilno predračunov,
- kandidat je pripravil neprimerna poročila za uporabnike računovodskih informacij.

Tabela 3: Kriteriji, po katerih ocenjuje komisija

<i>Področje ocenjevanja</i>	<i>Delež v % v skupni oceni</i>
Planiranje in priprava pisne naloge	5%
Izvedba naloge	70%
Dokumentacija	5%
Ustni zagovor praktičnega dela	20%

Vir: (Republika Slovenija. Gov.si., 2022)

5.2 Neformalno izobraževanje

Za neformalno izobraževanje je značilno pridobivanje, obnavljanje znanj, ki ni nujno dokazljivo z javno listino. Praviloma poteka v obliki delavnic, projektnega dela, katerega namen je pridobivanje konkurenčne prednosti posameznika na trgu (EPF, 2022).

Za neformalno izobraževanje računovodij so v Sloveniji na voljo vrhunski strokovnjaki in izkušeni predavatelji **Zveze računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije**, ki ima najdaljšo tradicijo izvajanja izobraževanj na tem področju), ki izvajajo izobraževanja v obliki posvetovanj o aktualni davčni zakonodaji (zakonskih usmeritvah) in računovodskih standardov (Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenija, 2014).

Izobraževanja na področju računovodstva in financ izvaja tudi **Slovenski inštitut za revizijo**, ki omogoča pridobivanje znanja na področju računovodenja in znanosti na tem področju z namenom usposobiti računovodjo, da postane preizkušeni računovodja (Slovenski inštitut za revizijo, 2022).

Povedati je potrebno, da za odprtje podjetja (npr. računovodskega servisa) formalna izobrazba ni predpisana. Lahko rečemo, da je zelo pomembna in potrebna, vendar ni pogoj. Za odprtje

podjetja in formalno izobrazbo namreč velja, da ločimo regulirane (npr. obrtne dejavnosti, kjer je izobrazba zelo pomembna in zahtevana, hkrati pa ni pogoj za samo odprtje / registracijo podjetja) in neregulirane dejavnosti, kjer izobrazba ni pogoj za opravljanje dejavnosti. Na področju opravljanja računovodskih dejavnosti za samo odprtje računovodskega servisa formalna izobrazba ni pogoj. So pa predpisani dodatni vstopni in drugi pogoji za opravljanje dejavnosti (v okviru M 69.200 – Računovodske, knjigovodske, revizijske dejavnosti, davčno svetovanje), za naslednja področja:

- dejavnost upravitelja v postopkih insolventnosti in prisilne likvidacije,
- dejavnost revizijskih storitev, revidiranja,
- notranje revidiranje za proračunske uporabnike;

Pogoji za opravljanje dejavnosti so jasno zapisani tudi na SPOT portalu (Državni portal za poslovne subjekte, 2021).

Hkrati so pogoji za opravljanje dejavnosti zapisani v treh zakonih:

- Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju,
- Zakon o javnih financah,
- Zakon o revidiranju.

Tečaji / delavnice

Na tečaju računovodstva slušatelji najprej pridobijo osnovno predznanje /spozna temelje računovodstva/ uvod in dela v računovodstvu-knjigovodstvu, knjigovodske listine, njihov krogotok, hrambo računovodske dokumentacije, postopek knjiženja poslovnih dogodkov v storitvenem, trgovskem proizvodnem podjetju, obračun plač in drugih osebnih prejemkov, davkov, poznavanje in izdelava bilanc, izkazov poslovnega izida, uporabi e-portalov za delo (E-davki, Ajpes, E-vem). Pridobljeno znanje nato slušatelji praktično vadijo z vajami in delom v računovodskem programu. Vaje potekajo z vnosom knjigovodskih dogodkov na različnih resničnih primerih iz prakse. Je daljša oblika pridobivanja znanj (2 meseca) (EMPRISE, Nika Schmidt s.p., 2022).

Seminarji, e-seminarji in e-video seminarji

Seminar je poučen in učinkovit proces izmenjave informacij (z razpravo). Predstavitev je način, s katerim je prikazana in razložena vsebina. Udeleženci seminarja na neformalen način izrazijo svoje poglede na dano temo (Malik, 2022). Je krajša oblika pridobivanja praktičnih znanj računovodij v javnem in zasebnem sektorju o aktualnih temah. Aktualne teme so na primer novosti DDV v 2022, pravica do odpravnine po ZDR.1, obdavčitev začasnega in občasnega dela. Praviloma posamezni seminar poteka nekaj ur v 1 dnevu (Racunovodja.com, 2022).

Preko e-seminarja naročniki prejmejo redno posodobljena gradiva s področja davkov, računovodstva, delovnih razmerij. V e-gradivih so tudi gradiva s specifičnimi temami za društva in samostojne podjetnike (Racunovodja.com, 2022).

Pirš-Kern (Črčinovič-Krofič, 2011, str. 15) z raziskavo ugotavlja, da so e-video seminarji tudi oblika izobraževanj računovodij. Za to obliko je značilno, da slušatelj postane gledalec in vzpostavi posreden stik s predavateljem. Lahko direktno zastavlja vprašanja predavatelju.

6 RAČUNOVODSKI SERVISI V SLOVENIJI IN PODROČJA RAZVOJA OZ. IZOBRAŽEVANJ

Podjetniki vseh vrst pravnoorganizacijskih oblik se vedno bolj zavedajo, da nosi vsaka poslovna odločitev posledice, zato povprašujejo po strokovno opravljenih knjigovodskih in računovodskih storitvah in referencah ponudnikov teh storitev.

Glede na hitre spremembe v predpisih, še posebej predpisov povezanih z ukrepi gospodarstvu v času covid-19, podjetniki še pogosteje povprašujejo po strokovnem svetovanju knjigovodskih in računovodskih servisov, ki te storitve opravljajo v skladu z ustrezno zakonsko podlago. Podjetja (naročniki) se vedno bolj zavedajo vloge in pomena računovodskih storitev, zato iščejo kvaliteten in strokoven računovodski servis, ki ima znanja, izkušnje na področju davkov, kadrovskih zadev in obračuna plač.

Ciljni odjemalci računovodskih storitev preko zunanjih računovodskih servisov so praviloma mikro, mala in srednja podjetja, društva, samostojni podjetniki in zasebni zavodi. Potencialni odjemalci računovodskih storitev so tudi novonastala podjetja pa tudi podjetja vseh velikosti, ki niso zadovoljna z obstoječim izvajanjem finančno računovodskih storitev.

Na trgu je po dejavnosti 69.200 registriranih, preko 4.600 računovodskih servisov, ki se ukvarjajo z računovodskimi, knjigovodskimi storitvami (Racunovodja.com, 2021), kar kaže, da je konkurenca velika. Po najnovejših podatkih AJ PES (AJ PES, 2021) je za to dejavnost v Poslovni register za to dejavnost vpisanih 4.537 poslovnih subjektov. Ker prihaja naša direktna konkurenca iz Maribora oz. Miklavža na Dravskem polju, smo preverili še registrirane poslovne subjekte na tem področju. Po AJ PES je v e-PRS v občini Maribor vpisanih 283 poslovnih subjektov s to šifro dejavnosti. V Miklavžu na Dravskem polju pa 18 poslovnih subjektov (AJ PES, 2021).

Zato je stalno pridobivanje novih znanj zaposlenih ključnega pomena za ohranjanje obstoječih in pridobivanje novih odjemalcev (naročnikov) računovodskih storitev ter utrjevanje konkurenčne pozicije podjetja na trgu.

Na podlagi lastnega opazovanja ugotavljam, da je naročnikom / odjemalcem računovodskih storitev zelo pomembna strokovnost, kakovost in fleksibilnost izvajanja računovodskih storitev, zato pri izbiri ponudnika računovodskih storitev to tudi preverjajo. Kot piše **Zbornica računovodskih servisov** (Zbornica računovodskih servisov, 2023) se izobraževanje za računovodjo nikoli ne konča, tako je na področju računovodskih standardov in zakonodaje to ključnega pomena za kakovostno izvajanje računovodskih storitev (pravilno in strokovno). Zato mora podjetje, ki opravlja računovodske storitve za naročnike gledati na izobraževanje kot konkurenčno prednost pred ostalimi računovodskimi servisi, in ne zgolj kot strošek računovodskega podjetja (Zbornica računovodskih servisov, 2023).

Strokovna podkovanost računovodja je temeljno načelo delovanja (Zbornica računovodskih servisov, 2023). Če želi računovodsko podjetje povečati število naročnikov (odjemalcev računovodskih storitev) in razširiti delovanje računovodskega servisa mora izkazovati velik ugled v očeh dosedanjih naročnikov, saj večino novih strank podjetje dobi ravno z ustnim priporočilom obstoječih naročnikov (odjemalcev računovodskih storitev).

Nestrokovnost, neznanje računovodskega servisa lahko povzroči naročniku (odjemalcu računovodskih storitev) veliko škode in posledice za poslovanje naročnika-odjemalca, hkrati pa je močno ogrožen ugled računovodskega servisa na trgu (Zbornica računovodskih servisov, 2023).

6.1 Pregled in analiza konkurence (računovodskih servisov) z vidika izobraževanja

Opravljen je bila telefonska raziskava **z naključno izbranimi izvajalci izobraževanj in z Gospodarsko zbornico Slovenije, Sekcijo računovodskih servisov**, in vprašanji o podatkih, kateri računovodski servisi in kako pogosto se izobražujejo. Iz Gospodarske zbornice sem izvedela, da takšnih podatkov nimajo na voljo. Tudi izvajalci izobraževanj teh informacij zaradi poslovne skrivnosti ne želijo razkrivati in jih nisem prejela. Zato sem se odločila, da podatke sama zberem oz. pridobim.

V prilogi 1 predstavljam pregled konkurence – računovodskih servisov, registriranih po dejavnosti 69.200 (Računovodska, knjigovodska in revizijska dejavnost, davčno svetovanje), s

poudarkom na Mariboru in Miklavžu na Dravskem polju (moja neposredna konkurenca). Izhajala sem iz spletne strani Bizi, (TSmedia, d.o.o., 2023), kriterij Podravska regija in dobila 645 zadetkov. Za občini Maribor in Miklavž na Dravskem polju je bilo zadetkov 243.

Po pregledu njihovih spletnih strani in z raziskavo z metodo intervjuja sem želela priti do podatkov, ali se izobražujejo (kako in kje se izobražujejo, teme, pogostost) oz. celo organizirajo izobraževanje sami. Po pregledu podjetij po abecedi od A do M sem ugotovila, da podjetja tega podatka nimajo na spletu, zato sem ob tej predpostavki analizo izvedla za podjetja po abecedi od A do M in 13 podjetij iz 2204 Miklavž na Dravskem polju od M dalje. Skupaj je v pregled vključenih 134 podjetij. 15 podjetij iz tega seznama računovodskih servisov iz Miklavža na Dravskem polju sem poklicala. Po pregledu spletnih strani in tel. razgovoru sem ugotovila, da se vseh 9 podjetij s katerimi sem telefonsko govorila, izobražuje. Za navedena podjetja lahko povzamemo, da se izobražujejo na področjih:

- optimizacij davčnih bilanc, iskanju najugodnejših načinov poslovanja, izboljšanju donosnosti (Legato d.o.o., Maribor, spletna stran),
- davčnih vsebin (Davčni Ščit, d.o.o., Maribor, spletna stran),
- računovodstva, davščin in informacijskih sistemov (Evident d.o.o.),
- davčnih novosti in/ali sprememb (Ivana Zadavec s.p., Mišo Zelenik Miroslav s.p., Krivec d.o.o., Mateja Kermel s.p., Simona Krivec s.p., Vanja Šabeder s.p., Miklavž na Dravskem polju; Moj biro d.o.o., Mojca Kermel s.p., MČ d.o.o., Maribor.

Institucije pri katerih se izobražujejo računovodski servisi: Zveza računovodij Slovenije, Minimax, Verlag Dashofer, Društvo računovodij, finančnikov in revizorjev, spletna platforma Davkoplačevalci, Data, Gospodarska zbornica Slovenije, portal Dara premium.

7 POMEN DRUŽBENE ODGOVORNOSTI DO ZAPOSLENIH V RAČUNOVODSKIH PODJETJIH

Družbeno odgovornost Bohinc (Bohinc, 2016) opredeli kot način, kako naj bi se posamezniki in pravne osebe obnašali in opravljali svojo dejavnost. Dejavnost naj bi opravljali tako, da bi se ohranjalo sožitje z drugimi posamezniki v družbi. Vsak posameznik je dolžan svoja ravnanja opravljati družbeno odgovorno. Dolžnost posameznika je odvisna od tega, kakšno vlogo ima posameznik v družbi, zato imajo najvišjo stopnjo družbene odgovornosti politiki. V podjetjih je družbeno odgovorno upravljanje tisto, ki socialne posledice javne ali korporativne odločitve upošteva enako pomembno, kot ekonomske. Družbeno odgovorno je torej tisto podjetje, ki del gospodarske rasti nameni za družbeno blaginjo, boljše življenje ljudi in v socialni razvoj. Podjetja si morajo pri svojih vsakodnevni opravih prizadevati, da upoštevajo družbene in okoljske potrebe. Družbeno odgovorno podjetje bo poslovalo odgovorno do okolja, zaposlenih, družbe, konkurence in intelektualne lastnine.

Trenutno je v veljavi definicija družbene odgovornosti po standardu ISO 26000:2010 (IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, 2025). Po tem standardu je družbeno odgovorno tisto podjetje, ki:

- prispeva k trajnostnemu razvoju, vključujoč zdravje in blaginjo družbe;
- upošteva pričakovanja deležnikov;
- je v skladu z veljavno zakonodajo in mednarodnimi normami ravnanja;
- je integrirana v celotno organizacijo in se izvaja v vseh njenih odnosih.

Evropska unija v Zelenem dokumentu družbeno odgovornost podjetij opredeli kot odgovornost za odnose na štirih ključnih področjih:

- zaposleni,
- okolje,
- kupci in dobavitelji (trg),
- skupnost.

Za vsako podjetje so ključnega pomena zaposleni ter odnos do zaposlenih, saj lahko le dobro usposobljeni, motivirani in zavzeti zaposleni dosegajo odličnost in nadpovprečne rezultate. Brez teh podjetju poslovnega uspeha ne zagotavljajo niti najboljši prostori, niti vrhunska oprema. V podjetju, kjer imajo dober odnos do zaposlenih, bodo zaposleni povečali odgovornost in lojalnost do podjetja. Zaposleni, ki so ustrezno usposobljeni, bodo delo opravili hitreje, bolj kakovostno, hkrati pa bodo zmanjšali porabo materialov in energije. S tem se bo okrepil ugled delodajalca, ki bo pritegnil nove iskalce zaposlitve. Večja motivacija zaposlenih bo prispevala k večji inovativnosti in kakovosti dela (IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, 2025).

Z ustreznim odnosom do zaposlenih se zmanjša fluktuacija zaposlenih, kar posledično predstavlja nižje stroške zaposlovanja in uvajanja novo zaposlenih. S trajnejšimi delovnimi razmerji, učinkovitejšim razmerjem med delom in prostim časom lahko podjetje zmanjša odsotnost zaposlenih z dela in stres zaposlenih. Podjetje, ki spoštuje zakonodajo in človekove pravice, se izogne morebitnim sporom zaradi nezakonitih odpovedi, kršenja pravic delavcev, nadlegovanja na delovnem mestu, diskriminacije in podobno (IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, 2025).

Področja in aktivnosti za izboljšanje odnosov z zaposlenimi so (IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, 2025):

- zadovoljstvo na delovnem mestu,
- zdravje in varstvo pri delu,
- razvoj zaposlenih ter vseživljenjsko učenje,
- različnost zaposlenih in enake možnosti za zaposlovanje,
- spoštovanje človekovih pravic,
- ravnovesje med delovnim in prostim časom.

8 RAZISKAVA MED ZAPOSLENIMI V RAČUNOVODSKIH PODJETJIH

Da bi zbrala podrobne podatke o pomenu izobraževanja zaposlenih v računovodskih servisih, sem dodatno izvedla raziskavo na vzorcu naključno izbranih podjetij iz seznama vseh poslovnih subjektov registriranih v ePRS ter med kolegi, zaposlenimi v računovodskih servisih. Kot metoda raziskave je bila uporabljena **anketna raziskava**. Oblikovala sem anketni vprašalnik, ki sem ga izročila ali poslala posameznikom, ki so zaposleni v računovodskih servisih. Anketne vprašalnike so mi posamezniki izpolnjevali v dveh terminih. Prvi termin je bil med 20. oktobrom 2024 in 7. januarjem 2025. Ker je v tem času anketo izpolnilo le 23 posameznikov, nisem opravila analize ankete, saj je bil vzorec premajhen. Ponovno sem anketne vprašalnike poslala posameznikom, zaposlenim v računovodskih servisih v mesecu aprilu 2025. Do konca maja 2025 sem prejela dodatnih 66 izpolnjenih vprašalnikov. Skupaj je bilo v analizo vključenih 89 anket, kar je dovolj velik vzorec za raziskavo. Odgovore anketnih vprašanj sem statistično obdelala s pomočjo excel tabele, jih analizirala ter jih prikazala v obliki grafov.

Anketni vprašalnik je v prilogi.

8.1 Analiza ankete med zaposlenimi v računovodskih servisih

Z vprašanji iz ankete sem želela pridobiti odgovore, s katerimi sem odgovorila na zastavljena raziskovalna vprašanja in hipoteze:

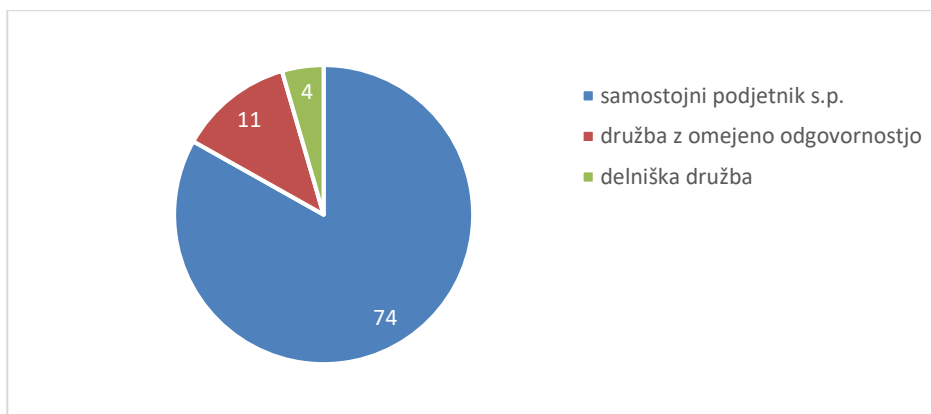
H1: Zaposleni se redno izobražujejo v večini računovodskih servisov.

H2: Zaposleni se v računovodskih servisih najpogosteje izobražujejo iz davčnih predpisov.

H3: V času pandemije so zaposleni v računovodskih servisih morali dodatno pridobivati znanja in veščine digitalnih kompetenc - informacijske pismenosti, komuniciranja in sodelovanja in davčnih ukrepov za blažitev posledic koronavirusa.

H4 – dodatna hipoteza – BTEC 2023: več kot 80% računovodskih servisov z digitalizacijo procesov uresničuje družbeno odgovorno poslovanje.

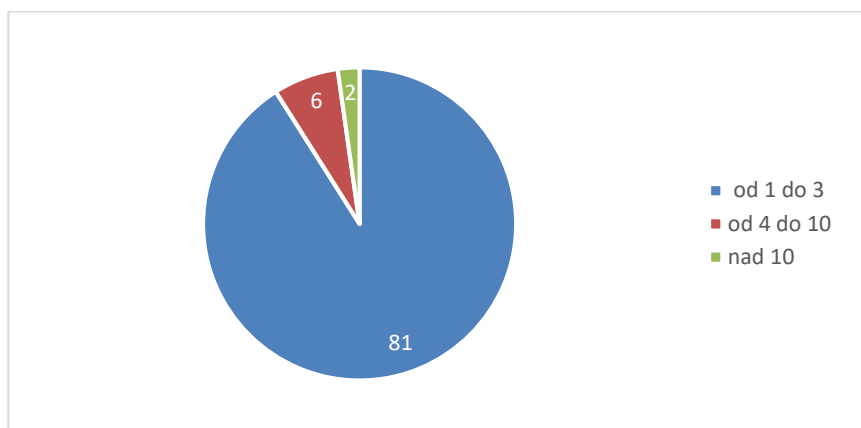
S prvim vprašanjem sem želela izvedeti iz kakšnih pravnoorganizacijskih podjetij prihajajo anketiranci.



Graf 1: Kakšna je pravnoorganizacijska oblika podjetja anketirancev
Vir: (Lastni vir)

Iz odgovorov ugotavljam, da je bilo 74 anketirancev, kar predstavlja 83,1% zaposlenih pri samostojnih podjetnikih. 11 anketirancev (oziroma 12,4%) jih je bilo zaposlenih v družbi z omejeno odgovornostjo, 4 (oziroma 4,5%) pa jih je bilo iz delniških družb.

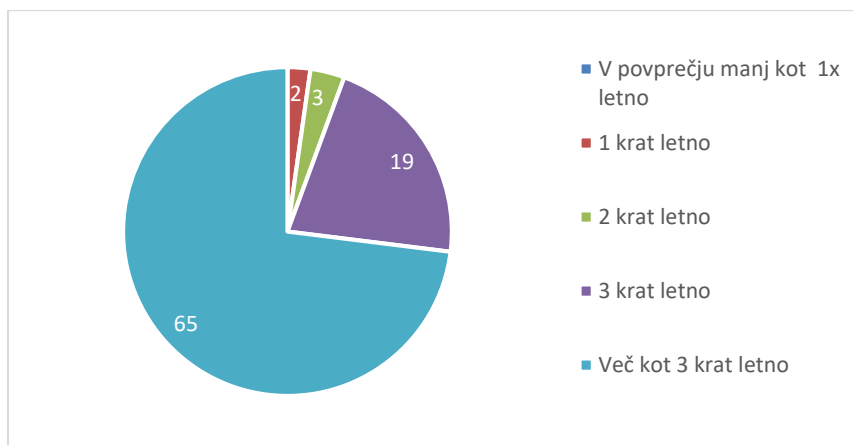
Z naslednjim vprašanjem sem želela izvedeti, iz kako velikega podjetja prihajajo anketiranci.



Graf 2: Koliko zaposlenih je v vašem podjetju
Vir: (Lastni vir)

Med anketiranci je bilo 81 takih, ki so bili zaposleni v podjetju, ki zaposluje od 1 do 3 zaposlene, kar predstavlja 91% anketirancev. 6 anketirancev (0,7%) je bilo zaposlenih v podjetju s 4 do 10 zaposlenimi in 2 anketiranca (0,2%) sta bila zaposlena v podjetju z več kot 10 zaposlenimi.

S tretjim vprašanjem sem želela izvedeti, kako pogosto se zaposleni usposabljaajo v koledarskem letu.



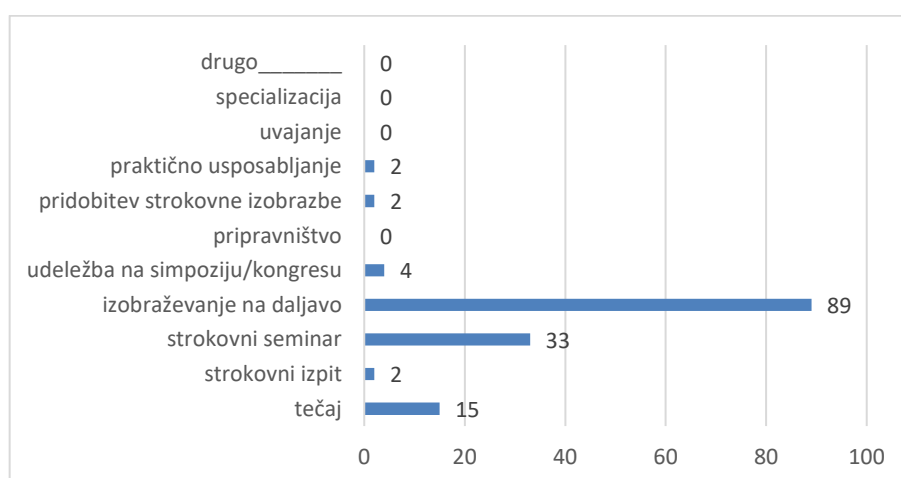
Graf 3: *Kako pogosto se vaši zaposleni usposabljujejo v koledarskem letu*
Vir: (Lastni vir)

Iz odgovorov na tretje vprašanje izhaja, da se v 65 podjetjih anketirancev (73%) zaposleni usposabljujejo več kot 3 krat letno. V 19 podjetjih anketirancev se zaposleni usposabljujejo 3 krat letno, kar predstavlja 21% podjetij, v 3 podjetjih oz. v 3,3% se zaposleni usposabljujejo 2 krat letno. V 2 podjetjih (0,2%) se zaposleni usposabljujejo 1 krat letno, nihče od anketirancev pa ni navedel, da se zaposleni v podjetju usposabljujejo manj kot 1 krat letno.

S pridobljenimi odgovori sem potrdila prvo hipotezo in sicer:

H1: Zaposleni se redno izobražujejo v večini računovodskih servisov.

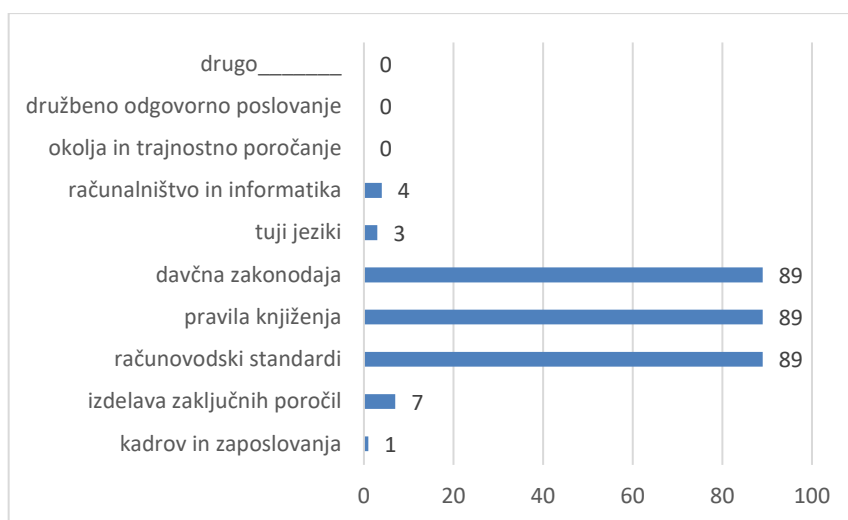
V četrtem vprašanju so anketiranci navajali obliko usposabljanj in pri tem vprašanju je bilo možnih več odgovorov.



Graf 4: *V kakšno obliko usposabljanja oz izobraževanja so vključeni vaši zaposleni*
Vir: (Lastni vir)

Vseh 89 anketirancev, torej 100%, jih je navedlo, da se zaposleni udeležujejo izobraževanj na daljavo. Strokovnih seminarjev se po navedbah anketirancev udeležujejo zaposleni v 33 podjetjih, kar predstavlja 37%. 15 anketirancev (oz. 16,8%) je navedlo, da se zaposleni v njihovem podjetju udeležujejo tečajev, pri 4 anketirancih (4,5%) se udeležujejo simpozijev in kongresov. Praktična usposabljanja, pridobitev strokovne izobrazbe in strokovni izpit je oblika usposabljanj, v katero so vključeni zaposleni pri 2 anketirancih, kar za vsako obliko usposabljanj predstavlja po 2,2% anketiranih.

Področje izobraževanja zaposlenih sem preverjala s 5 vprašanjem, kjer je bilo možnih več odgovorov.



Graf 5: S katerega področja se najpogosteje izobražujejo vaši zaposleni?

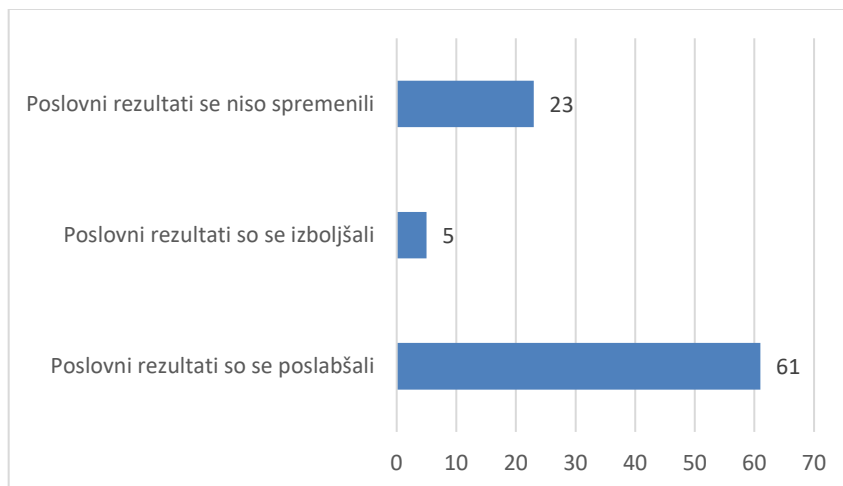
Vir: (Lastni vir)

Vsi anketiranci (89 oz. 100%) so odgovorili, da so najpogostejša področja, kjer se izobražujejo zaposleni v računovodskih servisih, davčna zakonodaja, pravila knjiženja ter računovodski standardi. Izobraževanj za izdelavo zaključnih poročil se udeležujejo zaposleni v podjetju 7 anketirancev (7,9%), izobraževanj računalništva in informatike se udeležujejo zaposleni pri 4 anketirancih (4,5%), tujih jezikov se izobražujejo zaposleni v podjetjih 3 anketirancev (3,3%). Pri podjetju enega anketiranca pa se zaposleni izobražujejo na področju kadrov in zaposlovanja.

S tem vprašanjem sem delno potrdila drugo hipotezo, in sicer:

H2: Zaposleni se v računovodskih servisih najpogosteje izobražujejo iz davčnih predpisov.

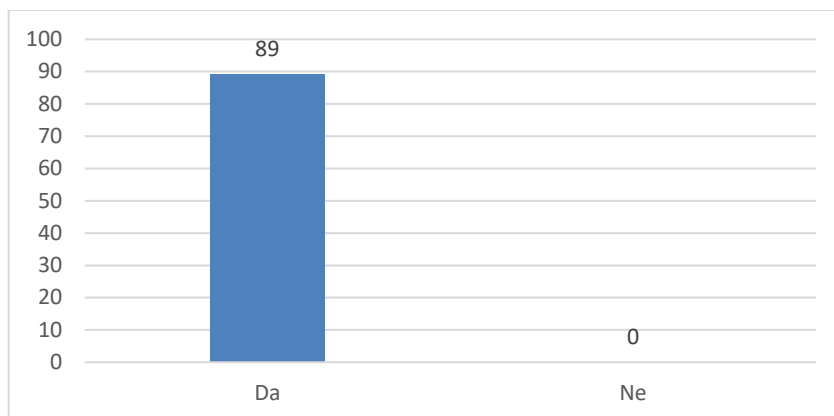
Zaposleni v računovodskih servisih se namreč v enakem obsegu izobražujejo na več področjih. Zaradi pandemije COVID-19 so se morala podjetja prilagajati nastali situaciji, zato sem pripravila sklop vprašanj, vezanih na pandemijo.



Graf 6: *Kako je pandemija COVID-19 vplivala na vaše poslovne rezultate*
Vir: (Lastni vir)

Na 6. vprašanje je 61 anketirancev (kar predstavlja 68,5%) odgovorilo, da so se poslovni rezultati zaradi pandemije COVID-19 poslabšali. Pri 23 anketirancih (25,8%) se poslovni rezultati zaradi pandemije COVID-19 niso spremenili, medtem ko so se pri 5 anketirancih (5,6%) poslovni rezultati izboljšali.

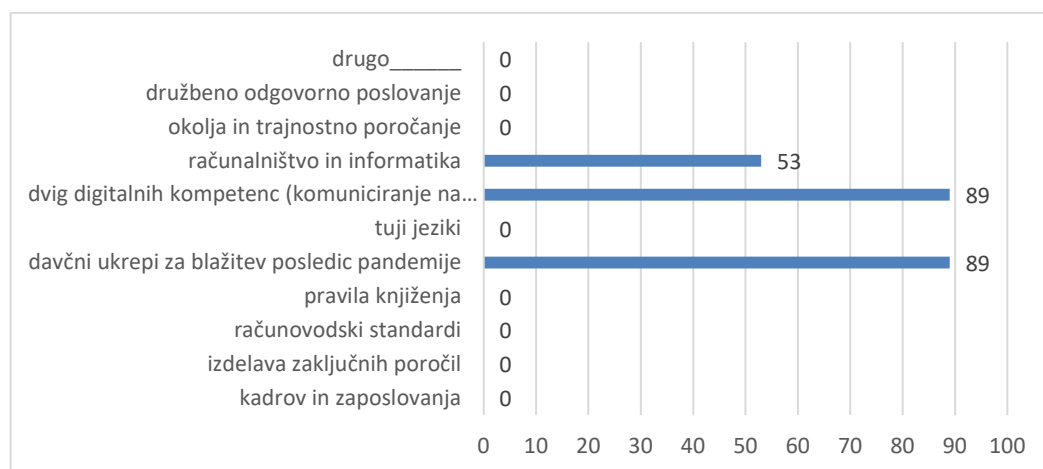
Pandemija COVID-19 je povzročila kar nekaj prilagajanja podjetjem, zato sem želela izvedeti, kakšen je bil vpliv pandemije COVID-19 na usposabljanje zaposlenih v podjetjih anketirancev.



Graf 7: *Ali ste zaradi sprememb v poslovanju zaradi pandemije COVID-19, morali dodatno usposablјati zaposlene?*
Vir: (Lastni vir)

Vseh 89 anketirancev (100%) je odgovorilo, da so morali zaradi sprememb v poslovanju zaradi pandemije COVID-19 dodatno usposablјati zaposlene.

Sledilo je vprašanje, na katerega so odgovarjali le anketiranci, ki so na predhodno vprašanje odgovorili z DA. Ker je v tem primeru vseh 89 anketirancev na prejšnje vprašanje odgovorilo z DA, je tudi na 8. vprašanje odgovarjalo vseh 89 anketirancev.



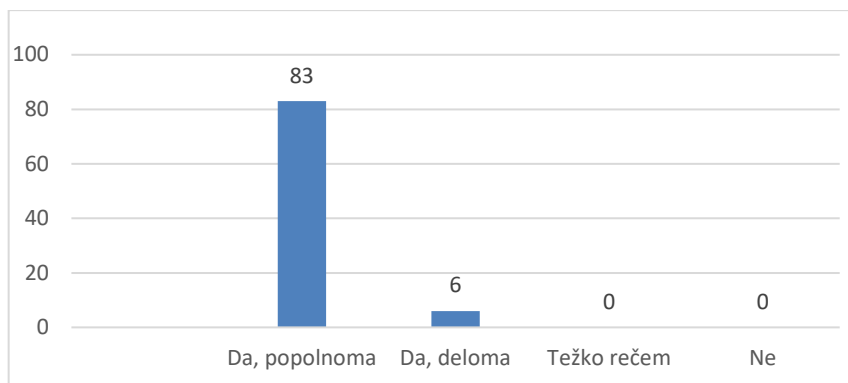
Graf 8: Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z Da, na katerem področju ste dodatno usposabljali zaposlene?
Vir: (Lastni vir)

Na to vprašanje so anketiranci lahko podali več odgovorov. Vseh 89 anketirancev (kar predstavlja 100%) je navedlo, da so se morali zaposleni v njihovem podjetju zaradi pandemije COVID-19 dodatno izobraževati na področju dviga digitalnih kompetenc, kamor spadajo komuniciranje na daljavo, informacijska pismenost itd. ter na področju izobraževanja o davčnih ukrepih, ki so bili sprejeti za blažitev posledic pandemije. Na področju računalništva in informatike so se morali zaradi pandemije COVID-19 dodatno izobraževati zaposleni pri 53 anketirancih, kar predstavlja 59,5% vseh anketirancev.

Z odgovori, pridobljenimi na 6., 7. in 8. vprašanje, sem potrdila tretjo hipotezo, in sicer:

H3: V času pandemije so zaposleni v računovodskih servisi morali dodatno pridobivati znanja in veščine digitalnih kompetenc - informacijske pismenosti, komuniciranja in sodelovanja in davčnih ukrepov za blažitev posledic koronavirusa.

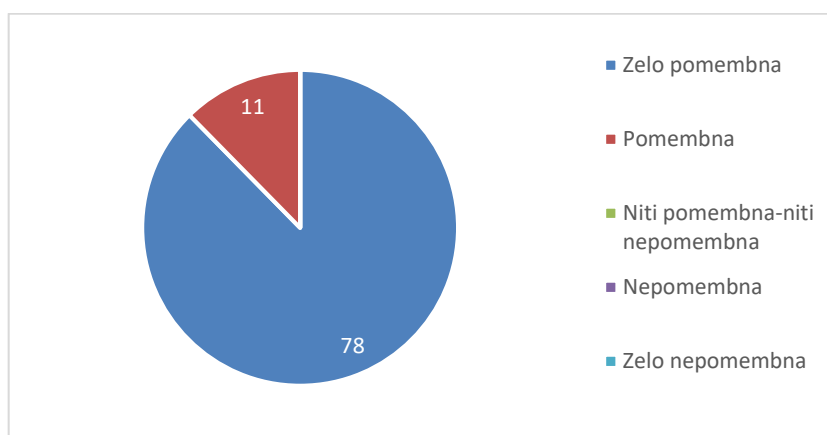
Ker ima pri izobraževanjih učinkovitost izvedenih izobraževanj izjemen pomen, smo z 9. vprašanjem želeli izvedeti, ali so bila izvedena izobraževanja učinkovita.



Graf 9: Ali menite, da so bila dodatna usposabljanja učinkovita
Vir: (Lastni vir)

S trditvijo, da so bila izobraževanja zaposlenih učinkovita, se je popolnoma strinjalo 83 anketirancev, torej 93,3% vseh anketirancev. S to trditvijo se je delno strinjalo 6 anketirancev, kar predstavlja 6,7% vseh anketirancev. Nihče od anketirancev pa se s trditvijo ni strinjal oziroma niti niso bili neopredeljeni.

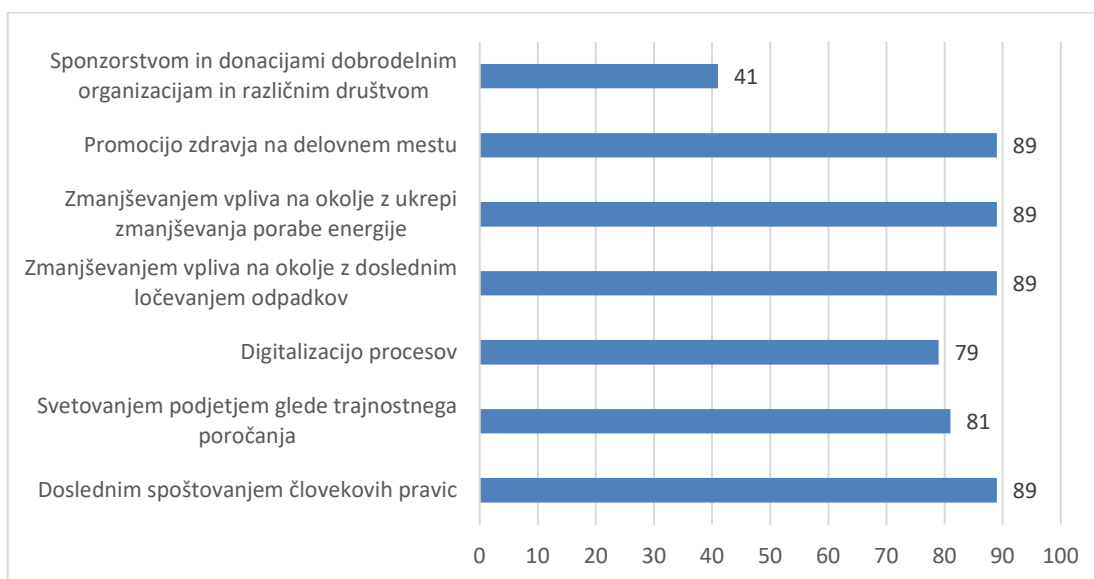
Z 10. vprašanjem sem želela ugotoviti, kako anketiranci gledajo na pomen družbene odgovornosti podjetij na poslovanje podjetja, kjer delajo.



Graf 10: Ali je družbena odgovornost pomembna za poslovanje vašega podjetja
Vir: (Lastni vir)

Družbeno odgovornost za poslovanje podjetja ocenjuje kot zelo pomembno 78 anketirancev, kar predstavlja 87,6% anketirancev, kot pomembno pa jo ocenjuje 11 anketirancev, torej 12,4% anketirancev. Nihče od anketirancev pa ne ocenjuje, da družbena odgovornost za poslovanje podjetja ni niti pomembna, niti nepomembna, ni nepomembna oziroma ni zelo nepomembna.

Z zadnjim vprašanjem ankete smo želeli izvedeti, na kakšne načine v podjetjih anketirancev uresničujejo družbeno odgovornost. Na vprašanje je bilo možnih več odgovorov.



Graf 11: Na kakšen način uresničujete družbeno odgovornost podjetja
Vir: (Lastni vir)

Na zadnje vprašanje se je vseh 89 anketirancev (torej 100%) opredelilo, da podjetje, v katerem so zaposleni uresničuje družbeno odgovornost podjetja v več različnimi aktivnostmi in sicer s promocijo zdravja na delovnem mestu, z zmanjševanjem vpliva na okolje z ukrepi zmanjševanja porabe energije, z zmanjševanjem vpliva na okolje z doslednim ločevanjem odpadkov ter z doslednim spoštovanjem človekovih pravic. Poleg omenjenih načinov podjetja pri 81 anketirancih (91%) uresničujejo družbeno odgovornost podjetja s svetovanjem podjetjem glede trajnostnega poročanja, pri 79 anketirancih (88,7%) podjetja uresničujejo družbeno odgovornost podjetja z digitalizacijo procesov, pri 41 anketirancih (46%) pa podjetja uresničujejo družbeno odgovornost podjetja s sponzorstvom in donacijami dobrodelnim organizacijam in različnim društvom.

S tem vprašanjem sem potrdila tudi dodatno hipotezo:

H4 – dodatna hipoteza – BTEC 2023: več kot 80% računovodskih servisov z digitalizacijo procesov uresničuje družbeno odgovorno poslovanje.

8.2 Povzetek ugotovitev anket

Po opravljeni anketni raziskavi med zaposlenimi v računovodskih servisih ugotavljam, da je anketni vprašalnik izpolnila večina posameznikov, ki so zaposleni pri samostojnem podjetniku ali pa so sami samostojni podjetniki. To je najverjetneje tudi razlog, da je pri 91% anketiranih zaposlenih le od 1-3 zaposleni, torej gre za manjša podjetja. Zaradi področja dela, kjer je sprememb veliko, je bilo pričakovano, da se zaposleni v podjetjih večine anketirancev izobražujejo več kot 3 krat letno, in sicer se največkrat zaposleni izobražujejo na daljavo, nekateri pa se udeležijo strokovnih seminarjev in tečajev. Področja izobraževanj so bila pri vseh anketirancih vezana na računovodske standarde, pravila knjiženja ter davčne zakonodaje. Nekateri izmed anketirancev so navedli še izobraževanja na področjih kadrov in zaposlovanja, izdelave zaključnih poročil, učenja tujega jezika ter usposabljanja na področju računalništva in informatike. Vpliv pandemije COVID-19 se je pri več kot polovici anketirancev odrazil s poslabšanjem poslovnih rezultatov, pri vseh anketirancih pa so se morali zaposleni zaradi pandemije dodatno usposablјati. Dodatna usposablјanja so bila pri vseh potrebna zaradi novosti pri davčnih ukrepih za blažitev posledic pandemije, poleg tega pa je bilo ravno tako pri vseh potrebno dvigniti digitalne kompetence, kamor spada komuniciranje na daljavo, informacijska pismenost in podobno. Praktično vsi anketiranci so mnenja, da so bila dodatna usposablјanja popolnoma učinkovita, 6 pa jih je navedlo, da so bila usposablјanja učinkovita le delno. Glede pomembnosti družbene odgovornosti za poslovanje podjetja je 78 anketirancev navedlo, da je le-ta zelo pomembna, ostali pa so navedli, da so pomembna. Družbeno odgovornost podjetja vseh anketirancev uresničujejo z doslednim spoštovanjem človekovih pravic, z zmanjševanjem vpliva na okolje z doslednim ločevanjem odpadkov, z zmanjševanjem vpliva na okolje z ukrepi zmanjševanja porabe energije ter s promocijo zdravja na delovnem mestu. V nekaterih podjetjih družbeno odgovornost podjetja uresničujejo tudi s svetovanjem podjetjem glede trajnostnega poročanja, z digitalizacijo procesov ter s sponzorstvom in donacijami dobrodelnim organizacijam in različnim društvom.

Na podlagi ugotovitev iz pridobljenih odgovorov na anketna vprašanja smo lahko odgovorili na zastavljene hipoteze in vse tudi potrdili z izjemo druge hipoteze, ki je bila potrjena le delno..

9 SKLEP

Diplomsko delo obravnava razvoj računovodskega servisa s poudarkom na razvoju zaposlenih. Osredotočam se na reševanje problema, da zaposleni v računovodskih servisi nimajo dovolj znanj za hitro in učinkovito delo.

Skozi teoretična spoznanja avtorjev sem ugotovila, da ima znanje, razvoj veščin, ki ga zaposleni v računovodskem servisu pridobivajo skozi izobraževanje ključno vlogo in pomen za rast, razvoj in konkurenčno prednost računovodskega servisa na trgu. Izobraževanje doprinaša (koristi) k produktivnosti, kvaliteti dela in velikemu ugledu v očeh odjemalcev računovodskih storitev. Nestrokovnost, neznanje računovodskega servisa lahko povzroči naročniku (odjemalcu računovodskih storitev) veliko škode in posledice za poslovanje naročnika-odjemalca. Razvoj znanj, veščin v računovodskih servisih je še posebej pomemben ob dejstvu, da je v Sloveniji huda konkurenca, na trgu je registriranih preko 4600 računovodskih servisov, ki se ukvarjajo z računovodskimi, knjigovodskimi storitvami.

V prvi vrsti je pomembna strokovna usposobljenost izvajalcev storitev za izvajanje v skladu z zakonodajo, pravilniki in sodelovanje z naročnikom saj se le tako lahko prepreči poslovna tveganja (napake, kazni, nepravočasne oddaje dokumentov- zamujanje rokov). Posledično sem se v želji k še kakovostnejšemu delu – izvajanju računovodskih storitev tudi sama vpisala Višjo strokovno šolo Academia, program Ekonomist, modul Računovodja, ki izvaja kvaliteten in v praksi uporaben študij.

Vpliv digitalizacije računovodskih servisov sega na različna področja delovanja, od operativnih procesov in strateškega razvoja. Z avtomatsko obdelavo podatkov se številni postopki izvajajo samodejno, s tem se zmanjša obseg rutinskega dela. Uporaba sodobne programske opreme omogoča delo na daljavo, sproten vpogled v poslovanje podjetja ter boljše sodelovanje med računovodskim servisom in strankami. Digitalizacija olajšuje sledenje spremembam zakonodaje, saj številne rešitve samodejno posodablja računovodske parametre.

Po drugi strani pa digitalna orodja od zaposlenih zahtevajo računalniško pismenost, potrebo po novih znanjih in kompetencah, kar pomeni nenehno izobraževanje zaposlenih. Lahko bi rekli, da se vloga računovodij premika od izvajalcev do poslovnih svetovalcev. Z uvedbo digitalizacije računovodski servisi postajajo konkurenčnejši, saj zaradi večje učinkovitosti

lahko ponudijo cenejše storitve, kot dodano vrednost računovodski servis lahko ponudi dodatna svetovanja in napovedovanje prihodkov. V zadnjem času se na trgu pojavljajo virtualni računovodski servisi, za katere je značilno, da delujejo na daljavo, brez fizičnih pisarn.

Izobraževanje zaposlenih v računovodskih servisih je pomembno tako z vidika zakonodajne skladnosti kot tudi kakovosti storitev, konkurenčnosti in dolgoročne uspešnosti podjetja. Računovodstvo je namreč močno regulirano področje, ki se pogosto spreminja. Zato bodo le tisti računovodski servisi, ki bodo svojim zaposlenim nudili trajno izobraževanje, postali in ostali vodilni in zaupanja vredni računovodski servisi.

Na začetku sem si zastavili hipoteze, ki sem jih raziskovala v diplomskem delu. V empiričnem delu diplomskega dela sem vse zastavljene hipoteze tudi potrdila, z izjemo druge hipoteze, ki je bila potrjena le delno.

10 VIRI

AJPES. (20. Maj 2021). *Ajpes*. Pridobljeno iz Javna objava letnih poročil:

https://www.ajpes.si/jolp/podjetje.asp?maticna=1375636000&id_prikaza=2&id=13944038#porocilo

Al-Shuaibi, A. (27. November 2022). <https://www.researchgate.net/>. Pridobljeno iz The Importance of Education:

https://www.researchgate.net/publication/260075970_The_Importance_of_Education

Androjna, M. A. (2022). *Kako (še) spodbujati zaposlene*. Ljubljana: GV Založba.

Asonitou, S. (2015). The Evolution of Accounting Education And the Development of Skills. *1th ELIASM Interdisciplinary Workshop on Intangibles, Intellectual Capital and Extra Financial Information*. Athene: UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS (AUEB), ATHENS, GREECE.

Bersin, J. (December 2013). *redictions for 2014 Building A Strong Talent Pipeline for The Global Economic Recovery —Time for Innovative and Integrated Talent and HR Strategies*. Pridobljeno iz www.employeeengagement.com:

https://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2014/01/Predictions2014_JB_Final.pdf

Bohinc, R. (2016). *Družbena odgovornost*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.

Borut Milfelner, S. Š. (2014). *VPLIV MANAGEMENTA ČLOVEŠKIH VIROV NA USPEŠNOST ORGANIZACIJ*. Maribor: IRDO.

Bračič, S. (2009). The significance of distance education for adults. *Studies in Adult Education and Learning*, 29-35.

Carla Carvalho, A. C. (2022). The Adequacy of Accounting Education in the Development of Transversal Skills Needed to Meet Market Demands. *Sustainability*, 5755.

Čič, S. Š. (2017). Pomen razvojnih odnosov na delovnem mestu. *ANALI PAZUHD*, 1-15.

Črčinovič-Krofič, S. P. (2011). *Analiza usposabljanj s področja računovodstva v Sloveniji*. Maribor: Višja strokovna šola Academia. Diplomsko delo.

Dobnik, M. (Junij 2015). Revija za univerzalno odličnost. *Univerzalna odličnost – vzgoja, izobraževanje in vseživljenjsko učenje*, str. 56-68.

Državni portal za poslovne subjekte. (2021). *Slovenska poslovna točka*. Pridobljeno iz Portal SPOT -e-postopki in storitve: <https://spot.gov.si/sl teme/prispevki-za-socialno-varnost/>

- EMPRISE, Nika Schmidt s.p. (7. September 2022). *Intenzivni začetni tečaj računovodstva z vajami na računalniku*. Pridobljeno iz www.racunovodskitecaji.si: <http://racunovodskitecaji.si/index.php/intenzivni-zacetni-tecaj-racunovodstva/> (7.9.2022).
- EPF. (14. December 2022). *Formalno in neformalno izobraževanje*. Pridobljeno iz www.epf.um.si: https://www.epf.um.si/fileadmin/user_upload/Karierni/Priprava_na_razvoj_kariere.pdf
- Gontkovicova, B. a. (2015). The Necessity of Employee Education. *Modern Management Review*, 131-141.
- GZS. (3. Marec 2022). *Gospodarska Zbornica Slovenije*. Pridobljeno iz Izobraževanje za poklic ekonomist – računovodja: https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/vsebina/Za-podjetja/Koristne-povezave/Izobra%C5%BEevanje-za-poklic-ekonomist-ra%C4%8Dunovodja
- Institute., T. m. (5. 12 2022). *TMI.si*. Pridobljeno iz Razvoj zaposlenih.: <https://www.tmi.si>
- IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti. (12. Maj 2025). *O družbeni odgovornosti*. Pridobljeno iz www.irdo.si: <https://www.irdo.si/o-druzbeni-odgovornosti/>
- Ivanuša-Bezjak, M. (2006). *Zaposleni-največji kaitap 21. stoletja*. Maribor: Pro-Andy.
- Jus, A. (3. 12 2022). *Kontinuirano izobraževanje kadrov v Centru za nujno medicinsko pomoč Maribor*. Pridobljeno iz www.zbornica-zveza.si: https://www.zbornica-zveza.si/sites/default/files/kongres_zbn_7/pdf/222D.pdf
- Kadring d.o.o. (5. September 2022). *Kako pravilno motivirati svoje zaposlene*. . Pridobljeno iz www.kadring.si: <https://www.kadring.si/2019/02/25/kako-pravilno-motivirati-svoje-zaposlene>
- Kastelic, Z. (2016). Izobraževanje znotraj organizacije. *Revija za univerzalno odličnost*, 233-241.
- Klančnik, L. (7. Oktober 2022). *www.zfm.si*. Pridobljeno iz Katalog izobraževanj: <https://www.zfm.si/wp-content/uploads/2021/05/katalog-izobrazevanj-2021.pdf>
- Kohont, A. (2019). *Menedžment talentov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Koletnik. (2004). *Računovodstvo za notranje uporabnike informacij*. Ljubljana: Zveza računvoodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
- Kramar, H. (18. Januar 2023). *IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH KOT KONKURENČNA PREDNOST PODJETJA*. Pridobljeno iz <https://www.fm-kp.si>: <https://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-122-9/prispevki/073.pdf>

- Lah, Ilič. (2007). *Temelji ekonomije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Lanščak, I. (3. 12 2022). *Izobraževanje kadrov v podjetju*. Pridobljeno iz www.rcms.si:
https://www.rcms.si/upload/files/1B%20%C4%8C%20Izobra%C5%BEevanje%20kadrov%2029_7_2021.pdf
- Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Majcen, M. (2009). *Management kompetenc: izdelava modela kompetenc ter njegova uporaba za razvoj kadrov in za vodenje zaposlenih k doseganju ciljev*. Ljubljana: GV Založba.
- Malik, A. &. (15. September 2022). *ROAD MAP FOR SUCCESS IN CAREER PLANNING AND ADVANCEMENT*. Pridobljeno iz Seminar Presentation:
https://www.researchgate.net/publication/358740798_Seminar_Presentation
- Marjana Leva Bukovnik, B. M. (2009). *TEMELJI RAČUNOVODSTVA*. Ljubljana: Zavod IRC, Ljubljana.
- Mihalič, R. (2006). *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner d.n.o.
- Mihalič, R. (2010). *Kako izvedem letni razgovor*. Škofja Loka: Mihalič in Partner d.n.o.
- Mihalič, R. (2010a). *Kako upravljam znanja*. Škofja Loka: Mihalič in Partner d.n.o.
- Mihalič, R. N. (4. 7 2001). AS. Andragoška spoznanja. *Sodobna politika izobraževanja kadrov in razvoja kariere*, str. 31-37.
- Mihaljčič, Z. (2006). *Psihologija prodaje*. Ljubljana: Založništvo Jutro.
- Ministrstvo za šolstvo in šport. (2011). *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo. Pridobljeno iz <https://pismenost.acs.si/wp-content/uploads/2017/09/Bela-knjiga-o-vzgoji-in-izobra%C5%BEevanju-v-RS-2011.pdf>
- R Fakturra. (15. November 2022). *Računovodski servis R Fakturra*. Pridobljeno iz www.vsi.si: <https://www.vsi.si/r-faktura>
- Racunovodja.com. (3. September 2021). *www.racunovodja.com*. Pridobljeno iz Seznam podjetij po dejavnosti (Standardna klasifikacija dejavnosti 2008): Šifra 69.200 - Računovodske, knjigovodske in revizijske dejavnosti; davčno svetovanje (Accounting, bookkeeping and auditing activities; tax consultancy).: <https://www.racunovodja.com/DDV/Dejavnost/69.200>
- Racunovodja.com. (18. December 2022). *Seminarji in Eseminarji*. Pridobljeno iz www.racunovodja.com. : <https://www.racunovodja.com/seminarji.asp>

- Razvojno izobraževalni center Novo mesto. (5. September 2022). *Splošni okvir veščin*. Pridobljeno iz [www.softskills4.eu](https://softskills4.eu/wp-content/uploads/2021/03/Soft-skills-Framework_O1A2_SI.pdf): https://softskills4.eu/wp-content/uploads/2021/03/Soft-skills-Framework_O1A2_SI.pdf
- Renata Mihalič, R. 2. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner d.n.o.
- Republika Slovenija. Gov.si. (6. September 2022). *Pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij*. Pridobljeno iz www.gov.si: <https://www.gov.si teme/pridobivanje-nacionalnih-poklicnih-kvalifikacij/>
- Rijavec, A. (14. November 2023). *Učenje in pomen učenja za organizacijo*. Pridobljeno iz [www.porocevalec.ibs.si](http://porocevalec.ibs.si): <http://porocevalec.ibs.si/sl/component/content/article/54-letnik-4-t-2/193-anica-rijavec-uenje-in-pomen-uenja-za-organizacijo>
- SAOP. (23. Januar 2023). *Kako letni razgovori pomagajo podjetju rasti*. Pridobljeno iz www.saop.si: <https://www.saop.si/poslovne-informacije/novice/aktualno-1120/kako-letni-razgovori-pomagajo-podjetju-rasti/>
- Slovenije, G. z. (brez datuma).
- Slovenski inštitut za revizijo. (24. November 2022). www.si-revizija.si. Pridobljeno iz Predstavitev inštituta: <https://www.si-revizija.si/racunovodje/racunovodje>
- SOFOS, Inštitut za upravljanje znanja in razvoj talentov. (3. September 2022). *Zadrževanje talentov*. Pridobljeno iz www.sofos.si: <https://sofos.si/razvoj-talentov/zadrzevanje-talento>
- SSKJ. (14. Januar 2023). *SSKJ*. Pridobljeno iz www.fran.si: <https://fran.si/130/sskj-slovar-slovenskega-knjiznega-jezika/3608886/usposabljeni?page=768&Query=za&AllNoHeadword=za&FilteredDictionaryIds=130&View=1>
- Šest, P. (12. December 2022). *Medosebni odnosi v delovnem okolju ter njihova povezanost s trpinčenjem na delovnem mestu*. Pridobljeno iz www.sfu-ljubljana.si: <https://sfu-ljubljana.si/sl/blog/medosebni-odnosi-v-delovnem-okolju-ter-njihova-povezanost-s-trpincenjem-na-delovnem-mestu>
- Šprat, Z. (5. September 2022). *Upravljanje s talenti*. Pridobljeno iz www.psihologijadela.com: https://psihologijadela.files.wordpress.com/2018/06/upravljanje-s-talenti_zala-spat.pdf
- TSmedia, d.o.o. (20. Januar 2023). www.bizi.si. Pridobljeno iz Podjetja: <https://www.bizi.si/napredno-iskanje/>

- Valamis. (9. April 2021). *Talent Managament*. Pridobljeno iz www.valamis.com:
<https://www.valamis.com/hub/talent-management>
- Wikipedia. (18. December 2022). *Wikipedia*. Pridobljeno iz Education:
<https://en.wikipedia.org/wiki/Education>
- Zala Slana, E. B. (22. September 2022). *Organizacijsko uglaševanje*. Pridobljeno iz www.psihologijadela.com: https://psihologijadela.com/wp-content/uploads/2018/03/organizacijsko-uglac5a1evanje_zala-slana.pdf
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (8. 12 2023). *Usposabljam.se: Usposabljanje na delovnem mestu*. Pridobljeno iz www.ess.gov.si:
https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu
- Zbornica računovodskih servisov. (5. Februar 2023). *5 pomembnih lastnosti računovodje*. Pridobljeno iz www.gzs.si:
https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/Novice/ArticleId/67839/5-pomembnih-lastnosti-racunovodje.
- Zbornica računovodskih servisov. (10. Februar 2023). *Standard izvajalcev računovodij*. . Pridobljeno iz www.gzs.si:
https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/vsebina/Zastopanje-interesov/Standard-izvajalcev-ra%C4%8Dunovodskih-storitev
- Zidar, G. (2004). *Medsebojno komuniciranje na delovnem mestu*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
- Zlatko, M. (2006). *Psihologija prodaje*. Ljubljana: Založništvo Jutro.
- Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenija. (2014). *Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenija*. Pridobljeno iz Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenija: <https://www.zvezarfr.si/>

11 PRILOGE

PRILOGA 1: Pregled in analiza konkurence računovodskih servisov z vidika izobraževanja

Naziv in lokacija računovodskega servisa	Kje in kako se izobražujejo	Ali organizirajo izobraževanje
Account & TAX, Kritstina Mencigar s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Ajša d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	Direktorica podjetja je predavateljica višjih strokovnih šol http://www.ajsa.si/reference
Aktivni partner d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Aleksander Štefanac s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Aleksandra Demšič, s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Andreja Pintarič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Aneva, Mateja Zorman Muić, s.p. 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Aperios, d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Assets, d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Adrijana Smolnikar sp., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Aleš Bračič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Andrea Brlič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Barbara Valonte s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Beros d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Bilgraf d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Blanka Roš Štabuc s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Blaženka Šoštarič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Bingo, Igor Ciljak s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
BonoTech, Boris Novak s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	

Boštjan Pisanec s.p., 2000 Maribor	Na spletu zapisano: najpomembnejši vidik strokovnost http://racunovodstvo-pisanec.si/ Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano.	Ni podatka na spletu
Censum Andreja Mohorko, 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Damjan Simič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Darfis d.o.o., 2000 Maribor	Na spletu zapisano: »vsi zaposleni strokovnjaki« http://darfis.si/zakaj-darfis.html Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano.	Ni podatka na spletu
Darinka Jaušovec s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Davin, d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Davčni ščit d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano; da izvajajo izobraževanja in napisano: svetovanje s praktičnega vidika uporabe predpisov v vsakodnevni davčno-računovodski praksi. http://davscina.si/ponudba/kompetence	Izvajanje specializiranih izobraževanj z davčno vsebino za odprt krog udeležencev (seminarji za trg) ali za zaprt krog udeležencev (»incompany« seminarji).

		http://davscina.si/pouudba/izobrazevanje
De facto – računovodstvo, do.o. , 2000 Maribor	Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano: strokovnost in širok spekter znanj. https://www.defacto.si/	Ni podatka na spletu
Del Plust d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
DEL, d.o.o. . 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Dies, d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Domino d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Dopika d.o.o., 2000 Maribor	Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano: »Naša glavna prioriteta je znanje, saj vam le tako lahko zagotavljamo zanesljivo računovodstvo in kakovostno svetovanje.« https://dopika.si/o-nas/	
Dover – računovodski servis Jasna Dover s.p. ,2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Drosera d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Dušanka Zemljič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Dvopika d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Elif Storitve d.o.o. ,2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Ergre d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu	
Evident d.o.o., 2000 Maribor	Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano: »Smo tim dobro izobraženih in izkušenih	Ni podatka na spletu.

	strokovnjakov s področja računovodstva, davščin in informacijskih sistemov.« <u>https://www.evident.si/</u>	
Facta d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Festinans d.o.o., 2204 Miklavš na Dravskem polju	Ni podatka na spletu.	
FIDARIS, Gregor Žohar, s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
FIN-KOM KUNEJ d.o.o., 2000 Maribor	Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano: 95 strank je potrdilo strokovnost. <u>http://www.racunovodstvo-finkom.si/</u>	Ni podatka na spletu.
Finančni inženiring d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
FINŽGAR FIMA IN DRUGI k.d., 2.000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
FIRMAG GRUBER BOROSAV s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
FIRMUS d.o.o., 2000 Maribor	Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano: »strokovno podpora.«	Ni podatka na spletu.
Gabriela Holc s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Gašper Lipičnik s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Gordana Jezernik s.p. 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
HIP, RAČUNOVODSKE STORITVE DANICA POTOČKI S.P., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Ida Tominc s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	

IKA, Dominika Žagar s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
INFO- RAČUNOVODSTVO d.o.o., 2000 Maribor	Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano: »kvalitetne računovodske storitve.«	Ni podatka na spletu.
IO group d.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Irena Fras s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Ivana Zadravec s.p., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Tel. razgovor: Spletni seminarji 2 do 5 letno, o davčnih novostih. Tel. razgovor: Pogostost: ob vsaki novosti predpisov. Tel. razgovor: način izobraževanja Splet, na sedežu oragnizacije, zveza računovodij, Minimax	Ne izobražuje drugih.
Ivanka Krajnc s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Intersecuritas d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Jamabo d.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
JANDRIS d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Jasmina Majcenič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Janja Gonza s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Jasna HANSEL s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
K.O.B., d.o.o. 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Karolina Črešnar s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Knjigovodstvo Mišo Zelenik Miroslav s.p., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Tel. razgovor: Na sedežu organizacij, spletni seminarji, Tel. razgovor: Pogostost: po potrebi. Tema: davčne spremembe.	Ne izobražuje drugih.

	Tel. razgovor: se izobražuje preko Verlag Dashofer, Zveza računovodij, Društvo računovodij.	
Kramberger branko s.p.- Raffiss računovodske storitve, 2000 Maribor		
KRIVEC d.o.o., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Tel. razgovor: Spletne delavnice in seminarji o davčnih spremembah. Tel. razgovor: Pogostost: ob vsaki novosti predpisov. Tel. razgovor: Izobraževanje preko Davko plačevalci, Verlag Dashofer Tel. razgovor: Teme izobraževanj: davčne novosti.	Ne izobražuje drugih.
KSM d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
KULI, d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Katja Geržina s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Kerec Janja s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Klavdija Dvanajščak s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Ksenija Nadelsberger s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Lakši d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
LAM STORITVE d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
LAMANTIN d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
LARKSOFT d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Lea Šober s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	

LEGATO d.o.o., 2000 Maribor	Glede na navedeno na spletni strani sklepam, da se izobražujejo: »Velik poudarek zato dajemo davčnemu in računovodskemu svetovanju, pa tudi usmerjanju strank v smeri boljše optimizacije davčne bilance in iskanja najugodnejših načinov poslovanja«. <u>https://www.legato.si/</u>	
Lep Bojan s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Lilijana Fornezzi s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
M&L STORITVE d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Majda Eder s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MARKO-JA Urška Jagrič s.p.	Ni podatka na spletu.	
MAKOJA FINANCE, d.o.o.	Ni podatka na spletu	
Marija Bračko, s.p. 2000 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu	
Mateja Kermel s.p. , 2204 Miklavž na dravskem polju	Na področju davčnih novostih. Pogostost: ob vsaki novosti. Pri instituciji: Društvo računovodij, finančnikov in revizorjev, Data d.o.o., GZS (predstavljeno v točki 7.4 naloge)	Ne izobražuje drugih.
Marija Kamenečki s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MATFIN d.o.o. , 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	

MBIRO, MIRJAM HANCMAN s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MD STORITVE d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MEDIFIN – Petra Kolšek s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MEŠKO IN d.o.o. , 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MK AKTIVA, Mirna Kušnik s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MM PIRŠ d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MOJ BIRO d.o.o., 2000 Maribor	Tel. razgovor: Spletni seminarji o davčnih novostih. Izobraževanje na sedežu organizacij, Društvo računovodij, finančnikov in revizorjev, Gospodarska zbornica, Verlag Dashofer ob novostih, po potrebi.	Ne izobražuje drugih.
Mojca Kermel s.p., 2000 Maribor	Tel. razgovor: Spletni seminarji o davčnih novostih. Tel. razgovor: Pogostost ob vsaki novosti. Izobraževanje na sedežu organizacij, Društvo računovodij, finančnikov in revizorjev, Gospodarska zbornica, Verlag Dashofer ob novostih, po potrebi.	Ne izobražuje drugih.
Mojca Tovornik s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	

MSK-KONTO d.o.o, 2000 Maribor	Sklepam, da se izobražujejo glede na napisano: »S strankami individualno gradimo zaupanje in dolgoročno partnerstvo. <i>To dosegamo s stalnim izobraževanjem.«</i> http://www.msk-konto.si/msk-konto.html	Ni podatka na spletu.
Maja Kajzer s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Marjana Žaucer s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Matjaž Počkar. Sp. 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Metka Frelih s.p. 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Mihaela Marinič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Miljana Gaube s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Mirjana Jelen s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
MODRI JUPITER d.o.o., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu. Sklepam, če izvajajo delavnice, da se na tem področju tudi sami izobražujejo.	Delavnice: <i>»Finančno načrtovanje ter nasvete za najboljše možne kratkoročne in dolgoročne rezultate vašega poslovanja«.</i> <u>https://book.modri-jupiter.si/izobrazevanja-in-storitve/</u>
Mojca Bidovec s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Mojca Lorbek s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Mojca Pučko s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Mojca Zupančič s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	
Monika Bele s.p., 2000 Maribor	Ni podatka na spletu.	

MČ d.o.o., 2000 Maribor	Tel. razgovor: Na sedežu organizacij, spletni seminarji, Pogostost: po potrebi. Tema: davčne spremembe. Tel. razgovor: se izobražuje preko Verlag Dashofer, Zveza računovodij, Društvo računovodij.	Ne izobražuje drugih.
Nada Despotović, 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu.	
Nina Motaln s.p., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu.	
PROFO, d.o.o., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu.	
RAFINA d.o.o., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu.	
SVERAFIN d.o.o., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu.	
Simona Krivec s.p, 2204 Miklavž na Dravskem polju	Spletne delavnice in seminarji na temo davčnih novosti. Pogostost: ob vsaki novosti. Izobraževanje preko: Davko plačevalci, Verlag Dashofer	Ne izobražuje drugih.
Tatjana Škodič, s.p., 2204 Miklavž na Dravskem Polju	Ni podatka na spletu in preko tel. razgovora.	
RDF FESTINANS d.o.o., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu in preko tel. razgovora.	

Vanja Šabeder s.p., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Spletni seminarji, do 4 na mesec, na temo davčnih novosti. Izobraževanje preko: Verlag Dashofer, portal dara premium	Ne izobražuje drugih.
EPOS PRO, d.o.o., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu in preko tel. razgovora.	
Tatjana Šikman s.p., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu in preko tel. razgovora.	
CHROMEX d.o.o., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu in preko tel. razgovora.	
Margit Krivec s.p., 2204 Miklavž na Dravskem polju	Ni podatka na spletu in preko tel. razgovora.	

vir: <https://www.bizi.si/iskanje/> in spletne strani računovodskih servisov, 2022.

VPRAŠALNIK

1. Kakšna je pravnoorganizacijska oblika vašega podjetja?

1 – samostojni podjetnik s.p.

2 – družba z omejeno odgovornostjo

3 – delniška družba

4 –

drugo _____

2. Koliko zaposlenih je v vašem podjetju?

➤ 1 – od 1 do 3

➤ 2 – od 4 do 10

➤ 3 – nad 10

3. Kako pogosto se vaši zaposleni usposablajo v koledarskem letu?

➤ V povprečju manj kot 1x letno

➤ 1 krat letno

➤ 2 krat letno

➤ 3 krat letno

➤ Več kot 3 krat letno

4. V kakšno obliko usposabljanja oz. izobraževanja so vključeni vaši zaposleni?

➤ tečaj

➤ strokovni izpit

➤ strokovni seminar

➤ izobraževanje na daljavo

➤ udeležba na simpoziju/kongresu

➤ pripravništvo

➤ pridobitev strokovne izobrazbe

➤ praktično usposabljanje

➤ uvajanje

➤ specializacija

➤ drugo _____

5. S katerega področja se najpogosteje izobražujejo vaši zaposleni?

➤ kadrov in zaposlovanja

- izdelava zaključnih poročil
 - računovodski standardi
 - pravila knjiženja
 - davčna zakonodaja
 - tuji jeziki
 - računalništvo in informatika
 - okolja in trajnostno poročanje
 - družbeno odgovorno poslovanje
 - drugo _____
-

6. Kako je pandemija COVID-19 vplivala na vaše poslovne rezultate?

- Poslovni rezultati so se poslabšali
- Poslovni rezultati so se izboljšali
- Poslovni rezultati se niso spremenili

7. Katere zaradi sprememb v poslovanju zaradi pandemije COVID-19, morali dodatno usposablјati zaposlene?

- Da
- Ne

8. V primeru, da ste na prejšnje vprašanje odgovorili z Da, na katerem področju ste dodatno usposablјali zaposlene?

- kadrov in zaposlovanja
 - izdelava zaključnih poročil
 - računovodski standardi
 - pravila knjiženja
 - davčni ukrepi za blažitev posledic pandemije
 - tuji jeziki
 - dvig digitalnih kompetenc (komuniciranje na daljavo, informacijska pismenost...)
 - računalništvo in informatika
 - okolja in trajnostno poročanje
 - družbeno odgovorno poslovanje
 - drugo _____
-

9. Ali menite, da so bila dodatna usposablјanja učinkovita?

- Da, popolnoma
- Da, deloma
- Težko rečem
- Ne
- Ne vem

10. Ali je družbena odgovornost pomembna za poslovanje vašega podjetja?

- Zelo pomembna
- Pomembna
- Niti pomembna-niti nepomembna
- Nepomembna
- Zelo nepomembna

11. Na kakšen način uresničujete družbeno odgovornost podjetja?

- Doslednim spoštovanjem človekovih pravic
- Svetovanjem podjetjem glede trajnostnega poročanja
- Digitalizacijo procesov
- Zmanjševanjem vpliva na okolje z doslednim ločevanjem odpadkov
- Zmanjševanjem vpliva na okolje z ukrepi zmanjševanja porabe energije
- Promocijo zdravja na delovnem mestu
- Sponzorstvom in donacijami dobrodelnim organizacijam in različnim društvom