

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Komparace požadavků na pozici účetní ve V4

Bc. Ana PANAIOT

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Ana Panaiot

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Komparace požadavků na účetní profesi ve V4

Název anglicky

Comparison of requirements for the accounting profession in V4

Cíle práce

Cílem práce je zjistit odlišnosti v požadavcích na jednotlivé pozice účetních pracovníků v ČR, Polsku, Maďarsku a Slovensku. Dále identifikovat výše zaručené, průměrné a mediánové mzdy pracovníků účetní profese v těchto zemích a zjistit, zda existuje závislost mezi výší mediánové mzdy a množstvím požadavků na pracovníky účetní profese.

Metodika

Literární rešerše bude vypracována syntézou tezí tuzemských i zahraničních literárních zdrojů. Vlastní část práce bude analyzovat požadavky na různé účetní profese dle právních předpisů V4 a dle požadavků praxe, které budou zjišťovány z internetových inzerátů. Dále bude využita metoda komparace pro zjištění úrovně mezd pracovníků účetní profese V4. Zjišťování závislostí bude provedeno pomocí korelační analýzy.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Účetní profese, Visegradská skupina, komparace.

Doporučené zdroje informací

CABADA, Ladislav; WALSCH, Christopher. *Od Dunajské federace k Visegrádské skupině ...a zpět? : tradiční a nové formáty střeoevropské spolupráce*. Praha: Libri, 2017. ISBN 978-80-7277-567-5.

CHALUPA, Rostislav a kol.. *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2020*. Vyd. 17. aktual. Olomouc: ANAG, prosinec 2019. ISBN 978-80-7554-250-2.

RYNEŠ, Petr. *Podvojně účetnictví a účetní závěrka : průvodce podvojným účetnictvím k 1.1.2019*. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-192-5.

SKÁLOVÁ, Jana. *Podvojně účetnictví 2018*. 24. vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-271-0868-8.

STÁROVÁ, Marta; ČERMÁKOVÁ, Helena; HINKE, Jana; SEIDL, Ladislav; ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. *PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA. Účetnictví pro podnikatele*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2017. ISBN 978-80-213-2740-5.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Jana Hinke, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 21. 9. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 11. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Komparace požadavků na pozici účetní ve Visegradské čtyřce“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.11.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní doc. Ing. Janě Hinke, Ph.D., za odborné rady při zpracování mé diplomové práce. Poděkování bych také ráda věnovala své rodině a hlavně svému manželovi Ing. Tomášovi Roučkovi za veškerou podporu a oporu.

Komparace požadavků na účetní profesi ve V4

Abstrakt

Profese účetní se považuje za odbornou profesi, jelikož její práce je založena na dodržování zásad a pravidel stanovených zákonem. Existují požadavky, které tato profese musí splňovat, nicméně pro každý stát se mohou lišit. Podklady pro tuto práci jsem čerpala z pracovních portálů států visegrádské čtyřky, tedy České republiky, Slovenska, Maďarska a Polska. Diplomová práce se zabývá zhodnocením aktuální situace požadavků u pozic účetních ve visegrádské čtyřce a může usnadnit orientaci na pracovním trhu jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Hlavním cílem práce bylo odhalit odlišnosti v požadavcích na jednotlivé pozice účetních pracovníků ve visegrádské čtyřce a pomocí korelační analýzy zjistit, zda existuje závislost mezi výší mzdy a množstvím požadavků na pracovníky účetní profese. V teoretické části jsou popsány jednotlivé požadavky na pozice účetní a praktická část je věnovaná komparaci zvolených požadavků mezi státy. Komparace ukázala odlišné finanční ohodnocení mezi různými státy při stejných požadavcích nezávisle na pozici.

Klíčová slova: Profese účetní, Visegrádská skupina, komparace, korelace

Comparison of requirements for the accounting profession in V4

Abstract

The job of an accountant is considered skilled work due to its requirement of following a code and rules set by the law. There are requirements for each position that must be fulfilled, but these can differ for each country. Sources for this work were taken from job-seeking websites of Visegrad Four countries comprising the Czech Republic, Slovenia, Hungary and Poland. This diploma thesis evaluates the current requirements for accountant job postings in Visegrad four and can be used as guidelines for the job market from an employer and an employee position. The main goal of this thesis was to identify differences in requirements for vacant positions of accounting workers in Visegrad four and to use correlation analysis to find a correlation between monetary compensation and required competencies for job seekers. First, the theoretical part of the work touches on different requirements and their description, and second, the practical part analyses and compares chosen conditions between countries. The comparison showed different financial compensation for the exact requirements between other states regardless of a specific position.

Keywords: Accountant, comparison, Visegrad Group, correlation

Obsah

1. Úvod	8
2. Cíl práce a metodika.....	9
2.1 Cíl práce	9
2.2 Metodika	9
3. Teoretická východiska.....	12
3.1 Počátky profese účetní	12
3.2 Pozice účetní	12
3.2.1 Fakturant	13
3.2.2 Junior účetní.....	13
3.2.3 Senior účetní nebo samostatný/á účetní nebo zástupce hlavní účetní	14
3.2.4 Hlavní účetní.....	15
3.2.5 Mzdový účetní	15
3.2.6 Účetní v centru sdílených služeb	16
3.2.7 Outsourcing účetnictví.....	17
3.3 Požadavky na pozici účetní.....	18
3.3.1 Účetnictví České republiky.....	19
3.3.2 Účetnictví na Slovensku	22
3.3.3 Účetnictví v Maďarsku	23
3.3.4 Účetnictví v Polsku	23
3.3.5 Účetní standardy mezinárodně úrovně	24
3.3.6 Účetní programy	26
3.3.7 Znalost cizích jazyků	29
3.3.8 Mezinárodní a národní certifikace	30
3.3.9 Požadavek na získané zkušenosti v oboru účetnictví	32

3.3.10	Ostatní požadavky na pozici účetní	32
3.3.11	Soft skills	34
3.4	Charakteristika uskupení visegrádské čtyřky	35
3.5	Aktuální situace na pracovním trhu v rámci účetní profese ve státech visegrádské čtyřky	37
4.	Vlastní práce.....	40
4.1	Komparace aspektu vzdělávání mezi státy Visegrádské skupiny	40
4.2	Komparace zaměstnavatelů v rámci států Visegrádské skupiny v nutnosti ovládnutí účetních programů a MS Office	43
4.3	Komparace zaměstnavatelů v rámci států Visegrádské skupiny v nutnosti ovládnutí anglického a dalších jazyků	46
4.4	Komparace zaměstnavatelů v rámci států Visegrádské skupiny v nutnosti ovládnutí účetních lokálních a mezinárodních účetních standardů.....	49
4.5	Ověření závislosti mezi zvolenými parametry pomocí korelace	51
5.	Diskuse	56
6.	Závěr	58
7.	Seznam použitých zdrojů	60
8.	Seznam tabulek a grafů	69
8.1.	Seznam tabulek	69
8.2.	Seznam grafů	69
Přílohy.....		70
Příloha A – Seznam přijatých standardů a interpretací (IFRS ke dni 01.01.2019).....		70

1. Úvod

Při podnikání se žádná účetní jednotka nevyhne řešení účetnictví a daní, a proto existuje odborná profese účetní, která umožňuje klidný průběh byznysu. Jelikož pravidla jsou přesně stanovena zákonem, je nutné mít dostatečně kvalifikovaného účetního. Při hledání zaměstnance je potřeba určit, co společnost od kandidátů chce. Firmy mají pro identické pozice různé požadavky, které se mohou lišit, a také nabízejí různá finanční ohodnocení.

Obdobná situace je také na straně kandidátů. Na začátku své kariéry si mladí lidé stanovují pracovní cíle, kterých by v budoucnu chtěli dosáhnout. Nicméně doba se vyvíjí velmi rychle, preference zaměstnavatelů se mění, a tudíž i starší generace se chce učit novým věcem, aby mohla zůstat žádanou na trhu práce.

Pro obě zúčastněné strany je tedy žádoucí mít podrobnější znalosti o požadavcích na jednotlivé pozice. Nelze opomenout důležitost informace o mzdovém ohodnocení za odvedenou práci. Pro zaměstnance se jedná o obzvláště důležité údaje, jelikož díky tomu ví, na které dovednosti se může zaměřit pro dosažení lepší pozice. V případě, že už tyto kompetence má, v jakém místě/státě bude nejlépe ohodnocen. Pro společnosti jsou zmíněné informace také velmi cenné, jelikož umožňují zjistit úroveň své konkurenceschopnosti mezi firmami a zamezit případné fluktuaci zaměstnanců.

V roce 1991 došlo k podepsání deklarace o spolupráci mezi státy České republiky, Slovenska, Polska a Maďarska. Všechny středoevropské státy spojuje společná historie, intelektuální a kulturní pohledy, ale pracovní trh zůstává odlišný. Velké mezinárodní společnosti jsou součástí pracovních trhů všech států visegrádské čtyřky a očekává se podobná poptávka na kvalifikaci účetních. Nicméně vedení účetnictví se netýká pouze nadnárodních společností a významnou roli hrají i lokální podniky.

Práci na dané téma je obecně málo a výjimky se zpravidla zabývají obecnými nároky na všechny zaměstnance a jen z pohledu jednoho kritéria. Popřípadě, pokud už nějaká vypovídající publikace existuje, bývá limitována na jeden stát nebo oblast, tudíž není jisté, zda jsou tyto vlastnosti trhu sdílené i mezinárodně.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zjistit odlišnosti v požadavcích na jednotlivé pozice účetních pracovníků v ČR, Polsku, Maďarsku a na Slovensku. Dále identifikovat výše zaručené, průměrné a mediánové mzdy pracovníků účetní profese v těchto zemích a stanovit, zda existuje závislost mezi výší mediánové mzdy a množstvím požadavků na pracovníky účetní profese.

2.2 Metodika

Literární rešerše bude vypracována syntézou tezí tuzemských i zahraničních literárních zdrojů. Vlastní část práce bude analyzovat požadavky na různé účetní profese dle požadavků praxe, zjištěných z internetových inzerátů za období tří měsíců. Ze stejných internetových zdrojů budou získány zveřejněné mzdy a následně stanoveny minimální a maximální plat a medián platů jednotlivých pracovníků.

Praktická část se bude skládat z metody komparace zvolených požadavků na účetní profesi V4. Následně proběhne zjišťování závislosti mezd na požadavcích jednotlivých pozic pomocí korelační analýzy.

Pro komparaci jednotlivých trhů práce bylo vyčleněno pět pracovních typů pozic a porovnány jednotlivé požadavky pro tyto role.

Jako jednotlivá zaměstnání byly zvoleny a přeloženy následující pozice (CZ/SK/PL/HU):

- Junior účetní / junior účtovník / młodszy księgowy / számlázó
- Senior účetní / senior účtovník / Starszy Księgowy / vezető könyvelő
- Hlavní účetní / Hlavný účtovník / główny księgowy / főkönyvelő
- Mzdový účetní / mzdový účtovník / księgowy płać / bérszámfejtő
- CSS pozice

Pozice CSS zahrnovala pozice „AP Accountant“, „AR Accountant“, „General Ledger“, „R2R Accountant“ a „Junior General Ledger“. Vzhledem k obtížnosti rozlišení mezi přesnými ekvivalenty ke standardním účetním a také nejasnostem mezi pojmenováním pozic u firem jsou všechny tyto hodnoty zahrnuty pod jedním klíčem CSS pozice.

Tyto pozice byly vybrány, jelikož se jedná o hlavní rozdělení práce účetní dle seniority a specializace. Ostatní pozice účetní, např. účetní se zaměřením na daňovou problematiku či

účetní se zaměřením na majetek, se nevyskytovaly dostatečně často, spíše u úzce profilovaných společností. Jejich agenda práce bývá rozložena v rámci finančního oddělení. Pro srovnání jsme zvolili čtyři kategorie a každou porovnali separátně. Tyto kategorie byly stanoveny z důvodu jejich výskytu ve většině inzerátů. První kategorií je vzdělání, kde jsme využili informace o minimálním dosaženém vzdělání pro pozici. Některé inzeráty tuto informaci neuváděly (asi 5 % z celkového počtu), a tudíž nebyly v daném případě zahrnuty. Všechny ostatní jsme rozdělili na tři vzájemně exkluzivní úrovně, a to vzdělání základní, maturitní a vysokoškolské. Vzhledem k rozdílným školním systémům ve visegrádské čtyřce tyto stupně odpovídají ISCED 2 (~základní škola), ISCED 4 (~střední škola) a ISCED 6 (~bakalářské studium). U této kategorie se rozřazovalo na základě toho, co bylo výslovně povinné v inzerátu. Pokud společnost inzerovala, že hledá účetní se středoškolským vzděláním a je výhodou mít vysokou školu s ekonomickým zaměřením, pozice byla zařazena do kategorie střední škola.

Další kategorii představovala znalost cizích jazyků pro jednotlivé pozice. Toto hodnocení bylo rozděleno na šest hodnot: místní, anglický jazyk psaný (AJ1), anglický jazyk komunikativní (AJ2), německý jazyk (NJ), francouzský jazyk (FJ) a ostatní jazyky (OJ).

Do místního jazyka se řadily inzeráty, které nevyžadovaly žádný jiný jazyk než místní, tedy pro ČR čeština, pro PL polština atd. AJ1 a AJ2 se od sebe oddělovaly buď přímo hodnocením B1 a B2 nebo lepší, popřípadě popisem, zda je požadována pouze základní nebo psaná varianta (AJ1), popřípadě „Fluent“ (plynulý)(AJ2). Ne všechny inzeráty uváděly potřebnou úroveň anglického jazyka, avšak drtivá většina inzerátů bez nutné úrovně byla sama psaná v angličtině, tudíž byly tyto hodnoty přiřazeny pod AJ2.

Jako třetí srovnávací faktor jsme využili informace o požadavcích na IFRS a US GAAP, přičemž každý z těchto standardů byl spočítán přes všechny pozice. Z nabídek, kde nebyl nutný ani jeden, byla vytvořena třetí kategorie „bez požadavku“. Pro poslední ukazatel se inzeráty porovnály podle znalosti software a byl udělán průzkum požadavků na MS Office. Dále se zjišťovalo, kolik inzerátů vyžaduje alespoň nějaký účtovací program. Mezi kontrolované účetní programy jsme zahrnuli: SAP, Navision, Pohoda, ABRA, HELIOS, Microsoft Dynamics, 360enova, QuickBooks, Yoho, Xero, Machinátor a Novitax. Tyto programy jsme vybrali na základě top 5 nejpoužívanějších programů v účetnictví pro každý stát.

Data pro analýzu trhu pozic byla získána procházením a ručním počítáním nabídek práce na webových platformách. Vzhledem k tomu, že neexistuje jedna platforma pro všechny státy s dostatečným množstvím pozic pro každý stát (více než 100 lidí na jednotlivé pozice v průměru), bylo nutné použít několik různých zdrojů. Stránky jsme zvolili podle kombinace dostatku pracovních míst, bezplatného přístupu, žebříčků nejpoužívanějších stránek a možnosti filtrovat podle některých vlastností jako například požadovaného vzdělání nebo jazykové vybavenosti. Vybrané stránky a počet dohledaných pozic zobrazuje následující tabulka.

Tabulka 1 Využité zdroje a počty nalezených pozic

Stát	Stránka	Počet analyzovaných pozic
Česká republika	Jobs.cz	844
Slovensko	profesia.sk	573
Polsko	pl.indeed.com	1471
Maďarsko	profession.hu	4880

Zdroj: vlastní zpracování

3. Teoretická východiska

3.1 Počátky profese účetní

V moderní době je povolání účetní nezbytné pro větší či menší podniky v soukromém i státním odvětví. Cílem účetnictví je podávat uživateli přehled o stavu a pohybu majetku (Portal.pohoda.cz 2014). V závislosti na potřebách uživatelů probíhal vývoj účetnictví, původně mělo podávat informace především majiteli, stát se oporou jeho paměti. Další významnou funkcí, která je díky vzniku účetních systémů možná, je využít tyto systémy jako důkazní prostředek při různých finančních jednáních či právních sporech.

Počátky účetnictví spadají již do dob, kdy vznikaly první směnné obchody, jelikož obchodníci potřebovali evidovat získaný majetek, pohledávky či dluhy. Dle archeologických nálezů vznikla první forma hospodářské evidence v oblastech Středomoří, Egypta a Malé Asie. Všechny starověké národy vedly účetní záznamy, ale nejpropracovanější evidenci měli Sumerové, Egypťané a Řekové. V té době pozici účetní zastávali kněží, kteří byli také zodpovědní za vyučování královských úředníků. Nejstarší dochovaný zákoník je Chamurapiho zákoník, jenž shrnoval pravidla, obyčeje a zvyklosti (3pol.cz 2017).

Pojem „podvojný účetnictví“ v podobě, kterou známe dnes, lze objevit v učebnici matematiky „Souhrn znalostí o aritmetice, geometrii, podílech a úměrácích“, kterou napsal Luca Pacilio v 15. století. Italský františkánský mnich je považován za otce podvojnýho účetnictví, jelikož vnímal účetnictví jako nástroj pro monitorování a zobrazení stavu, pohybů a konečného výsledku podnikatelské činnosti, který lze interpretovat v exaktních peněžních jednotkách. Kniha byla vydaná v roce 1494 nakladatelstvím Paganino di Paginini a skládala se ze dvou hlavních částí: první část se zabývala problematikou aritmetiky a algebry, druhá se soustředila na geometrii. V jedenáctém oddílu encyklopedického sboru tzv. traktátu Pacilio popisuje účty pokladna, zisk a ztráta, příjem a výdej. Dále traktát vysvětluje tvorbu hlavní knihy a její bilance, význam inventáře a překlápění účetních operací do podoby debet-kredit, tudíž do stran má dáti a dal (totallyhistory.com 2020).

3.2 Pozice účetní

Dle zákona o účetnictví musí každá účetní jednotka vést účetnictví, ale je několik možností, jak to pojmout. Společnost může zaměstnat účetního a ten je v daný okamžik zodpovědný

za účetnictví v rámci jedné firmy a pouze v jednom státě. Občas nastává situace, kdy má tento účetní na starosti i zpracování účetnictví dceřiných společností, ale musí platit stejná podmínka. Dále má firma možnost objednat službu tzv. externí účetní. Tento účetní má obvykle na starosti několik společností (money.cz 2022). Avšak je zde ještě jedna možnost, kterou využívají primárně nadnárodní společnosti, tj. vytvoření centra sdílených služeb (CSS).

V následujících podkapitolách budou uvedeny pozice, které mají na starosti účetnictví dle různých seniorit a účetní sféry.

3.2.1 Fakturant

Jak z názvu vyplývá, fakturant má obvykle na starosti zpracování faktur, primárně jejich vystavení a zadání do systému. Například zadání faktur probíhá různě v každé společnosti, avšak cíl je identický: dostat fakturu do systému. Začátek činnosti obvykle probíhá naskenováním faktury. Další postup se už liší dle nastavených procesů ve společnosti. Faktura se může sama propsat do systému a bude nutné pouze zkontrolování, zdá se veškerá data uložila správně. Další možností je ruční zadávání dat do systému. Nejčastěji se jedná o informace o částce, dodavateli, datumu splatnosti faktury apod. Jakmile se faktura dostane do systému a proběhne schválení od nákupčího, je nutné ji zaúčtovat na příslušné účty (prace.cz 2023).

Fakturant dále může mít na starosti podílení se na inventarizaci zásob, kontrolu smluvních podmínek či objednávek apod. Fakturant bývá zodpovědný za hlídání salda pohledávek, průběžné upomínání neplátců a případnou kalkulaci penále. U některých společnostech může být náplň práce i přímá komunikace s klienty (jobs.cz 2023).

3.2.2 Junior účetní

Další možnou pozici v účetní sféře je junior účetní. Jeho náplň práce je podobná jako u fakturanta, ale očekává se větší rozmanitost práce. Dotyčný mívá na starosti párování bankovních výpisů, přípravu bankovních příkazů, přípravu a shromažďování podkladů pro účetní závěrku a asistenci při přípravě podkladů k přiznání DPH a auditu (maxpraga.cz 2023). Zároveň má junior účetní na starosti jednoduché účtování, například zaměstnaneckých výdajů či knihy jízd. V mezinárodních společnostech, kde je vícero entit,

může mezi náplně práce junior účetní patřit účtování transakcí mezi společnostmi v rámci skupiny (jobs.cz 2023).

V některých inzercích mohou být do náplně práce zařazeny tzv. ad hoc úkoly. Jedná se o úkoly, které nejsou výslovně uvedené v náplni práce nebo nejsou součástí každodenní rutiny. Primárně se objevují u zaměstnavatelů, kde firemní kultura není zcela systematická. Často se vyskytují nad rámec hlavní náplně práce. Pro junior účetní to může znamenat přípravu reportů týkajících se jednotlivých oddělení, například: v jaké hodnotě jsou náklady marketingu za měsíc a podobné (maxpraga.cz 2023).

3.2.3 Senior účetní nebo samostatný/á účetní nebo zástupce hlavní účetní

Název pozice seniorní účetní je v inzertech často nekonzistentní. Lze se setkat s různými názvy, jelikož každá společnost volí různé pojmenování pozice a také všude bývá odlišné složení účetního týmu. Pokud se jedná o účetní oddělení o velikosti tří až čtyř členů (hlavní účetní, junior účetní, fakturanti), bývá pozice pojmenovaná jako senior účetní, který je takovým prostředníkem mezi hlavním účetním a junior účetním. Na této pozici se očekává, že účetní ovládá komplexní účetní agendu včetně zaúčtování DPH a zpracování účetní závěrky (jobs.cz 2023). V rámci zodpovědné agendy nebývá nutné pravidelné samostatné zpracování účetní závěrky, obvykle bývá ve spolupráci s hlavním účetním nebo finančním ředitelem. Název pozice senior účetní také mívají zaměstnanci účetních firem, kteří vedou několik společností. V této situaci se počítá s tím, že senior účetní umí zpracovat účetní závěrku zcela samostatně a také obvykle mají na starosti i zpracování mezd, jelikož se jedná o menší společnosti. Od samostatného účetního se očekává, že umí komplexní účetní agendu (jobs.cz 2023).

Avšak mezi nejčastější náplně práce patří kontrola párování plateb klientů v prodejním systému, účtování přijatých faktur, pokladen a bankovních výpisů (případně spolupráce s junior účetním v daném bodu), příprava či kontrola plateb dodavatelům, zpracování priznání DPH, zpracování kompletních měsíčních závěrek, počítání měsíčních dohadů, zpracování či spolupráce s hlavním účetním na zpracování roční uzávěrky, příprava podkladů pro DPPO. Někteří senior účetní mívají na starosti i spolupráci s interním či externím účetním a přípravu podkladů pro zaúčtování mezd (jobs.cz 2023).

3.2.4 Hlavní účetní

Dle zveřejněných inzercí může být hlavní účetní zodpovědný za kompletní zpracování účetnictví a daňové evidence. Na této pozici se častěji předpokládá vedení týmu a náplň práce se odvíjí od velikosti týmu. V menších společnostech může hlavní účetní vést pouze jednoho fakturanta a celou účetní agendu zpracovávat samostatně, avšak ve velkých korporátech může být zodpovědný i za tým o dvaceti lidech. V této situaci je důležité práci správně delegovat. Hlavní účetní vždy odpovídá za správné zpracování účetní závěrky. V některých společnostech je vyžadovaná i znalost mzdového účetnictví, avšak není to běžná náplň práce hlavního účetního (jobs.cz 2023).

Jednou z nejčastěji uvedených náplní práce je kompletní vedení oddělení účetnictví a účetní agendy dle platné legislativy, vše, co se týká banky (platby, založení nových účtů, zřízení firemních karet pro zaměstnance atd.), zpracování či kontrola měsíčních a ročních závěrek, daňová agenda (DPH, silniční daň, daň z nemovitosti) a kontrolní činnost v rámci účetního oddělení. Další úkoly hlavního účetního zcela závisí na odvětví, ve kterém společnost působí, například u developerských společností se může jednat o komunikaci s investory ohledně proplácení nákladů na konkrétní projekt (jobs.cz 2023).

3.2.5 Mzdový účetní

Pozice mzdového účetního, podobně jako finančního účetního, může být jakkoliv seniorní. Za „startovní“ pozici se pokládá junior účetní, jehož hlavní náplň práce je vedení mzdové agendy. Dále se jedná o přípravu podkladů pro pojišťovny a státní instituce, evidenci citlivých údajů, založení nových zaměstnanců do systému či tvoření potvrzení pro zaměstnance. Pokud se jedná o klientské účetnictví, junior mívá na starosti mzdy pro menší společnosti, jednání s úřady a spolupráci se seniorními kolegy (jobs.cz 2023).

Od samostatného mzdového účetního, který má alespoň pětiletou praxi, se očekává, že bude mít znalost zákoníku práce, bude se orientovat v daňové problematice s hlavním zaměřením na daň z příjmu fyzických osob, bude umět zpracovat mzdové doklady a také se bude umět orientovat v odvodech sociálního a zdravotního pojištění (jobs.cz 2023).

Na seniornějších rolích mají účetní na starosti vedení personální a mzdové agendy v celé společnosti, roční zúčtování daní a ostatní administrativní práce. Pokud se jedná o větší mzdové oddělení, objevuje se pozice vedoucího mzdového oddělení (nejčastěji jde

o retailové řetězce). V případě, že se jedná o klientské účetnictví, seniornější kolega mívá větší portfolio společností, které má na starosti (jobs.cz 2023).

Role mzdového účetního se v různých společnostech může překrývat jak s pozicí finančního účetního, tak i s personalistou. V menších společnostech je mzdový účetní zároveň personalistou a ve „volném“ čase, kdy není potřeba řešit mzdy, se může věnovat hledání nových uchazečů, pohovorům, agendě spojené s nástupy a výstupy zaměstnanců, aktualizaci dat v systému či generování a zakládání pracovních smluv. Další součástí náplně práce může být provedení výpočtů a vyhodnocení mzdových a prémiových ukazatelů (jobs.cz 2023).

3.2.6 Účetní v centru sdílených služeb

U nadnárodních společností jsou velmi typická centra sdílených služeb. Jedná se o entity, které jsou zodpovědné za vykonávání a zvládnání provozních úkolů, například účetnictví, IT, personalistika, právní oddělení, zákaznické centrum, nákup a bezpečnost. Tyto činnosti fungují odděleně od centrály, jež se soustředí primárně na vedení a firemní řízení. Centra sdílených služeb se mohou zakládat z několika důvodů. Jedním z nich může být rozhodnutí společnosti snížit náklady na centralizaci a zároveň zvýšit kvalitu procesů. Dalším možným důvodem vzniku centra sdílených služeb (dále jen SSC) na území států Visegrádské skupiny je levnější pracovní síla v porovnání se zbytkem Evropské unie (deloitte.com 2021).

Zřízení CSS má i své nevýhody, například může dojít k dílčí ztrátě kontroly nad společností nebo k lhostejnosti organizace ke sdílené agendě. Financování, zřízení a úplný přechod na CSS je výrazně náročnější a nelze obecně tvrdit, že se zřízení CSS vždy a všem vyplatí. K takovému případu dochází především tam, kde probíhá vykonávání administrativně a odborně značně náročné agendy v podmínkách velmi malé organizace bez adekvátní infrastruktury. A to navzdory vyšším jednorázovým nákladům na realizaci projektu CSS a na nastavení tvrdých i měkkých pravidel ve „sdílicích“ organizacích (rossum.ai 2020).

V rámci centra sdílených služeb bývá účetní oddělení rozdělené dle regionů a dle náplně práce, například účetní může mít na starosti účetní závěrku severských států a zbytek s tím spojené agendy. Obvykle je účetnictví vedeno dle mezinárodních účetních standardů. V centru sdílených služeb jsou velmi využívány cizí jazyky, jelikož bývá nutná komunikace s kolegy napříč státy. Jedny z nejznámějších CCS společností jsou Siemens, Atlas Copco, Honeywell, Accenture, Johnson & Johnson, Zebra Technologies, atd (jobs.cz 2023)

Mezi juniorní pozice patří například Accounts Payable Specialist (AP Accountant) a Accounts Receivable Accountant (AR Accountant). Obě pozice jsou zaměřeny na zpracování faktur, plateb, komunikaci s dodavateli či odběrateli, jen AP Accountant se orientuje na závazky, zpracování dodavatelských faktur, účtování bankovních výpisů a AR Accountant na pohledávky, vystavování faktur, upomínání neplátců apod. Při větším CSS tato část účetního oddělení bývá vedena teamleadrem (jobs.cz 2023).

General Ledger Accountant (GL accountant), česky známé je účetní hlavní knihy, je další pozicí v rámci účetnictví CSS. Hlavní náplní práce, z názvu vyplývající, je účtování zápisů do hlavní knihy a především jejich opravy. Jinak řečeno, GL accountant částečně kontroluje práci AP/AR oddělení hlídáním správnosti účtování nákladových středisek. Dále je zodpovědný za zpracování analýz rozvahy a výkazu zisků a ztrát, přípravu účetní závěrky dle lokálních požadavků konkrétních entit a podání daňových přiznání. Na této funkci je častá spolupráce s controllingovým oddělením a také s auditory. Pozice GL accountant se také dá rozdělit na juniorní a seniorní, rozdíl však bude pouze v náročnosti zodpovědné agendy (jobs.cz 2023).

Méně častá je pozice R2R (Record to Report) Accountant, která má na starosti více reportingu vedení. Hlavním úkolem této role je prověřování, zda účetnictví a všechny výkazy splňují lokální či mezinárodní účetní standardy. (jobs.cz 2023)

3.2.7 Outsourcing účetnictví

Při optimalizaci nákladů vynaložených na interního účetního mohou společnosti využít outsourcing účetnictví v podobě externího účetního či účetní firmy. Externí účetnictví znamená, že účetní jednotka předává externímu účetnímu či firmě veškeré doklady k zaúčtování, následně dochází k jejich zpracování a konečným výstupem může být vyřešení daňové problematiky (přiznání k DPH a kontrolní hlášení, přiznání k dani z příjmů), účetní závěrky, měsíční reporty o aktuálnímu stavu nákladů atd. Oproti internímu účetnictví má externí několik výhod, například úsporu nákladů na účetní software a s ním spojené zaučení, dále účetní firma by měla mít sjednané pojištění odpovědnosti a přebírat riziko za vedení účetnictví. Avšak při volbě interního účetnictví je menší pravděpodobnost útěku a zneužití citlivých informací. Interní účetní také mívá lepší přehled o aktivitách společnosti a je schopný rychleji reagovat na změny od vyššího managementu. Je to jedno z možných rizik hlavně u účetních společností, jelikož obvykle se společnosti věnují dva až tři zaměstnanci

a hůře se projednávají služby na míru. Při volbě externí účetní firmy společnost nemá úplný přehled o klasifikaci účetních, tudíž se při přebírání účetní agendy zpět do in-house mohou objevit problémy jako nespárované platby, haléřové rozdíly při placení či překlepy u popisu transakcí (dauc.cz 2020).

Společnost se nemusí rozhodnout pro úplný outsourcing, často si může nějakou agendu ponechat. Tato služba může být využita v období rychlého růstu finančního obratu či naopak v poklesu. Externí účetní obvykle pracuje na IČO a má na starosti účetnictví několika společností dle své vlastní kapacity. Tuto variantu často volí zkušení účetní, kteří by rádi měli větší flexibilitu. Tato alternativa také přichází v úvahu pro maminky na rodičovské dovolené či další osoby, které se nemohou z jakýchkoliv důvodů vrátit do bývalého zaměstnání a chtějí pracovat sami na sebe. (dauc.cz 2020)

Jak již bylo zmíněno, další alternativou je externí účetní společnost. Může se jednat buď o poradenskou společnost, která poskytuje více služeb, například audit, právní či daňové poradenství, nebo společnosti úzce profilované na zpracování účetnictví pro klienty. Práce s klienty je ovšem často považovaná za frustrující a je vyhledávaná absolventy, jelikož v krátkém čase mohou přijít k novým zkušenostem. Zkušenosti s klientským účetnictvím z velkých poradenských společností nebo z BIG4 mívají pro zaměstnavatele vysokou váhu, jelikož se očekává, že kandidát umí pracovat pod tlakem (money.cz 2022).

Poradenské společnosti zároveň poskytují služby tzv. zapůjčení účetní. Daná služba se dá využít například při implementaci nového účetního softwaru či nastavování procesů. Je to také dobrá pracovní příležitost i pro účetní, jelikož může poznat nové prostředí a získat nové zkušenosti, jelikož je sice zaměstnaný poradenskou společností, ale vykonává práci pouze pro jednoho klienta (vedeni-ucetnictvi.cz 2023).

3.3 Požadavky na pozici účetní

Požadavky na pozici účetní souvisí s potřebnou senioritou na dané pozici. V následujících podkapitolách jsou uvedeny body, který mohou být od účetní na jednotlivých pozicích očekávány.

3.3.1 Účetnictví České republiky

V závislosti na pozici je potřeba mít přehled o účetnictví. U pozic junior účetní nebo u začínajících účetních zaměstnavatel může ověřovat pouze teoretické znalosti účetnictví, například účtování jednoduchých účetních operací nebo znalost účetních pojmů. Avšak od zkušenějšího kandidáta je očekávaná znalost komplexní účetní agendy a její uplatnění v praxi. Občas zaměstnavatelé vyhledávají uchazeče se znalostmi účetnictví několika států v rámci visegrádské čtyřky, například když český podnik vlastní dceřinou společností na Slovensku, za kterou je zodpovědný účetní z Česka. Ve všech státech visegrádské čtyřky nejsou používané účetní standardy pouze příslušného státu. Například již ve zmíněných centrech sdílených služeb, která jsou častá zejména na území Česka a Polska, může být požadavek na znalost účetních standardů jiných států Evropské unie.

V České republice se jedná o zákon č.563/1991 Sb., o účetnictví. Zákon je rozdělen do devíti částí. „První část vymezuje účetní jednotky, předmět účetnictví, povinnost účetnictví a také stanovuje kvalitativní požadavky na běžné vedené účetnictví, které je východiskem pro sestavení účetní závěrky v požadované kvalitě. Zákon přímo nedefinuje účetnictví jako informační disciplínu, ale zaměřuje se na předmět účetnictví v obecné poloze své průřezové platnosti.“ Druhá část se zabývá problematikou účetních dokladů, účetních zápisů a účetních knih. Je v ní popsán zjednodušený rozsah účetnictví. Třetí část vymezuje podobu účetní závěrky. Jedná se o podstatnou část, jelikož hlavním záměrem zákona o účetnictví je stanovení parametrů kvality výstupu z účetnictví, tj. účetní závěrky, která slouží jako zdroj informací pro vlastníky, vedení účetní jednotky i subjekty stojící vně účetní jednotky.

Čtvrtá část zákona se týká oceňování majetku a závazků. Inventarizaci se věnuje pátá část zákona. Šestá část zákona se věnuje archivaci účetních záznamů. Od roku 2016 je zařazená celá část, která se nazývá „Zpráva o platbách orgánům správy členského státu Evropské unie nebo třetí země“ a sestavují ji velké účetní jednotky činné v těžebním průmyslu a těžby dřeva v původních lesích. Osmá část zákona je zařazena do ZoÚ od roku 2017 a předepisuje povinnost uvádění nefinančních informací pro velké účetní jednotky, které jsou zároveň subjekty veřejného zájmu a jejich průměrný počet zaměstnanců v průběhu účetního období překročí 500. Devátá část zákona obsahuje ustanovení společná, přechodná a závěrečná, do kterých spadají i výše zmíněná ustanovení o účetním záznamu. Velmi závažné je znění §36 ZoÚ, které řeší tvorbu a vydávání Českých účetních standardů.

Účetní v České republice by také měl umět pracovat s Českými účetními standardy. K 1. 1. 2021 jsou v platnosti standardy uvedené v tabulce číslo 2.

Tabulka 2 České účetní standardy

Číslo standardu	Název standardu
001	Účty a zásady účtování na účtech
002	Otevírání a uzavírání účetních knih
003	Odložená daň
004	Rezervy
005	Opravné položky
006	Kurové rozdíly
007	Inventarizační rozdíly a ztráty v rámci norem přirozených úbytků zásob
008	Operace s cennými papíry a podíly
009	Deriváty
011	Operace s obchodním závodem
012	Změny vlastního kapitálu
013	Dlouhodobý nehmotný a hmotný majetek
014	Dlouhodobý finanční majetek
015	Zásoby
016	Krátkodobý finanční majetek, peněžní prostředky a krátkodobé závazky k úvěrovým institucím
017	Zúčtovací vztahy
018	Kapitálové účty a dlouhodobé závazky
019	Náklady a výnosy
020	Konsolidace

Číslo standardu	Název standardu
021	Vyrovnaní, nucené vyrovnávání, konkurs a likvidace
022	Inventarizace majetku a závazků při převodech majetku státu na jiné osoby
023	Přehled o peněžních tocích

Zdroj: CHALUPA, 2021

Ministerstvo financí České republiky vydalo prováděcí vyhlášky k zákonu o účetnictví. Bylo vydáno několik vyhlášek dle charakteru činnosti účetní jednotky. Jedná se o vyhlášku pro podnikatele, vyhlášku pro banky a jiné finanční instituce, vyhlášku pro pojišťovny, vyhlášku pro zdravotní pojišťovny, vyhlášku pro účetní jednotky, jejichž hlavním předmětem činnosti není podnikání, vyhlášku pro některé vybrané účetní jednotky. Obecně lze konstatovat, že vyhláška navazuje na zákon. Formulace musí vyhovovat „právnímu jazyku“ a řídit se pravidly zákona ve Sbírce zákonů. Neobsahuje proto podrobné postupy účtování, nýbrž základní požadavky na výstupy z účetnictví. Důležité je si uvědomit, že vyhláška neopakuje ustanovení zákona, ale navazuje na jeho znění a rozvádí je s určitou mírou podrobností. S vyhláškou je tedy nutno pracovat v kontextu se zákonem. Od účetního se očekává, že bude umět vyhlášku určenou pro konkrétní typ společnosti.

Aby kandidát mohl pracovat na pozici účetního, musí mít středoškolské vzdělání s maturitou ekonomického zaměření. Ovšem lze absolvovat rekvalifikační kurz, který může být zaplacen státem, pokud jsou splněny všechny podmínky, mezi něž patří středoškolské vzdělání a základní znalost ovládání počítače. Rekvalifikační kurz trvá 120–130 hodin, nicméně je mnoho kurzů, které se zaměřují pouze na jednu problematiku, například o zákonu o DPH se zaměřením na tuzemsko. (prace.cz 2022)

V České republice může být účetní zaměstnaný na hlavní/částečný pracovní úvazek a také může provozovat živnost, která je rozdělena na dvě kategorie: ohlašovací a koncesovaná. Živnost musí splňovat následující parametry: musí se jednat o činnost soustavnou, která se provozuje samostatně; podnikatel ji provozuje pod vlastním jménem a nese veškerou zodpovědnost s tím spojenou; podnikatel jedná tak, aby došlo ke splnění podmínek stanovených živnostenským zákonem. Mezi tyto podmínky patří plnoletost, bezúhonnost a způsobilost k právnímu jednání (businessinfo.cz 2022).

Vedení účetnictví patří mezi živnost ohlašovací, která se dále dělí na skupiny: řemeslná, vázaná a volná. Činnost účetních poradců, vedení účetnictví a daňové evidence spadá do živnosti vázané, u které je nezbytné doložení potřebného vzdělání a délky odborné praxe. Pro založení účetní živnosti je nutné mít vysokoškolské vzdělání a tři roky praxe v oboru, nebo vyšší odborné vzdělání a pět let praxe v oboru, nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a pět let praxe v oboru, nebo osvědčení o rekvalifikaci v této oblasti a pět let praxe v oboru. V případě, že není splněn ani jeden z předpokladů, lze navázat spolupráci s odborným garantem, který už živnost provozuje. Hlavním záměrem je kontrola správnosti vedení účetnictví, než se získá nutná praxe. Spolupráce by měla být potvrzená písemnou smlouvou mezi účetním a odborným garantem. (svobodnaucetni.cz 2023)

3.3.2 Účetnictví na Slovensku

Základní podmínky účtování podnikatelů v účtových soustavách a povinnosti ověření účetní závěrky auditorem a její ukládání ve sbírce listin jsou upraveny Obchodním zákoníkem. Podrobná právní úprava účetnictví je obsažena v samostatném zákoně č. 431/2002 Sb., o účetnictví (dále jen zákon o účetnictví), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o účetnictví je základní a všeobecnou právní normou, vztahující se na všechny účetní jednotky. Podrobnosti o jednotlivých skutečnostech, které se týkají vedení jednoduchého a podvojného účetnictví pro jednotlivé typy účetních jednotek, a o jejich účetních závěrkách jsou vydány Ministerstvem financí Slovenské republiky v podobě opatření. Jako další nástroj pro úpravu účetnictví jsou využívány metodické pokyny, které jsou nezávazné, jelikož spíše doporučují, jak zacházet s problémovými situacemi. Tyto pokyny jsou vydávány také Ministerstvem financí Slovenské republiky, například metodický pokyn Ministerstva financí Slovenské republiky č. MF/7591/2014-74 se věnuje informacím, které by měly být uvedené v účetní závěrce.

Na Slovensku je též možné založit živnost pro podnikání v účetnictví. Slovenský zákon o živnostenském podnikání (zákon č. 455/1991 Zb.) vymezuje tři skupiny živnosti: řemeslnou, volnou a vázanou, ovšem vedení účetnictví patří mezi volné živnosti, tudíž není stanovena podmínka provozování živnosti s odbornou způsobilostí. Pro provozování volné živnosti je nutné také splnění všeobecných podmínek stejných jako v České republice.

3.3.3 Účetnictví v Maďarsku

Účetnictví v Maďarsku se řídí zákonem zákona Akt C/2000, o účetnictví, který je v zásadě velmi podobný zákonu o účetnictví v České republice č.563/1991 Sb., a stanovuje pravidla tak, aby byla ve shodě se směrnicemi Evropského společenství a poskytovala pouze spolehlivé a pravdivé informace o majetku a financích účetní jednotky. Tento zákon, který se vztahuje na všechny účastníky v ekonomice s výjimkou živnostníků, občanskoprávních společností, stavebních spořitelén a obchodních zastoupení zahraničních podniků, určuje zásady, které upravují sestavování účetních zpráv a vedení hlavních knih. Od 1. ledna 2016 došlo k významným změnám v rámci maďarských účetních předpisů. Jednalo se o změny v rozvaze, výkazech zisků a ztrát, pravidlech o účtování plateb dividend a celkové zrušení mimořádných položek.

Účetní rozvaha je složena z aktiv, která jsou vyjádřena v tržních hodnotách, skutečně zaplacených závazků, stanovených rezerv dle zákona a vlastního kapitálu vypočítaného na základě rozdílu mezi aktivy a pasivy, jejichž hodnota je prověřená auditorem v počáteční rozvaze. Po uzavření účetních knih v rámci jednoho hospodářského roku musí společnost předložit zprávu o aktuální finanční situaci, stavu majetku, které jsou doložené účetnictvím dle zákona v maďarském jazyce. Vedení účetnictví a příprava závěrečné dokumentace musí probíhat na základě maďarských účetních standardů, které jsou vyhlášené samostatnou vyhláškou. Při uplatňování směrnice 2013/34/EU do svého právního řádu se Maďarsko rozhodlo zavést pouze kategorie mikro, malých a velkých účetních jednotek.

V Maďarsku je možnost pracovat též na živnost, která se dělí pouze na volnou a podmíněně odbornou. Živnost v oboru účetnictví patří ke skupině, u níž je nutné doložení kvalifikace. Mezi podmínky živnosti patří absolvování odborné zkoušky, prokazující expertízu a roční praxi v účetnictví, nebo dosažené vysokoškolské vzdělání s ekonomickým směrem a následná roční praxe v účetnictví nebo vysokoškolské vzdělání s jiným zaměřením, ovšem alespoň s tříletou praxí v účetnictví. (27/2012. (VIII. 27.) Vyhláška)

3.3.4 Účetnictví v Polsku

Současná právní úprava účetnictví v Polsku je založená na zákoně o účetnictví a zákoně o auditingu z roku 2000. Tyto zákony stanovují základní principy účetnictví, podmínky ověření účetní závěrky auditorem stejně jako metody oceňování. Zákon o účetnictví určuje

pravidla vedení účetních knih, specifikuje aktiva, pasiva a výpočet hospodářského výsledku, stanovuje zásady při inventarizaci majetku, závazky sestavování, kontroly a oznamování účetní dokumentace apod. Zákon dále upravuje kategorizaci účetních jednotek.

Parlament dále upravuje účetnictví formou nařízení Ministerstva financí. S cílem vytvoření polských účetních standardů byl v roce 2002 zřízen Výbor pro účetní standardy (ASC). Je tvořen deseti odborníky na účetnictví a audit zastupujícími auditorské společnosti, Ministerstvo financí, Úřad pro finanční dohled, Národní komoru statutárních auditorů a akademiky. Speciální účetní úprava se týká bank a společností obchodujících na burze, která je upravena v zákoně o investičních fondech nebo nařízeních Hlavního inspektorátu pro dohled nad bankami. V případě komise pro dohled nad pojišťovny a penzijními fondy nejsou vydávány závazná nařízení, avšak komise může předložit petici Ministerstvu financí, aby zasáhlo, pokud by mělo podezření, že došlo k porušení zákona.

V Polsku není možno se stát účetním bez absolvování kurzů, které dávají de facto koncesi na účetnictví, nicméně to není definováno ze zákona. Dle zákona o účetnictví lze provozovat účetní služby za podmínek bezúhonnosti a právní způsobilosti. Živnost by se měla zaregistrovat stejně jako v České republice v Centrální evidenci podnikatelské činnosti, ale není nutné mít licenci či další oprávnění (biznes.gov.pl 2023).

3.3.5 Účetní standardy mezinárodně úrovně

Světová globalizace neobešla stranou vývoj účetnictví a účetního výkaznictví. Pro uskutečnění vhodných podnikatelských rozhodnutí i z pohledu udělování podpor, dotací či grantů v různorodých podobách jsou nezbytné účetní informace. Z uvedeného důvodu se potřeba harmonizace šíří i mimo oblast velkých podnikatelských seskupení.

Mezi účetní standardy nadnárodní úrovně patří mezinárodní účetní standardy a americké účetní standardy. O významu tohoto systému standardů pro státy visegrádské čtyřky není pochyb. V následujících podkapitolách budou účetní standardy rozebrány podrobněji.

Mezinárodní standardy účetního výkaznictví neboli IFRS je souhrn standardů, které upravují sestavování a prezentaci finančních výkazů účetní závěrky. Tento soubor je vydáván Radou pro mezinárodní účetní standardy (IASB). Mezi lety 1973 až 2001 byly vydávány mezinárodní účetní standardy IAS Výborem pro mezinárodní účetní standardy (IASC). Každoročně IASB vydává aktuální seznam platných standardů. Evropská unie vyžaduje

uplatnění mezinárodních účetních standardů ve společnostech, které emitují veřejně obchodovatelné cenné papíry, a proto jsou povinny sestavovat konsolidovanou účetní závěrku od roku 2005 (daneprolidi.cz 2019).

Koncepční rámec je první částí IFRS, která formuluje kvalitativní charakteristiky účetního výkaznictví, vytyčuje základní účetní zásady a předpoklady, definuje jednotlivé účetní kategorie, výchozí varianty oceňování a koncepce uchování podnikové podstaty. V dalších částech svazku IFRS jsou uvedeny jednotlivé standardy (IFRS a IAS), následují jednotlivé interpretace (SIC a IFRIC), významový slovník vybraných výrazů (glossary) a nakonec užitečný rejstřík (index) (daneprolidi.cz 2019).

V procesu harmonizace evropského účetnictví je považován za významný rok 2002, kdy se zveřejnilo nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1606/2002 o uplatnění mezinárodních účetních standardů. V článku 2 tohoto nařízení je termín „mezinárodní účetní standardy“ blíže vysvětlen; rozumí se jím standardy IAS a IFRS včetně souvisejících interpretací SIC a IFRIC, následných změn těchto standardů/interpretací a budoucích standardů/interpretací, které IASB vydá. Podle čl. 5 nařízení mohly dokonce členské státy EU povolit společnostem s veřejně obchodovanými cennými papíry, aby podle mezinárodních účetních standardů sestavovaly i své roční účetní závěrky, a rozšířit požadavek sestavování konsolidovaných účetních závěrek a ročních účetních závěrek podle mezinárodních účetních standardů i na společnosti bez veřejně obchodovaných cenných papírů (daneprolidi.cz 2019).

Nařízení bylo průběžně aktualizováno a doplněno o další přijaté standardy IAS/IFRS a interpretace SIC/IFRIC a zůstalo v platnosti až do 1. 12. 2008. Poté bylo zrušeno a nahrazeno novým nařízením Komise (ES) č. 1126/2008 ze dne 3. 11. 2008, kterým se přijímají některé mezinárodní účetní standardy v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1606/2002. To obsahuje veškeré standardy IFRS a interpretace IFRIC, jež byly EU přijaty v plném rozsahu do 15. 10. 2008 – s výjimkou standardu IAS 39, který byl EU přijat ve zkráceném znění. Přílohou nařízení je text 29 standardů IAS, 8 standardů IFRS, 11 interpretací SIC a 10 interpretací IFRIC. Toto nařízení je stále v platnosti, avšak je opět průběžně novelizováno (daneprolidi.cz 2019).

Vzhledem k tomu, že výše uvedené nařízení Komise (EU) č. 1126/2008 bylo od svého zveřejnění mnohokrát novelizováno (poslední novelou je nařízení Komise (EU) č. 2019/412 ze dne 14. 3. 2019), zveřejňuje EU každoročně (v případě větších novel i několikrát v roce)

nezávazné konsolidované znění tohoto nařízení; naposledy tak bylo učiněno 1. 1. 2019 (daneprolidi.cz 2019).

Jelikož společnosti často neimplementují všechny mezinárodní standardy do účetnictví, od účetního se očekává spíš porozumění. V příloze A je uveden seznam přijatých standardů Evropské unie a interpretace, které jsou součástí posledního konsolidovaného znění.

US GAAP neboli United States generally accepted accounting principals jsou mezinárodní účetní standardy, které primárně využívají americké společnosti. Pokud chce společnost ve Spojených státech emitovat veřejně obchodované cenné papíry, musí být registrovaná u Americké komise pro cenné papíry a burzy (SEC), která dohlíží na dodržení federálních zákonů, regulaci a kontrolu trhu. Zároveň SEC vynucuje dodržení US GAAP (Muller 2019).

US GAAP jsou považovány za složité a velmi podrobné standardy, jelikož obsahují kolem 17 tisíc stran. Tato rozsáhlá pravidla nenechávají společnostem dostatek volného prostoru pro způsobení chaosu či účetních podvodů. Vedení společností mívají tendence účetní pravidla obcházet, avšak podrobnost těchto standardů je nutí prokazovat skutečnou hospodářskou realitu společnosti. Avšak je nutné podotknout, že taková podrobnost a přehlednost je velmi podstatná pro investory a jejich rozhodování (Muller 2019).

Začátkem 20. let 20. století se začal vyvíjet americký účetní systém, který reagoval na světovou hospodářskou krizi. Na tvorbě základních účetních pravidel se podílel výbor vyhlášený Americkým institutem účetních. Institut byl později přejmenován na Americký institut certifikovaných veřejných účetních. Do konce 50. let 20. století byla účetní pravidla publikována v Účetním výzkumném bulletinu. Dále v tvorbě účetního systému pokračoval Výbor pro účetní zásady, avšak v roce 1973 byl nahrazen Radou pro finanční účetní standardy vzniklou na popud SEC (Muller 2019).

3.3.6 Účetní programy

Každá společnost využívá různé účetní programy. Nejčastěji se lze setkat se SAP, Navision, Oracle, Pohoda, Abra, MS Dynamics. Velké nadnárodní společnosti často využívají SAP.

SAP program neboli Systémy – Aplikace – Produkty je jedním z největších produktových softwarů ve světě, vyrobený německou společností SAP v roce 1972. Od té doby prošel různými změnami a nyní je rozdělen do šesti hlavních modulů: materiálové hospodářství, plánování a řízení výroby, řízení údržby, finance, controlling, personalistika, řízení kvality

(sap.com 2023). Účetní nejčastěji využívají pouze jeden či dva moduly. Znalost programu SAP je často vyžadovaná, avšak je nutné podotknout, že každá společnost určuje vlastní pravidla. Mezi výhody zmíněného účetního programu patří jeho flexibilita, jelikož lze nastavit povolené operace pro oprávněné osoby. Také je nutné podotknout, že se v programu zaznamenává datum a jméno osoby, když se provádí jednotlivé operace. Mezi nevýhody patří vysoká cena a také dlouhá doba implementace, která může trvat i několik let. Oproti ostatním účetním programům se SAP považuje za složitější účetní program (l-a-b-a.cz 2022).

Microsoft Dynamics NAV neboli od roku 2018 Microsoft Dynamics 365 Business Central je celosvětově oblíbený ERP vyvíjený společností Microsoft, který vznikl z původního Navision. Je nejen celosvětově dostupný, ale také přeložen do 70 jazyků, což z něj dělá finanční systém jednoduše použitelný i pro osoby neovládající anglický jazyk. Jeho nespornou výhodou je jednoduchá integrace s jakýmkoli Microsoft Office 365 produktem, jako je Office či Outlook (mercuriusit.com 2023).

Dále účetní mívají zkušenosti se softwarem POHODA, který je momentálně považován za jeden z jednodušších účetních programů. POHODA se používá v malých, středních i větších firmách, jelikož splňuje veškeré požadavky na vedení účetních agend. Každá společnost mívá různé požadavky na software a od toho se odvíjí volba vhodné licence. Základní licence je POHODA mini, která je bez rozšiřujících funkcí a umožňuje účtovat pouze jednu firmu (altaxo.cz 2023). Pokud je nutné účtovat více firem, je nutné zakoupit licenci POHODA Lite, jelikož nabízí vedení neomezeného počtu firem. Na rozdíl od základní verze mini podporuje vícero funkcí jako cizí měny, objednávky a nabídky, čtečky EAN, pokladen apod. Avšak tato licence neumožňuje daňovou evidenci mezd a skladové hospodářství s podporou přímého prodeje. Pro získání těchto funkcí je nutné zakoupení licence POHODA Standard, která zároveň podporuje práci více uživatelů ve společné síti. Zmíněné licence umožňují pouze vedení daňové evidence. Pro vedení účetnictví POHODA nabízí licence POHODA Profi a POHODA Premium, kde je stejné rozdělení jako u licencí pro vedení daňové evidence. POHODA Profi nabízí pouze základní funkce a POHODA Premium umožňuje práci několika uživatelů a pokročilé funkce v podobě mzdové agendy, skladového hospodářství, čteček EAN apod. Pro vedení účetnictví i daňové evidence se pořizuje POHODA Komplet. Pokud podnik potřebuje pouze evidenci skladu bez účtování, je v nabídce licence POHODA Jazz. Po účetních není vyžadovaná znalost konkrétních či všech

licencí, výhodou je mít povědomí, jak software vypadá a jak se provádí základní operace. (5nej.cz 2023)

V světě účetnictví se také lze setkat se společností ABRA Software, která vyvíjí ekonomické systémy pro velké a střední firmy. Stejně jako SAP, POHODA a MS Dynamics nabízí řešení pro sledování firmy a volbu vhodných řešení. Na trhu jsou nyní známé ERP systémy Abra Gen a Abra Flexi. Abra Gen může být využíván ve společnostech jako jediný informační systém, jelikož kromě účetnictví nabízí funkce pro nákup, sklad, výrobu, zákazníky, prodej a poskytování služeb, řízení a management, personalistiku. Co se týče účetnictví, slouží k evidenci dokladů, realizaci souvisejících účetních operací; ruční nebo automatizované zadávání požadavků plateb a vytváření platebních příkazů; komplexní evidenci hmotného, nehmotného, dlouhodobého a drobného majetku; vystavování pokladních dokladů, které jsou zároveň i daňovými doklady; podporuje EET a mnoho dalšího. Dále je možné se setkat s verzí Abra Flexi, jež je prezentovaná spíše pro menší společnosti. Hlavní výhodou daného softwaru je možnost se připojit kdykoliv online. Obdobně jako Abra Gen nabízí funkce nejen v účetnictví, ale i pro skladové zásoby, majetek, obchodní kontakty a personalistiku. Abra Flexi nabízí automatizaci různých procesů, například fakturace. Faktury se v systému propisují automaticky a je nutná pouze kontrola. Stejně jako u Pohody se po účetních nevyžaduje znalost obou verzí a výhodou je, když se v programu orientují (5nej.cz 2023).

Enova365 je software nabízející kromě účetního systému také další řešení jako například HR management nebo skladové zásoby. I přestože jde o veliký softwarový balík, firma se snaží získat i malé prodejce nebo i jednotlivce, například možností využívat mobilní telefon pro celý jejich program. Enova365 je jedním z nejpoužívanějších účetních softwarů v Polsku. Software je vyvíjen polskou firmou Soneta, s. r. o., která je na trhu již přes 20 let a za svou existenci obdržela 18 ocenění od různých velkých firem jako Microsoft či Forbes. Firma je natolik úspěšná na trhu že byla založená obdobná firma eNova Software and Hardware Solutions, s. r. o v Indii, která se Sonetu snaží napodobit i prodejem podobného softwaru (enova.pl 2023).

Další oblíbenou aplikací v Polsku a Maďarsku je QuickBooks, která je zaměřená hlavně na malé a střední podniky. Tento program je vyvíjen americkou Intuit Inc. a dlouhou dobu byl nepoužívanějším účetním softwarem pro malé podniky v USA. Varianta tohoto programu umožňuje funkčnost v klasických prohlížečích s tím, že je celá uložena na cloudu. Díky

tomu mohou klienti software jednoduše vyzkoušet bez nutnosti velké počáteční investice. Poslední výhodou tohoto programu je možnost ho přímo využívat jako platební terminál a nahradit klasickou kasu, což zjednodušuje jak účetní, tak skladové sledování stavů firmy.

Velkým hráčem na Maďarském trhu je 30 let stará firma PROGEN Kft., která nabízí hned dva softwarové balíky. Jeden s názvem sErpa, cílený na velké firmy, jakou jsou továrny či dopravní společnosti, s integrací velkého množství funkcí, které nesouvisejí jen s finanční stránkou podnikání. Vedle toho mají Nagy Machinátor, zaměřený pouze na účetní záležitosti a cílený na malé firmy do 30 lidí nebo na čistě účetnické firmy, protože povoluje více profilů a jejich přístupový management, pokud je z jednoho účtu opečováváno více klientů (progen.hu 2023).

Druhou všestrannou firmou v Maďarsku je Novitax Kft., která nabízí hned několik programů: WINTAX – ERP, NTAX – podvojně účetnictví, TAXA – základní účetní program, BÉR – výplatní software a mnoho dalších. Firmy tak mají možnost si koupit jen software, který potřebují, místo velkého ERP, jež třeba ani nevyužijí (novitax.hu 2023).

3.3.7 Znalost cizích jazyků

Ve 21. století se znalost cizích jazyků stává téměř nutností. Vyžadovaná úroveň jazyka se odvíjí od kultury a typu společnosti. Je samozřejmostí, že nadnárodní společnosti mají většinou firemní jazyk angličtinu. Avšak je nutné rozlišovat, jak moc se jazyk bude využívat. Při vyhledávání pozice účetního na stránkách jobs.cz v České republice se v každém druhém inzerátu uvádí požadovaná znalost anglického jazyka minimálně na mírně pokročilé úrovni. Může to být z několika důvodů, například špatné předání náplně práce mezi finančním manažerem a personalistou, nebo skutečnost, že účetní může zpracovávat zahraniční faktury vydané v anglickém jazyce. Jak již bylo zmíněno, firemní jazyk může být angličtina, tudíž většina e-mailové komunikace bude probíhat v angličtině, avšak všichni zaměstnanci budou Češi.

Pokud se jedná o juniornější pozice, cizí jazyk je primárně využíván pouze ve formě čtení dat z faktur či napsání jednoho e-mailu týdně. Na seniornějších pozicích už bývá nutností znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni. Mezinárodní společnosti často mívají vedení mimo státy Visegrádské skupiny a z toho důvodu bývá veškerý reporting v angličtině. Také v některých společnostech se objevuje trend zaměstnávání cizinců, tudíž komunikace

v cizím jazyce bývá na denní bázi. Obvykle zaměstnavatelé podporují výuku cizích jazyků a jako benefit poskytují placené jazykové kurzy, často v pracovní době. Využívání jiných cizích jazyků, jako je francouzština, němčina, španělština, portugalština, finština atd., je nutné spíš v centrech sdílených služeb, jelikož účetní musí komunikovat se zahraničními kolegy na denní bázi a zároveň musí rozumět zaslané dokumentaci.

3.3.8 Mezinárodní a národní certifikace

V oblasti financí a účetnictví se lze setkat s požadavkem na absolvování ACCA zkoušek. ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants) je britskou mezinárodní profesní organizací, která umožňuje získat dovednosti a znalosti v účetnictví a financích. Organizace sdružuje účetní po celém světě a ověřuje jejich znalosti a dovednosti v praxi. ACCA kvalifikace je rozdělena na základní a profesní úroveň. Pro získání členství v ACCA organizaci je nutné vykonat 13 písemných zkoušek z celkového počtu 15 předmětů a zároveň prokázat alespoň tři roky relevantní praxe v oboru. Další podmínkou je splnění etických a profesních hodnot v online modulu etických případových studií. V následující tabulce je seznam předmětů potřebných ke splnění.

Tabulka 3 ACCA Zkoušky

Základní úroveň (Fundamentals)	
<i>Vědomostní modul (Applied Knowledge)</i>	
AB	Účetní v podnikání (Accountant in Business)
MA	Manažerské účetnictví (Management Accounting)
FA	Finanční účetnictví (Financial Accounting)
<i>Modul odbornosti (Applied Skills)</i>	
LW	Podnikové a obchodní právo (Corporate and Business Law)
PM	Řízení výkonnosti (podniku) (Performance Management)
TX	Daně (Taxation)
FR	Účetní výkaznictví (Financial Reporting)
AA	Audit (Audit and Assurance)
FM	Finanční řízení (Financial Management)
Profesní úroveň (Strategic Professional)	

<i>Kmenový modul (Essentials)</i>	
SBL	Obchodní manažer (Strategic Business Leader)
SBR	Strategické obchodní reporty (Strategic Business Reporting)
<i>Výběrový modul (Options) – výběr 2 zkoušek</i>	
AFM	Pokročilé finanční řízení (Advanced Financial Management)
APM	Pokročilé řízení výkonnosti (Advanced Performance Management)
ATX	Pokročilé daně (Advanced Taxation)
AAA	Pokročilý audit (Advanced Audit and Assurance)

Zdroj: Icu-praha.cz 2023

Lze získat certifikace i na národní úrovni, nicméně pouze ve vybraných státech. Na Slovensku a v Maďarsku existují komory auditorů, které nabízejí členství v komoře, ale neumožňují získat certifikace. V České republice se lze setkat s certifikacemi poskytovanými Svazem účetních České republiky. Organizace funguje již od roku 1990 a jejím cílem je rozvoj a zkvalitnění účetní profese na území České republiky. Organizace těsně spolupracuje s již zmíněnou ACCA a v rámci této spolupráce byly vytvořeny dva stupně certifikace: certifikovaný účetní a účetní expert. Do kategorie I. stupně patří předměty: finanční účetnictví v České republice, právo v podnikání, informační a komunikační technologie, řízení malých a středních firem, daňový systém České republiky a řízení výkonnosti. Do kategorie II. stupně patří předměty pokročilejšího charakteru: IFRS, finanční management, strategický management a manažerské účetnictví, auditing a vnitřní kontrola. Ukončení obou stupňů a získání certifikace je podmíněno úspěšným absolvováním písemné zkoušky a praxí. Absolventi certifikace jsou zapsáni v Komoře certifikovaných účetních, z. s. (svaz-ucetnich.cz 2022)

V Polsku je také možné získat národní certifikaci v již dlouhodobě fungující Asociaci účetních v Polsku. Asociace působí již od roku 1907, tehdy se jmenovala Jednota účetních ve Varšavě a byla zaměřená pouze na jednu lokalitu. Nyní nabízí možnost získání čtyř certifikací: účetní, účetní specialista, hlavní účetní a diplomovaný účetní. Pro získání certifikace je také nutné absolvování písemné zkoušky (skwp.pl 2023).

3.3.9 Požadavek na získané zkušenosti v oboru účetnictví

Při hledání kandidátů na pozici účetní personalisté často uvádějí minimální požadovaný počet let na obdobné pozici, avšak tato informace není vždy úplná. Při rozhodování, zda kandidát bude připuštěn k pohovoru, či nikoliv, se personalisté dívají na počet let strávených v jednotlivých firmách. Každý zaměstnavatel by preferoval, aby zaměstnanec zůstal na své pozici co nejdéle. Tudíž když kandidát mění práci každé dva roky, či dokonce kratší dobu, působí pro potenciálně budoucího zaměstnavatele nedůvěryhodně. Proto se doporučuje, pokud dotyčný/á zastupoval/a pozice kvůli mateřské dovolené, uvádět danou informaci i v životopisu. Většina kandidátů si myslí, že zmíněnou situaci popíše na osobním pohovoru, avšak nemusí k němu vůbec dojít. Z toho vyplývá, že není vhodné měnit pracovní prostředí velmi často, tudíž častěji než jednou za tři až čtyři roky.

Dále je nutné více rozebrat, o jaký typ zkušeností se přesně jedná. Je jasné, že kandidát, který má krátkodobou zkušenost s účetnictvím, by se neměl hlásit na pozici hlavní účetní. Tudíž je nezbytné zdravě ohodnotit své dovednosti. Ale pokud se v inzerátu uvádí, že se hledá hlavní účetní a požadované zkušenosti jsou minimálně tři roky na obdobné pozici, může uspět kandidát/ka, který/á na obdobné pozici nepracoval/a, ale působil/a jako seniorní účetní, jelikož pojmenování jednotlivých pozic není ve všech společnostech sjednocené a i seniorní účetní může umět zpracovávat agendu hlavní účetní.

Při hodnocení profilu, zdá kandidát/ka odpovídá požadavkům na pozici, se personalisté také dívají na odvětví, kde působil/a předtím. Výhodou samozřejmě bývá přechod ze společnosti do společnosti ze stejného odvětví. Každé odvětví má svá specifika, tudíž pro zaměstnavatele je výhodnější zvolit kandidáta/ku, který/á už má zkušenosti, aby nemusel zaučovat nového člověka. Také může dojít k problému s přechodem ze státního sektoru do soukromého. Ve státní sféře účetní obvykle neumějí komplexní agendu, jelikož každý ve zpracování účetnictví zodpovídá za svoji část. Další nevýhodou je, že účetnictví podnikatele a neziskových organizací se liší, tudíž jak bylo zmíněno výše, pro zaměstnavatele je to čas strávený navíc.

3.3.10 Ostatní požadavky na pozici účetní

Další požadavky jsou specifické a spíše jsou spojené s pozicí hlavního účetního. Jedná se například o vedení týmu. V některých společnostech účetní oddělení dosahuje nad tisíc

členů a z toho důvodu je pro zaměstnavatele nezbytné, aby kandidát/ka měl/a zkušenosti s vedením týmu alespoň deseti lidí. Obvykle tyto společnosti mají vysoký obrat, a proto bývá nutné účetní tým rozšiřovat. Je to také spojené s tím, že ne každý jedinec umí správně delegovat práci.

Zkušenosti s implementací nového účetního programu bývá kritériem pro volbu hlavního či seniorního účetního. Tato zkušenost hraje roli v situaci, když se společnost chystá na implementaci nového ekonomického systému či už je ve fázi implementace. Implementace může probíhat i v průběhu dvou let, než se zaintegrují všechny moduly, a z toho důvodu společnost potřebuje zaměstnance, který již má zkušenosti s obdobným procesem. Může dojít k případu, kdy se účetní rozhodne odejít v průběhu nastavování procesů, a v daný okamžik je nezbytné najít kandidáta/ku, který/á se implementace účastnil/a, jelikož není čas se zaškolováním juniorů.

Může nastat situace, kdy v průběhu krátkého období ve společnosti skončí celé účetní oddělení. Důvody mohou být různé, například obdržení lepší pracovní nabídky. V listopadu v roce 2021 podíl nezaměstnanosti v České republice činil 3,3 %, tudíž zaměstnanci se nemusí držet pouze jednoho zaměstnavatele, ale naopak se aktivně rozhlížíjí po lepších pracovních příležitostech. Hodně společností si platí i mzdové průzkumy na míru od personálních agentur, aby zjistily, zda nabízejí relevantní finanční odměny vůči konkurenci. Dalším důvodem může být toxická atmosféra v týmu, která může znepríjemňovat pracovní dobu. Pokud dojde k výpovědím v celém účetním oddělení, společnosti se obracejí na účetní firmy, avšak pro mnohé se nejedná o dlouhodobé řešení vzniklého problému. Při tzv. „znovuzrození“ účetního oddělení se hledá znalý účetní, který již má zkušenosti s nastavováním nových procesů. Tato zkušenost může být dalším požadavkem, s nímž se lze setkat.

Při výběrovém řízení není legální se ptát, kolik má dotyčný/á dětí či zda v následujících letech plánuje rodičovskou dovolenou. V demokratické společnosti by neměl hrát roli věk nebo pohlaví, ale realita je bohužel jiná. Náboráři se často setkávají s požadavkem na účetní, explicitně ženu a v konkrétním věku. Jedná se o věk mezi 35 až 50 lety. Věk je často odůvodněn tím, že zbytek kolektivu je ve stejném věku a starší či mladší kandidát by tam nezapadl. Co se týče pohlaví, pozice účetní/ho často bývá asociovaná spíše se ženou než

s mužem, tudíž je při rozhodování nutné brát v potaz složení kolektivu a zda se muž bude cítit komfortně v čistě ženském kolektivu, či obráceně.

Většina účetních má pouze středoškolské vzdělání s maturitou, ale na vyšších pozicích je titul nezbytný. Když společnost bude vybírat mezi dvěma rovnocennými kandidáty, vybere si osobu s titulem. Pokud dochází k internímu povýšení v rámci společnosti, vedení obvykle naléhá, aby si zaměstnanec doplnil vysokoškolské vzdělání. Obvykle nehraje roli, zda kandidát/ka má vystudovanou soukromou, či státní školu, a primárně preferují ekonomické obory. Hodně účetních pracujících ve státní sféře se snaží o doplnění vzdělání, jelikož v ten moment se posouvají do další platové kategorie v tabulce.

3.3.11 Soft skills

Soft skills neboli měkké dovednosti vychází z osobnostních předpokladů člověka a souvisí s jeho sociální inteligencí, lze je v průběhu života trénovat a dostávat je na vyšší úroveň. Lze mezi ně zařadit: komunikační schopnosti, týmového ducha, empatii, asertivitu, schopnost řešit konflikty, samostatnost, odolnost vůči stresu, organizační dovednosti atd. Společnost může požadovat od svých zaměstnanců různé vlastnosti a stále více se hovoří o důležitosti přijetí hodnot a kultury společnosti ze strany zaměstnance. Například pružná organizace vyžaduje pružné a přizpůsobivé jedince, kteří akceptují změny. Jde také o to, aby uchazeč svými charakteristikami osobnosti zapadl do daného kolektivu a byl schopen přijmout hodnoty týmové kultury a nestal se cizorodým a rozvratným prvkem v týmu (KOUBEK 2007, str.170).

Cílem výběru pracovníků je rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání pracovníků a prošlých předvýběrem, bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat nejen požadavkům obsazovaného místa, ale přispěje i k vytváření zdravých mezilidských vztahů v pracovní skupině i v organizaci. Uchazeč musí být schopen akceptovat hodnoty příslušného pracovního týmu, útvaru a organizace a přispívat k vytváření žádoucí týmové a organizační kultury a v neposlední řadě je dostatečně flexibilní a má rozvojový potenciál pro to, aby se přizpůsobil předpokládaným změnám na pracovním místě, v pracovní skupině i v organizaci (KOUBEK 2007, str.166).

Pojem osobnost může být vymezen různými způsoby, např. jako viditelný aspekt povahy, jímž člověk působí na druhé, nebo jako ucelený vzorec rysů chování jedince, popřípadě jako

souhrn fyzických, mentálních, emocionálních a sociálních charakteristik jedince či jako relativně stabilní množina charakteristik a sklonů jedince apod. V souvislosti se stanovováním žádoucích rysů pracovníka lze vycházet z povahy práce na pracovním místě a z povahy pracovních a sociálních kontaktů pracovníka s jinými lidmi. V případě účetní práce je vyžadována důkladnost, systematickosti, spolehlivost, ochota spolupracovat, otevřenost, takt a vstřícnost (KOUBEK 2007, str.168).

Součástí výběrových řízení jsou kromě testů znalostí a dovedností i testy osobnosti. Tyto testy mohou být označovány za psychologické a mají ukázat různé stránky uchazečovy osobnosti, základní rysy jeho povahy, zda je extrovert, nebo introvert, racionální, nebo emotivní, společenský, či uzavřený apod. Vychází se přitom z empiricky okoušené skutečnosti, že osoby určitého oboru, určitého odborného zaměření mají sklon mít podobné zájmy, podobné charakteristiky osobnosti. Určité zájmy, určité rysy osobnosti, zejména jsou-li shodné se zájmy a rysy osobnosti osob úspěšných v oboru, tedy mohou signalizovat to, zda se testovaná osoba pro příslušnou práci hodí, či nehodí.

Mezi testy bývají často zařazovány i tzv. skupinové metody výběru pracovníků. Mohou mít různou podobu, vždy však jde o jakousi simulaci řešení nějakého praktického problému či hraní určité role. Buď jednotliví uchazeči o zaměstnání předkládají svá řešení, argumentují pro ně a obhajují je před ostatními uchazeči a podle toho jsou posuzováni, nebo skupina musí v časovém limitu společně vyřešit nějaký problém a jednotlivci jsou posuzováni podle svého příspěví k vyřešení problému. Tyto metody jsou využívány pro výběr pracovníků spíše do seniorních pozic, na místa vedoucích pracovníků (KOUBEK 2007, str.176).

3.4 Charakteristika uskupení visegrádské čtyřky

Visegrádská čtyřka (V4) je regionální uskupení čtyř středoevropských států: České republiky, Maďarska, Polska a Slovenska, které vzniklo podepsáním deklarace členských států. Deklarace obsahuje vymezení spolupráce na společné cestě k evropské integraci. Po přijetí členských států V4 do Evropské unie se skupina zaměřila na prosazování spolupráce a stability v širším regionu střední Evropy. V rámci Regionálního partnerství spolupracuje V4 s Rakouskem a Slovinskem a v rámci tzv. programu V4+ spolupracuje s dalšími státy střední a východní Evropy. K založení visegrádského svazku bylo v roce 1991 zvolené historické místo v Maďarsku – Visegrád, jelikož v roce 1335 zde byla uzavřena a podepsána

Vyšehradská smlouva mezi Janem Lucemburským, uherským králem Karlem Robertem a polským králem Kazimírem III. Velkým (NOVOTNÝ a ostatní 2017, str.10)

Češi, Poláci i Maďaři patří mezi staré historické národy střední Evropy, avšak historicky nelze střední Evropu geograficky zobrazit a dle slov francouzského historika Jacques Le Rider „se jedná o ansámbl neustále se měnící v čase i prostoru.“ Avšak slovenský národ se od ostatních lehce lišil. Ještě do první světové války patřil pod Maďary a na jejich území probíhala silná maďarizace. Slováci byli považováni za nevzdělaný národ s malou částí vzdělané inteligence. Po vzniku první republiky se začalo aktivně rozvíjet slovenské školství a již v roce 1919 byla v Bratislavě založena první univerzita. Od roku 1938 až do roku 1991 všechny národy zažívaly období diktatur, nejdříve německo-nacistické a po druhé světové válce rusko-komunistické. Roky 1988–1992 jsou považovány za tzv. převratné, jelikož se jednalo o období revolucí, které probíhaly v celé střední a východní Evropě. V roce 1991 došlo k založení Visegrádské trojky, kde se hlavním cílem stala vzájemná podpora při snaze se začlenit do euroatlantických struktur. O dva roky později se rozpadlo Československo a skupina získává neoficiální název Visegrádská čtyřka. Všechny státy usilovaly o likvidaci komunistických právních základů a zároveň zkoušely transformovat ekonomiku pomocí dodržování směrnic a rad mezinárodních finančních centrál a Evropské unie (NOVOTNÝ a ostatní 2017, str. 55–64).

První transformační vlna, která končila začátkem 90. let, měla pozitivní dopad na všechny země, což dokládá růst různých ukazatelů jako hrubý domácí produkt nebo index lidského rozvoje (dožití, vzdělání, životní úroveň). Koncem 90. let byla situace v postkomunistické střední Evropě taková, že státy opouštěly prvotní koncentraci na likvidaci komunismu, ale nastupovalo integrační období a přípravy na vstup do Evropské unie a NATO, které obnovily Visegrádskou skupinu. V roce 1999 vstoupilo Polsko, Česko a Maďarsko do NATO a o pět let později Slovensko. O vstupu do EU státy V4 zkoušely jednat společně jako celek, ale bohužel Evropská unie trvala na možnosti rozhodovat o každém státu zvlášť. Nehledě na to se v roce 2004 všechny čtyři státy staly členy Evropské unie a tím získaly možnost přistupovat k sjednávaným otázkám stejně. Po vstupu do EU došlo k navýšení zahraničně-politických aktivit v rámci států visegrádské čtyřky. (NOVOTNÝ a ostatní 2017, str. 94–113)

Visegrádská čtyřka na rozdíl od ostatních mezinárodních skupin nemá fungující instituce kromě Mezinárodního visegrádského fondu, který byl založen roku 2000. Jeho hlavním cílem je zřízení spolupráce v různých odvětvích jako kultury, školství, výzkumu, výměně mládeže a vývoje přeshraniční spolupráce. Primárním zaměřením financování fondu jsou aktivity nevládních subjektů a zároveň je poskytovatelem různých grantů, například tzv. Visegrádského grantu nebo Strategického grantu. Oba jsou zaměřeny na podporu partnerství mezi státy pomocí realizací společných projektů. Financování samotného fondu probíhá formou příspěvků jednotlivých států ve výši 2,5 mil. euro, ale zároveň fond dostává dary jak od evropských států, například Nizozemska a Švédska, tak i mimoevropských, jako je Japonsko či Jižní Korea (msmt.cz 2019).

Ministerstva zahraničních věcí nesou zodpovědnost za koordinaci spolupráce zemí Visegrádské skupiny a jejich úkolem je zajišťování a evidence projektových aktivit, integrace expertních orgánů a skupin. Také mají na starosti organizaci schůze hlavních představitelů zemí Visegrádské skupiny. Státy mají pravidelná setkávání na různých úrovních počínaje prezidentem až po externí konzultace. Jednou za rok probíhá organizovaná schůze premiérů jednotlivých států. Státy Visegrádské skupiny se střídají ve výkonu předsednictví také jednou ročně a předseda V4 je ve funkci začátku července do konce června následujícího roku (mpsv.cz 2020).

3.5 Aktuální situace na pracovním trhu v rámci účetní profese ve státech visegrádské čtyřky

Dle Mzdového průzkumu vydávaného mezinárodní personální agenturou Hays jsou v České republice v rámci finančního oddělení nejvíce obsazovány pozice finančních účetních a finančních kontrolérů. Společnosti nechtějí slevovat ze svých požadavků a mezi důležité požadavky patří loajalita vůči firmám. Pro zaměstnavatele v České republice již nejsou moc atraktivní uchazeči, kteří mají krátkodobé zkušenosti ve vícero společnostech neboli takzvaní „job hoppeři“. Avšak v posledních letech kandidáti mohou disponovat podstatnými argumenty pro změnu zaměstnavatele, například propouštěním zaměstnanců způsobeným problematikou spojenou s covidem-19 či odchodem ruských společností z evropského trhu kvůli probíhající válce na Ukrajině (HAYS Salary Guide 2023).

Nicméně časté střídání společností kandidáty nepatří mezi překážky pro společnosti s centry sdílených služeb. Pro tento druh zaměstnavatele je fluktuace zaměstnanců dlouhodobou problematikou a díky vysoké míře inflace, která postihla Českou republiku a Evropu, se požadavek na loajalitu omezil. V České republice je sledován dlouhodobě rostoucí trend v rámci nutnosti ovládnutí cizího jazyka, primárně angličtiny. Mezinárodní a lokální společnosti dávají přednost kandidátům se znalostí anglického jazyka na pokročilé úrovni, nicméně uchazeči jsou po nástupu často demotivováni, jelikož mají možnost používat cizí jazyk minimálně nebo skoro vůbec, i přestože byl firmou vyžadován. V roce 2022 se české společnosti začaly vracet k osobním pohovorům a pro zaměstnavatele přestalo být dostačující potkávat uchazeče pouze prostřednictvím online pohovorů. Pro seniornější kandidáty jsou udělovány výjimky (HAYS ČR Mzdový průzkum 2023).

Z uvedených dat poskytnutých taktéž personální agenturou Hays se v Maďarsku trh s pozicemi účetních a ostatních zaměstnanců v rámci finančního oddělení nezmenšil, ale stabilně rostl i přes silné ekonomické problémy země v posledních letech. K žádnému velkému propouštění ve finančním sektoru nedošlo. Ve svém průzkumu Hays uvádí, že zaměstnanci ve finančním sektoru nemění zaměstnání, pokud nedostanou od nového zaměstnavatele o 15–25 % větší základní plat. Z tohoto důvodu se celkové platy zvedly a donutily firmy, aby interně navýšily odměny mnohdy o více než 25 %, aby nahradily ztráty z inflace, nebo popřípadě přišly s jinými bonusy. Mezi tyto bonusy patří například větší přídatky na jídlo nebo i jednorázové bonusy jako teambuildingy, wellness či slevy v odvětví, ve kterém společnost působí. Některé společnosti nabízejí alespoň částečnou práci z domu, což většina lidí podporuje. Drtivá většina společností ovšem oponuje plné práci z domova, za což nejspíše může konzervativní myšlení většiny vedení (HAYS Czech Republic 2023).

Ve všech státech Visegrádské skupiny jsou nejvíce exponovaní lidé s dobrými kompetencemi ohledně IFRS a plynulou angličtinou. Tito kandidáti dostávají až několik nabídek týdně, což vede k platovému přebíjení mezi zaměstnavateli. Další nedostupnou pracovní silou, a tedy dobře dostupnou pozicí jsou v Maďarsku řadoví účetní s výbornou znalostí angličtiny a zároveň lokálního účetního systému (Hays Business Services Sector Salary Guide 2023, 2023).

Dle průzkumu vydávaného personální agenturou PageGroup byl i v Polsku v roce 2022 zaznamenán růst poptávky po finančních pozicích, zejména účetních. Polští zaměstnavatelé

se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných kandidátů, jelikož v sousedním státě probíhá válka, a z toho důvodu účetní nepocítují bezpečnou situaci pro změnu. I přestože má Polsko vysokým počet uprchlíků přicházejících do státu, pozice zůstávají neobsazené kvůli nedostatku požadované kvalifikace či jazykové bariéry (HAYS POLAND SALARY GUIDE 2023).

Stejně jako Hays i PageGroup uvádí, že kandidáti v Polsku jsou ochotni změnit pozici pouze při nárůstu základního platu alespoň o 20–30 % oproti současnému, ale navýšení mzdy není jediným relevantním faktorem. Kandidáti rovnou při pohovorech zjišťují, zda na pozice bude možnost rozvoje v následujících letech. a známou otázku z pohovoru „Kde se vidíte za 5–10 let“ již nepokládá zaměstnavatel, ale uchazeč (Michael Page International 2023).

4. Vlastní práce

4.1 Komparace aspektu vzdělávání mezi státy Visegrádské skupiny

U pozic CSS zaměstnavatelům nestačí pouze základní vzdělání bez maturity. V České republice pouze 9 % společností na tyto pozice stačí základní vzdělání, u ostatních států se neobjevily buď žádné pozice, či zanedbatelné množství. Výrazně větší poptávka je po pozicích se střední školou. Počet inzerčí na pozice CSS vzrostl u všech zemí, ale nejvíce u České republiky. U zbylých států požadavek na vzdělání alespoň s maturitou tvoří průměrně 33,7 %. V Polsku, Maďarsku a Slovensku je kladen větší důraz na vysokoškolské vzdělání u pozic CSS, v porovnání s Českou republikou, kde je vysokoškolský titul vyžadován pouze u 27,27 %.

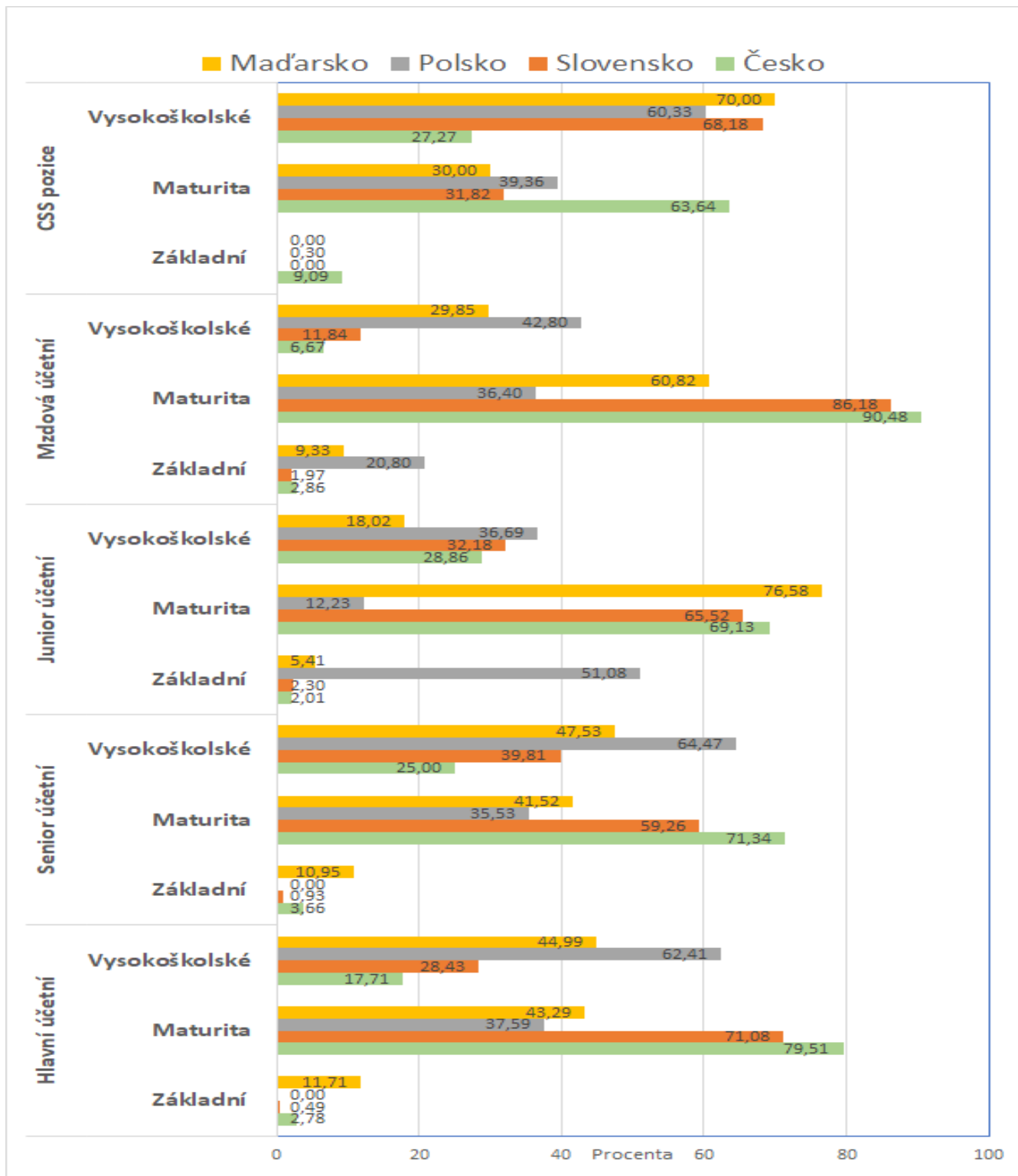
U pozice mzdový účetní je také nízká poptávka po kandidátech s pouze základním vzděláním, a to u všech států kromě Slovenska. Až 20,8 % inzerátů uvádělo jako dostačující základní vzdělání. Společnosti na Slovensku poptávají stejné množství kandidátů na pozice, kde je dostačující být absolvent střední školy, tak i vysoké. U České republiky a Maďarska je sledován podobný trend, přičemž u mzdového účetního je nutné primárně středoškolské vzdělání a na vysokou školu se neklade takový důraz.

V Polsku je u pozice junior účetní u 51,08 % inzerátů dostačující pouze základní vzdělání, avšak u ostatních států tomu tak není. Průměrně 75 % společností vyžaduje alespoň středoškolské vzdělání na této pozici v rámci Maďarska, Slovenska a Česka. Avšak nejmenší důraz na vysokou školu klade Maďarsko, u pozice junior účetní vyžaduje vysoké vzdělání pouze 18,02 %, přičemž u ostatních států je to v průměru 32 %.

Dosažení vysokoškolského vzdělání vyžadují nejvíce zaměstnavatelé v Polsku a nejméně se na to klade důraz v České republice, kde je vyžadováno pouze u 25 % společností. Společnosti sídlící na území Slovenska a Maďarska vnímají požadavek na vysokoškolské vzdělání přibližně stejně – kolem 42,5 %. Co se týče středoškolského vzdělání v České republice, je vyžadováno u 71,34 %. Toto vzdělání je poměrně dostačující i pro Slovensko, jelikož bylo nalezeno 59,26 % inzerátů hledajících kandidáta s uvedeným vzděláním. Základní vzdělání je považováno za nedostačující s výjimkou Maďarska, kde ovšem stejně otevírá pouze 10 % pracovního trhu.

Pozice hlavního účetního vyžaduje vysokoškolské vzdělání nejvíce na polském trhu – 62 % společností považuje tento požadavek za nezbytný. Stejné vnímání pozice mají společnosti i na maďarském trhu, kde poptávka po vysokoškolském vzdělání činí téměř půlku ze zveřejněných pozic hlavních účetních. Pro český a slovenský trh je většinou nezbytné dosažení alespoň středoškolského vzdělání. Pozice hlavní účetní pouze se základním vzděláním se téměř neobjevovala, s výjimkou Polska, kde byla poptávka 11,71 % z inzerovaných pozic.

Graf 1 Procentuální zastoupení volných pozic v závislosti na dosaženém vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Komparace zaměstnavatelů v rámci států Visegrádské skupiny v nutnosti ovládnání účetních programů a MS Office

V další kategorii na pozici účetní je nezbytné použití účetního systému. Pokročilé ovládnání MS Office je často požadována po finančních analytících či kontrolorech, ale pro účetní jsou také velmi podstatné. Při hledání, zda zaměstnavatelé u pozice účetní požadují ovládnání účetního programu, byla přidána i kategorie MS Office.

U CSS pozic alespoň nadpoloviční většina vyžaduje ovládnání Office. Nejméně se požaduje v Maďarsku, kde je znalost Office nezbytná pro 52,5 % z inzerovaných pozic v rámci CSS pozic. Nejvíce je tato dovednost vyžadovaná u CSS pozic v rámci České republiky. Znalost účetních programů je považována za nezbytnou v průměru u 43 % společností sídlících na území Polska, Maďarska a České republiky. 63,64 % inzerátů na CSS pozice obsahovalo požadavek na ovládnání účetního programu na Slovensku, což je v porovnání s ostatními státy Visegrádské skupiny o 20 % více.

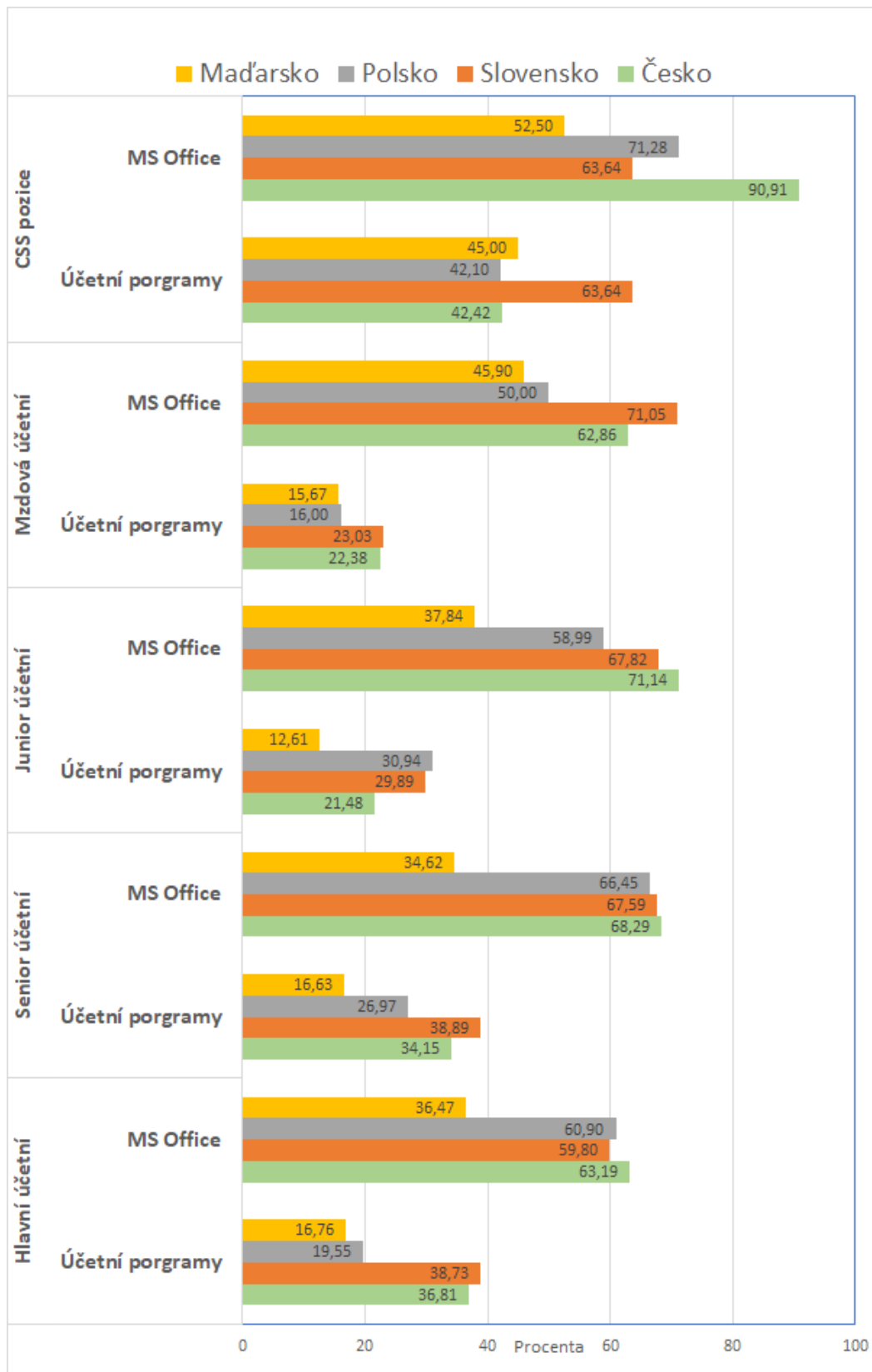
U mzdových účetních není tak vysoká poptávka po znalosti účetních programů v porovnání s CSS pozicemi. Tento požadavek se objevuje v průměru u 20 % společností v rámci všech států Visegrádské skupiny. Rozdíl však je ve vnímání nutné znalosti MS Office. Na Slovensku je poměrně vysoký zájem o mzdové účetní s touto dovedností, více než 70 % společností vyžaduje k této práci alespoň základní znalost MS Office.

Všeobecně v porovnání s ostatními státy Visegrádské skupiny je v Maďarsku nejméně potřeba mít zkušenosti s účetními softwarů a nejméně se požaduje u pozice junior účetní, kde je to pouhých 12,61 % z inzerovaných pozic. U ostatních států se očekává nějaká zkušenost s účetními softwary, která by mohla být získána v předchozích zaměstnáních nebo v průběhu studia. Nejvíce ji požaduje pracovní trh Polska, kde až 30,94 % společností hledá juniorního kandidáta na pozici účetní. Nehledě na to, že Česká republika je až třetím státem, který potřebuje mít zkušenost s účetním softwarem, požaduje znalost MS Office v 71,14 % inzerátech.

Získaná data u pozice senior účetní a pozice hlavní účetní jsou téměř stejná. Ovládnání účetního softwaru ocení společnosti působící na slovenském trhu průměrně z 38,81 %. O pár procent nižší je poptávka s touto dovedností na českém trhu. Zaměstnavatelé působící

v Polsku víc ocení znalost účetního softwaru na pozici senior účetní než u hlavního účetního. Nicméně rozdíl je dán několika procenty. Ovládání MS Office je požadované u všech států kromě Maďarska stejně – uvádí se v průměru u 64,38 % inzerovaných pozic senior a hlavních účetních. Na maďarském pracovním trhu se ovládání MS Office požaduje v průměru u 35 % inzerovaných nabídek práce.

Graf 2 Procentuální zastoupení volných pozic v závislosti na softwarové gramotnosti



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3 Komparace zaměstnavatelů v rámci států Visegrádské skupiny v nutnosti ovládnání anglického a dalších jazyků

Dané kritérium bylo zvoleno, aby se porovnal, zda státy visegrádské čtyřky vyžadují znalost anglického jazyka či ostatních cizích jazyků při práci na pozici účetní.

V rámci získaných dat bylo zjištěno, že všechny státy v rámci CSS pozic vyžadují znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni. V Polsku je na CSS pozicích také vyžadovaná znalost německého a francouzského jazyka. Do skupiny ostatní jazyky patří další evropské jazyky, jako jsou například: finština, švédština, norština, španělština, italština atd. Počet poptávaných pozic s nutnou znalostí těchto jazyků v rámci CSS pozic byl zanedbatelný, a proto byl spojen do jedné skupiny.

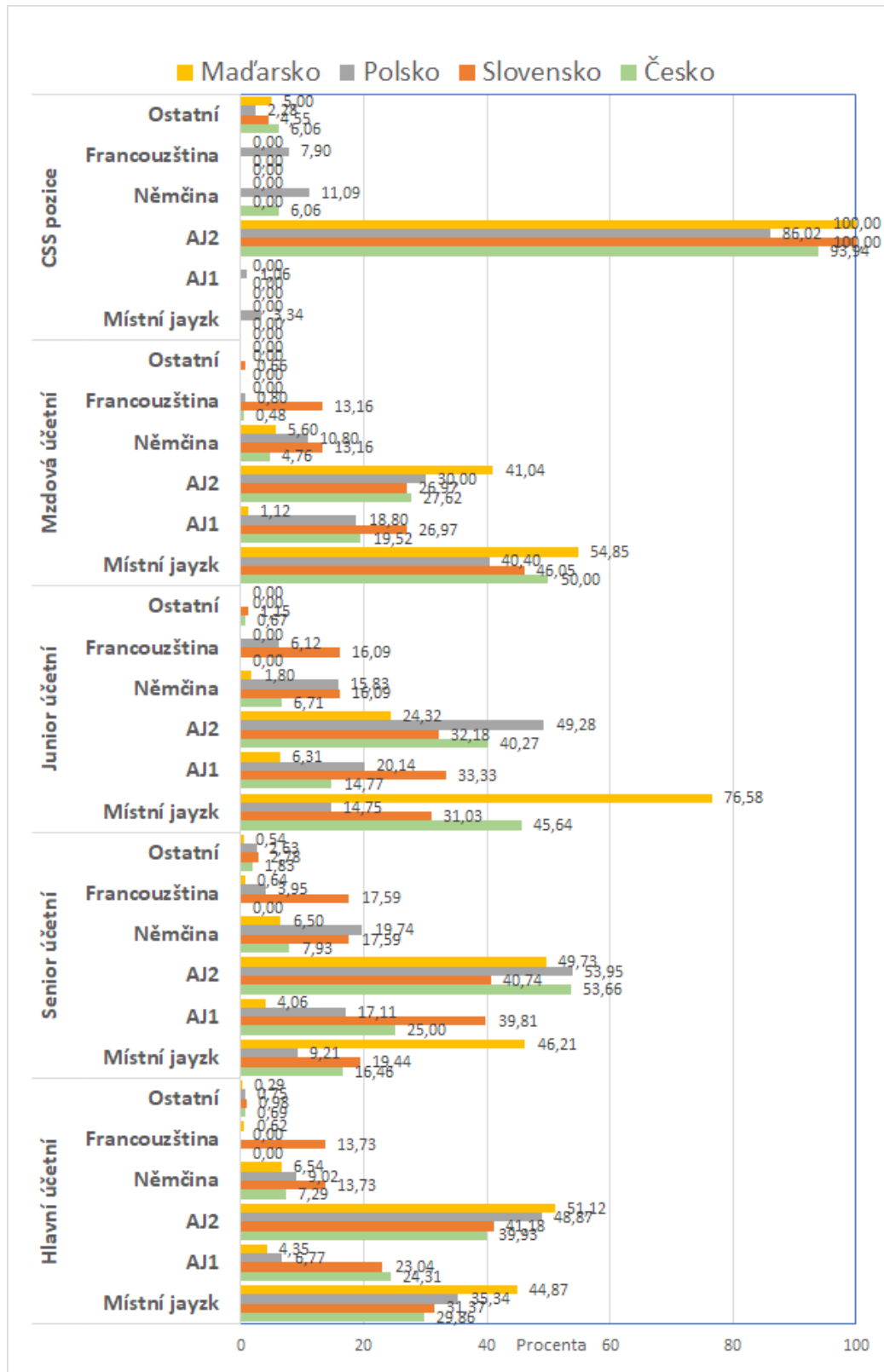
U pozice mzdového účetního v rámci Česka a Maďarska polovina zaměstnavatelů nepožaduje ovládnání cizích jazyků. Avšak v porovnání s Českem zbylá část maďarského pracovního trhu poptává mzdové účetní spíše s komunikativní znalostí anglického jazyka. V grafu č.3 je jasně uvedeno, že český pracovní trh požaduje pasivní znalost angličtiny z 19,52 % a z 27,62 % v komunikativní formě. Slovenským a polským firmám ovládnání pouze lokálního jazyka stačí v menší míře. V průměru 43 % firem jsou ochotny zaměstnat kandidáty, kteří ovládají jenom mateřský jazyk. U obou států je v průměru stejný zájem o kandidáty s komunikativní úrovní anglického jazyka. Německý jazyk nejméně využijí mzdoví účetní v Česku a Maďarsku. Na Slovensku a v Polsku vyžaduje znalost německého jazyka desetina zaměstnavatelů. Co se týče francouzského jazyka, převážně dominuje Slovensko.

Na základě získaných dat lze zaznamenat, že nejméně se využívá anglický jazyk v Maďarsku na pozici junior účetní. Přes 76 % zaměstnavatelů nevyžaduje znalost cizích jazyků a opačná situace na pracovním trhu je v Polsku, kde 69,52 % vyžaduje znalost anglického jazyka a z toho 70,8 % na komunikativní úrovni. Poptávka po pozici junior účetní se znalostí pouze místního jazyka je v Česku 45,64 % a na Slovensku 31,03 %. V porovnání s ostatními státy Visegrádské skupiny má největší poptávku po junior účetních se znalostí ostatních jazycích Slovensko, kde 16 % společností vyžadovalo francouzštinu a němčinu.

V Maďarsku u pozice senior účetní není tak moc vyžadované ovládní angličtiny na úrovni AJ1 v komparaci s ostatními státy i přesto přesto že poptávka po úrovni AJ2 je žádanější než v některých státech. Na Slovensku, po kandidátu na pozici senior účetní se znalosti francouzského jazyka, je stejná poptávka jako po pozici junior účetní se znalosti zmíněného jazyka. Oproti tomu v Polsku skoro každá pátá nabídka vyžaduje německý jazyk. Česká republika vyžaduje z 53,66 % znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni.

Požadavky na jazykové znalosti pro pozici hlavní účetní jsou dost podobné požadavkům na senior účetní. Dá se říct, že v Maďarsku dochází k extrému, kdy jsou vyžadováni hlavní účetní buď zcela bez angličtiny, či naopak s plynulou. Znalost německého jazyka je víc vyhledávaná na pozici senior účetní nežli na pozici hlavní účetní. Na polském a slovenském trhu podobné nabídky pozic se vyskytují častěji v komparaci s Českem a Slovenskem.

Graf 3 Procentuální zastoupení volných pozic v závislosti na znalostech jazyků



Zdroj: Vlastní zpracování

4.4 Komparace zaměstnavatelů v rámci států Visegrádské skupiny v nutnosti ovládnutí účetních lokálních a mezinárodních účetních standardů

Na základě získaných hodnot lze tvrdit, že na pozici účetní zaměstnavatelé nevyžadují či vyžadují zcela minimálně znalost mezinárodních účetních standardů IAS/IFRS a US GAAP ve všech společnostech v rámci visegrádské čtyřky. Obdobná situace se projevuje i u pozic junior účetní. Pouze v České republice a na Slovensku se mezi požadavky objevovala znalost IFRS, a to v průměru 5,23 %. U ostatních států znalost mezinárodních účetních standardů nebyla potřeba. Všeobecně řečeno, na obou pozicích je dostačující znalost lokálních účetních standardů.

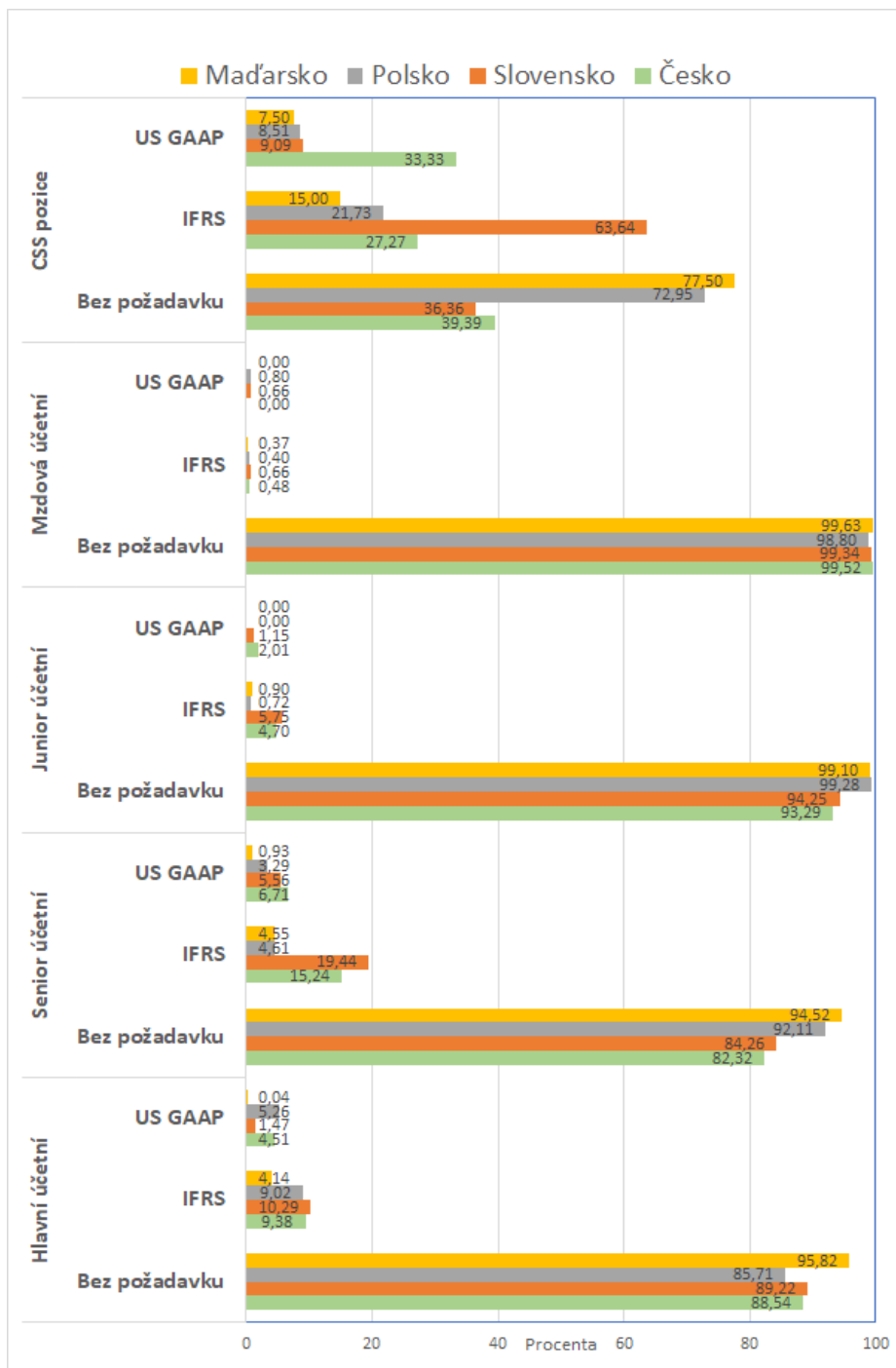
U pozic senior účetní se požaduje nejvíce znalost pouze lokálních účetních standardů, ale už začíná poptávka i po IFRS. Na Slovensku zaměstnavatelé vyžadují znalost IFRS u 19,44 % pozic a v České republice u 15,24 %. Na stejných pracovních trzích se poptávají i seniorní účetní se znalostmi US GAAP, avšak s menší četností, průměrně 6,14 %. Maďarský a polský pracovní trh stále nevyžaduje znalost US GAAP, ale na této pozici některé společnosti vyhledávají odborníky se znalostí IFRS. Činí to pouhých 4,55 % v Maďarsku a 4,61 % na Slovensku ze všech inzerovaných pozic senior účetní v rámci jednotlivých států.

V Polsku dochází k malému růstu poptávky na hlavní účetní jak se znalostí IFRS, tak i US GAAP. V rámci České republiky a Slovenska dochází k poklesu požadovaných pozic se znalostí mezinárodních standardů. Avšak je stále stejná míra poptávky po hlavních účetních se znalostí IFRS, stejně jako u senior účetních. U pozice hlavní účetní nejsou znalosti US GAAP společnostmi na maďarském pracovním trhu vyžadovány.

Zaměstnavatelé mají v rámci CSS pozic jiný postoj vůči kandidátům se znalostmi mezinárodních standardů. V porovnání s ostatními státy v České republice je největší poptávka po CSS pozicích se znalostmi amerických účetních standardů. Až 33,33 % společností v rámci České republiky hledá kandidáty na CSS pozice se znalostí US GAAP. Největší zájem o kandidáty se znalostmi IFRS má Slovensko, kde se IFRS objevuje u 63,64 % inzerátů v rámci hledání CSS pozic. Nejmenší zájem o kandidáty s IFRS a US GAAP má maďarský pracovní trh. V rámci CSS pozic dochází k nárůstu poptávky po

takových kandidátech, ale 77,50 % uchazečům o CSS pozice stačí znalost lokálních účetních standardů.

Graf 4 Procentuální zastoupení volných pozic v závislosti na účetních standardech



Zdroj: Vlastní zpracování

4.5 Ověření závislosti mezi zvolenými parametry pomocí korelace

Pro počítání korelace je nutné mít dvě sady hodnot. V tomto případě se jednalo o mediány, maxima a minima platů pro každý stát a jednotlivé kategorie povolání v CZK (Tabulka 4) a procentuální zastoupení jednotlivých vlastností porovnání.

Tabulka 4 Mzdy pro jednotlivé státy V4 u vybraných pozic (uvedeno v CZK)

	Česko			Slovensko			Polsko			Maďarsko		
	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián
Junior účetní	33000	47000	35000	19292	33761	26527	28336	36064	33488	22857	45113	36090
Senior účetní	47000	70000	45000	24115	48230	36173	51520	77280	61824	36090	72180	52030
Hlavní účetní	65000	90000	62700	28938	72345	50642	82432	128800	88614	57143	84210	75188
Mzdová účetní	35000	70000	52000	28215	48230	38222	38640	48944	44822	31278	39098	37293
CSS	35000	110000	65000	24115	84403	54259	24730	87584	71613	27068	72180	54135

Zdroj: vlastní zpracování

Pro finální korelaci bylo nutné nějakým způsobem spojit všechny zjištěné požadavky do jednoho čísla. Každé odhadnuté veličině bylo přiřazeno množství bodů tím způsobem, že čím těžší je této kvalifikace dosáhnout, tím více bodů dostane. Získané hodnoty jsou uvedené v tabulce číslo 5.

Tabulka 5 Hodnoty pro jednotlivé zkoumané parametry

Vzdělání	Základní	Střední	Vysokoškolské
	0	1	2
Jazyky	Místní	AJ1 NJ FJ Oj	AJ2
	0	1	2
Standardy	Žádný	IFRS	US GAAP
	0	1	1
Programy	Žádný	Účetní	Office
	0	1	1

Zdroj: vlastní zpracování

Tyto body se následně použily jako váhy (v) pro jednotlivé procentní naměřené hodnoty (h), které se nakonec sečetly jako:

$$\text{obtížnost} = \sum_{k=0}^n v_k * h_k \quad (1)$$

Po matematické úpravě dat dostáváme pro každý stát pět veličin, které můžeme korelovat s platy v daném státě. Výsledky jsou ukázány v tabulce číslo 6.

Tabulka 6 Míry obtížnosti pro jednotlivé pozice v různých kategoriích (uvedeno v %)

		Vzdělání	Jazyky	Standarty	Software	Vše
Junior účetní	CZ	127	103	7	93	329
	SK	130	115	7	98	349
	PL	86	141	1	90	317
	HU	113	57	1	50	221
Senior účetní	CZ	121	142	22	102	388
	SK	139	142	25	106	412
	PL	164	151	8	93	417
	HU	137	111	5	51	304
Hlavní účetní	CZ	115	112	14	100	341
	SK	128	121	12	99	359
	PL	162	114	14	80	371
	HU	133	114	4	53	305
Mzdová účetní	CZ	104	80	0	85	270
	SK	110	95	1	94	300
	PL	122	90	1	66	280
	HU	121	89	0	62	271
CSS	CZ	118	200	61	133	512
	SK	168	205	73	127	573
	PL	160	194	30	113	498
	HU	170	205	23	98	495

Zdroj: vlastní zpracování

Korelace odpovídá rovnici:

$$Correl(X, Y) = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}} \quad (2)$$

Kde \bar{x} a \bar{y} jsou průměry daných hodnot. Výsledkem je hodnota mezi -1 a 1, kde se pracuje pouze s absolutní hodnotou, která poukazuje na míru korelace. 0 značí velmi slabou a 1 velmi silnou korelaci. Opačné znaménko znamená, že matice mezi sebou mají závislost inverzní. Při inverzní závislosti jedna matice roste, druhá klesá.

Tabulka 7 Výsledné korelace pro jednotlivé kategorie a jejich absolutní hodnoty

		Výsledné hodnoty			Absolutní hodnoty		
		Medián	Max	Min	Medián	Max	Min
Česko	Vzdělání	-0,477	-0,271	-0,066	0,477	0,271	0,066
	Jazyky	0,476	0,720	-0,093	0,476	0,720	0,093
	Standardy	0,571	0,791	-0,127	0,571	0,791	0,127
	Software	0,592	0,803	-0,065	0,592	0,803	0,065
	Vše	0,465	0,709	-0,100	0,465	0,709	0,100
Slovensko	Vzdělání	0,516	0,632	-0,339	0,516	0,632	0,339
	Jazyky	0,606	0,707	-0,213	0,606	0,707	0,213
	Standardy	0,641	0,734	-0,151	0,641	0,734	0,151
	Software	0,601	0,698	-0,194	0,601	0,698	0,194
	Vše	0,600	0,702	-0,220	0,600	0,702	0,220
Polsko	Vzdělání	0,876	0,819	0,501	0,876	0,819	0,501
	Jazyky	0,191	0,105	-0,459	0,191	0,105	0,459
	Standardy	0,693	0,606	-0,047	0,693	0,606	0,047
	Software	0,245	0,167	-0,402	0,245	0,167	0,402
	Vše	0,589	0,499	-0,098	0,589	0,499	0,098
Maďarsko	Vzdělání	0,431	0,611	0,010	0,431	0,611	0,010
	Jazyky	0,423	0,569	0,022	0,423	0,569	0,022
	Standardy	0,278	0,474	-0,182	0,278	0,474	0,182
	Software	0,053	0,168	-0,324	0,053	0,168	0,324
	Vše	0,350	0,505	-0,064	0,350	0,505	0,064

Zdroj: vlastní zpracování

V Tabulce číslo 7 je zobrazená výsledná korelace pro jednotlivé státy, parametry a platy. Levý sloupec jsou přímé hodnoty, pravý absolutní hodnota pro jednodušší porovnání inverzní závislosti. Intuitivní interpretace výsledků popisuje závislost výšky mzdy na množství či síle požadavků na pracovníky. To znamená, že čím vyšší korelace, tím více odpovídá ztížení práce navýšení platů.

Srovnání všech parametrů poukázalo na odlišné požadavky v různých státech na stejné pozice. Například ve vzdělávání je zcela jasně vyplývá, že základní stupeň nestačí, pokud chce mít uchazeč možnost u více než 10 % celkových nabídek. Ukázaly se také rozdíly nejen mezi požadavky na úroveň vzdělání, ale i mezi státy, kde Česká republika má konzistentně

méně vyžadovanou vysokou školu než ostatní. V softwarové gramotnosti se projevil trend, kde maďarské firmy nevyžadují ani znalost specifického účetního softwaru, ani MS Office, tak jako ostatní země. Celkově se MS Office objevuje u více než 60 % pozic v ostatních zemích. Při porovnávání celkových jazykových požadavků se u většiny CSS prací projevila nutnost mluvit plynule anglicky. Ve všech zemích V4 je žádána hlavně angličtina a pak němčina, ale pouze na Slovensku se ukázala být zvýšená poptávka po francouzsky mluvících. Je možné, že tento trend je způsoben společnou měnou s Francií. Nakonec porovnání požadavků na mezinárodní standardy směle prokázalo jejich znatelně větší zastoupení při práci v CSS, a to převážně v České republice a na Slovensku.

Po sesbírání a porovnání všech dat byla vytvořena metrika přepočtu těchto informací na náročnost práce na danou pozici, která do jisté míry odpovídá tomu, jak moc je daný požadavek složité získat nebo kolik požadavků uchazeč potřebuje. Tato informace byla následně korelována pro všechny požadavky a také jejich součet s platy na jednotlivých pozicích.

Z výše uvedené tabulky tedy vyplývá několik zajímavých poznatků:

- Metrika využití všech parametrů vždy alespoň **slabě** nebo **středně** koreluje s mediánem platů a koreluje **středně** nebo **silně** s maximem platů. To pravděpodobně odpovídá tomu, že pokud lidé vědí, co mohou žádat, dostanou za své úsilí přiměřené platy.
- Metrika všech parametrů **velmi slabě** nebo **slabě inverzně** koreluje s minimem platů. Zde nastává opačná situace, pokud se člověk podcení, jeho předem dosažené kompetence nemají takový přínos.
- Počet požadavků na vzdělání v České republice je **středně inverzní** k mediánu platů a **slabě** k maximu platů. Což je přesně opačně než v ostatních státech, kde jsou korelace **střední**, a k maximálním platům dokonce **silné** a **velmi silné** jako v Polsku. To je pravděpodobně způsobeno již dříve zmiňovaným fenoménem, že v České republice je větší poptávka po lidech pouze se střední školou, a tudíž přínos studia na vysoké škole není takový.
- Minimální platy korelují **středně** jen v Polsku, a to zpravidla **inverzně** kromě vzdělání. V ostatních zemích jsou hodnoty převážně na úrovni **velmi slabé** korelace.
- Požadavky na software se ukázaly jen s **velmi slabou** korelací v Polsku i Maďarsku jak pro medián, tak maximální plat. V České republice a na Slovensku je korelace **silná** nebo i **velmi silná** pro maximální plat. Korelace potvrzuje, že na českém a slovenském trhu je silný zájem o uchazeče, kteří ovládají účetní software a MS Office. Tito zaměstnanci jsou pak i náležitě odměněni. V Polsku a Maďarsku jsou sice tyto schopnosti taky žádané, ale nejsou už tak štědře odměňovány.

- Požadavky na jazykovou vybavenost korelují **středně** pro Maďarsko a český medián, **silně** pro české maximum a Slovensko. Ovšem v Polsku korelují **velmi slabě** s oběma platy. Pravděpodobné vysvětlení je, že firmy v Polsku mají průměrně stejné požadavky na anglický jazyk nezávisle na profesi.

Tabulka 8 Stupnice korelačního koeficientu

0,0 – 0,2	Velmi slabá korelace
0,2 – 0,4	Slabá korelace
0,4 – 0,6	Střední korelace
0,6 – 0,8	Silná korelace
0,8 – 1	Velmi silná korelace

Zdroj: vlastní zpracování

Pro jednodušší interpretaci je v tabulce číslo 8 uvedena stupnice korelačního koeficientu.

5. Diskuse

Hlavním cílem této práce bylo porovnat požadavky na pracovní místa účetních mezi zeměmi visegrádské čtyřky. Na začátku praktické části jsme stanovili pět pracovních pozic, dle kterých se následně rozděloval celý praktický segment. Stejně tak jsme vybrali čtyři hlavní parametry vzdělání, jazykové schopnosti, účtovací standardy a softwarové kompetence a je zkoumali separátně pro každou pozici. Pro všechny tyto kombinace jsme na pracovních portálech prohlédli přes 7 000 nabídek práce a poté je rozdělili podle pozic, států a parametrů. Získaná data byla následně korelována s očekávaným platem pro dané pozice.

Zjištěné údaje mezi Polskem a Českou republikou mohou být porovnány s prací Krále (2021), která proti sobě staví domnělé a skutečné požadavky na pozice senior účetní a hlavní účetní. Z výsledků (KRÁL, 2021) vyplývá, že při výběru kandidáta je prvně kladen důraz na předchozí vzdělání, následně pak na dovednosti s počítačem a až v poslední řadě na jazykovou vybavenost. Autor také konstatuje, že jazykové zkušenosti jsou více žádoucí v Polsku než v České republice. Všechna zjištění odpovídají výsledkům této diplomové práce. Dále je v práci (KRÁL, 2021) zmíněno, že ostatní soft skills, jako je komunikace či jednání s lidmi, jsou při výběru zaměstnance podstatnější než tyto ostatní jednoduše měřitelné parametry.

Provedli jsme komparaci s výsledky studie (BEBLAVY 2016), která porovnává jazykové požadavky na zaměstnance různých profesí ve všech státech Visegrádské skupiny. Ve studii byla použita stejná metoda jako v této diplomové práci. Ovšem analýza dat z internetových nabídek práce byla provedena jen pro jednu kategorii pracovní pozice účetní. Pro účel porovnání byl použit součet všech kategorií prezentovaných v této diplomové práci. Studie uvádí, že anglický jazyk je požadován nejméně v Maďarsku, a to s mírou 51 % pozic, což odpovídá zde zjištěným informacím. Výsledky diplomové práce se shodují se studií i v rámci Polska. Oproti tomu požadavky na anglický jazyk v České republice a na Slovensku byly zjištěny nižší, nežli studie uvádí, a to 74 % a 79 % oproti zde zjištěným 62 % a 66 %. Pro německý jazyk je situace podobná. Dle studie je němčina nejvíce vyžadována na Slovensku a v Polsku, což odpovídá výsledku této diplomové práce. Nicméně zjištěná procenta v diplomové práci jsou menší než uvedená data v originální studii. Odchyly mohou být vysvětleny tím, že studie je z roku 2017. Relativní četnosti mezi státy odpovídají výsledkům

této diplomové práce, kromě silného poklesu požadavků na anglický jazyk v České republice a na Slovensku.

Navazující studie (FABO 2017) od stejných autorů dále ukazuje i korelaci mezi jazykovou vybaveností a nabízeným platem pro Českou republiku, Slovensko a Maďarsko. Pro anglický jazyk je ve všech státech ukázána pozitivní korelace, přičemž pro Českou republiku je nejvyšší a pro Maďarsko nejnižší. Pro německý jazyk studie uvádí v textu zápornou korelaci vůči platu pro Slovensko. Výsledky této diplomové práce také ukázaly většinou pozitivní korelace znalostí cizích jazyků vůči výši platů. Ze tří společně srovnávaných zemí se slabá záporná korelace také projevila jen u Slovenska v nejnižší platové třídě. Toto odpovídá studii, která zmiňuje, že požadavky na německý jazyk jsou spíše u méně placených pozic.

Disertační práce s názvem „Towards an understanding of job matching using web data“ od Brian Fabo (2017), která obsahuje části článků z předchozího odstavce, prezentuje data týkající se požadavků ohledně schopností s počítačem. Disertační práce přednáší výsledek průzkumu v Nizozemsku a uvádí, že ve velkém množství volných pracovních pozic nejsou specifikovány schopnosti práce s počítačem i přesto, že zaměstnanec primárně pracuje s počítačem. V disertační práci se uvádí, že pro pozici účetní jen mezi 7 a 16 procenty nabídek uvádí, že vyžadují práci s počítačem. Nicméně 100 % inzercí tuto zkušenost v konečném případě vyžaduje a pokládá za samozřejmost. Autor poukazuje na potenciální problém, kdy není možné správně vyhodnotit potřebné zkušenosti na pozice pouze z inzerátů, jelikož firmy mohou pokládat některé požadavky za samozřejmé. Ve výsledcích této diplomové práce se může projevit stejný fenomén, protože neexistuje žádná další literatura ze střední Evropy, která by mohla výsledky potvrdit či vyvrátit.

6. Závěr

Tématem práce bylo porovnání požadavků na jednotlivé pozice účetních ve visegrádské čtyřce (Česká republika, Slovensko, Maďarsko a Polsko). Jedním z cílů byla korelace mezi požadavky na pracovní pozice a jejich finančním ohodnocením pro jednotlivé státy.

Teoretická část byla zaměřena na základní rozdělení účetních pracovních pozic podle jejich činností a odpovědností (junior, senior, hlavní, mzdový, CSS účetní). Dále teoretická část přibližuje státem dané požadavky na toto zaměstnání v jednotlivých zemích Visegrádské skupiny a popisuje další možné požadované kompetence, jako jsou ovládané jazyky, dosažené vzdělání, znalost účetních standardů a znalosti ovládání počítačových programů.

Vlastní část práce je dělena na dvě sekce, přičemž první využívá identifikovaných pozic a podmínek z teoretické části práce, a je tedy rozdělena podle jednotlivých kompetencí, pracovních pozic a zemí Visegrádské skupiny. V první sekci byla provedena analýza ručně nasbíraných dat z více než 7 000 internetových nabídek práce a na jejím základě byly zjištěny značné rozdíly mezi jednotlivými státy či pozicemi. Například v České republice a na Slovensku nelze v podstatě najít práci účetní bez alespoň středního vzdělání oproti Maďarsku a Polsku, kde je počet pozic bez této podmínky značně vyšší. Oproti tomu Maďarsko a Polsko ztelně častěji vyžadují vysokoškolské vzdělání pro vyšší pozice. Pro jazykovou vybavenost je zajímavým trendem ztelně větší využití francouzštiny na Slovensku než v ostatních státech, a to ve všech pozicích kromě CSS, které ve všech státech vyžadují angličtinu alespoň na komunikační úrovni. Nižší požadavky na cizí jazyky jsou celkově pro pozici mzdového účetního a také v Maďarsku. Oproti ostatním státům Maďarsko požaduje angličtinu nejméně. Posledním velmi silným trendem je požadování znalosti US GAAP pro Českou republiku anebo IFRS pro Slovensko pro pozice CSS, přičemž oba tyto požadavky silně převyšují Polsko a hlavně Maďarsko. Stejně tak nejsou nutné pro většinu ostatních pozic.

Druhá sekce vlastní práce se zabývá korelací mezi požadavky v jednotlivých státech oproti očekávané mzdě pro jednotlivé státy. Pro porovnání byly využity mzdy zveřejněné v inzercích a také očekávané hodnoty platů z personálních agentur, které uvádí minimum, medián a maximum platů pro jednotlivé pozice. Zajímavým výsledkem této sekce je negativní korelace počtu kompetencí s minimálními platy a přesný opak s maximálními mzdami. Toto může poukazovat na nutnost smlouvání ze strany uchazečů o zaměstnání,

pokud chtějí, aby jejich schopnosti byly doceněny. Také je zde znovu ukázán rozdíl ve vzdělání, oproti ostatním zemím, v České republice lepší vzdělání nemusí přinést lepší ocenění.

7. Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

Zákon č. 431/2002 Z.z., o účetnictví, ve znění pozdější předpisů (Slovensko)

Zákon ze dne 29. září, o účetnictví (Polsko)

zákon C z roku 2000, o účetnictví (Maďarsko)

Knihy

ANDREA, Csepreginé Gallas, Török Tamás PÁL. *Számviteli alapismeretek*. Dialóg Campus, Budapest, 2019 p.174, ISBN 978-963-531-099-9.

CABADA, Ladislav a Christopher WALSCH. *Od Dunajské federace k Visegrádské skupině ...a zpět?: tradiční a nové formáty středoevropské spolupráce*. Praha: Libri, 2017. ISBN 978-80-7277-567-5.

CHALUPA, Rostislav, Jiří KADLEC, Jana PILÁTOVÁ, et al. *Abeceda účetnictví pro podnikatele ...* Olomouc: ANAG, 2021. Účetnictví, daně. ISBN 978-80-7554-316-5.

KŘEN, Jan. *Čtvrt století střední Evropy: visegrádské země v globálním příběhu let 1992-2017*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-3977-2.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

NOVOTNÝ, Vladimír, Karel KLÍMA, Kristína KRÁLIKOVÁ a Ladislav DUDOR. *Veřejná správa v zemích Visegrádské čtyřky: (Česká republika, Maďarsko, Polská republika, Slovenská republika)*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-215-8.

RYNEŠ, Petr. *Podvojně účetnictví a účetní závěrka: průvodce podvojným účetnictvím k ...* Praha: Trizonia, 2021. Účetnictví (ANAG). ISBN 978-80-7554-303-5.

SKÁLOVÁ, Jana a Anna SUKOVÁ. *Podvojně účetnictví ...* Praha: Grada, 1992-. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0868-8.

STÁROVÁ, Marta, Helena ČERMÁKOVÁ, Jana HINKE a Ladislav SEIDL. *Účetnictví pro podnikatele*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2017. ISBN 978-80-213-2740-5.

Internet

2021 Global Shared Services and Outsourcing Survey Report [online]. 2021 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/legacy/docs/analysis/2022/gx-2021-global-shared-services-report.pdf>

About AAP [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://skwp.pl/en/about-aap>

Accounting Hierarchy Explained: Which Kind of Accountant do You Need?. *DVS* [online]. 2021 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.theaspteam.com/blog/accounting-hierarchy-explained-which-kind-of-accountant-do-you-need>

ADP is hiring a English speaking Payroll Specialist [online]. ADP, 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://adp.jobs.cz/position-detail?r=detail&id=1616133337>

AP Accountant [online]. Hays Czech Republic, 2023 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: https://www.hays.cz/detail-nabidky/ap-accountant--mlada-boleslav_1172851

AP Accountant [online]. Solar Turbines EAME s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://atlascopecoservices.jobs.cz/detail-pozice?r=detail&id=1611479865>

ASSISTANT DIRECTOR OF FINANCE/ CHIEF ACCOUNTANT [online]. PŘEDVÝBĚR.CZ s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1616703803/>

BOHUMIL, Tesařík. Otec podvojného účetnictví Luca Pacioli. *TŘÍPÓL* [online]. 2017 [cit. 2023-02-18]. Dostupné z: <https://www.3pol.cz/cz/rubriky/biografie/2057-otec-podvojneho-ucetnictvi-luca-pacioli>

BULLA, Miroslav. Outsourcing účetnictví - ano či ne?. *DAUČ* [online]. 2020 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/8934/outsourcing-ucetnictvi-ano-ci-ne>

Central European countries in the top ten best Shared Service Center locations in the world. *Deloitte* [online]. June 2021 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/ce/en/pages/press-release/Central-European-countries-in-the-top-ten-best-Shared-Service-Center-locations-in-the-world.html>

Certyfikacja [online]. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://skwp.pl/certyfikacja/>

Co je to Visegrádská skupina. *Vláda české republiky* [online]. 2018 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/visegradaska-skupina/co-je-to-visegradaska-skupina-167982/>

Co robi samodzielna księgowość? [online]. Krajowa Izba Księgowych [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://kik.edu.pl/aktualnosci/co-robi-samodzielna-ksiegowa>

CORREL function [online]. 2021 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://support.microsoft.com/en-us/office/correl-function-995dcef7-0c0a-4bed-a3fb-239d7b68ca92>

Encyklopedie profesí Fakturantka [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/encyklopedie-profesi/f/fakturantka>

Fakturant - účetní [online]. IMPULS-Leasing-AUSTRIA s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1616031402/>

Financial Accountant (R2R) [online]. Warsaw, Mazowieckie, PL, 2023 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://careers.stryker.com/job/17770978/financial-accountant-r2r-warsaw-pl/>

FINANČNÍ ÚČETNÍ - JUNIOR (úč.podklady pro externí spol.) [online]. OPENN s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1617923193/>

FUČÍK, et al. Mezinárodní daňové novinky - Maďarsko. *GT News* [online]. 2016 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/mezinarodni-danove-novinky-madarsko-1/>

GL Accountant [online]. Společnost CPL Jobs s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1604618403/>

GOŁDYŃ, Aneta. *Wykaz osób posiadających certyfikat księgowy lub świadectwo kwalifikacyjne* [online]. 2020 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.gov.pl/web/finanse/wykaz-osob-posiadajacych-certyfikat-ksiegowy-lub-swiadectwo-kwalifikacyjne>

Hlavní účetní [online]. GoodCall s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://uniqa.jobs.cz/detail-pozice?r=detail&id=1616941683>

Hlavní účetní – manažer/ka v rostoucí účetní firmě [online]. Společnost ALTAXO Accounting s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1617923193>

Interní nebo externí vedení účetnictví: co se vám vyplatí více? [online]. Seyfor, a. s., 2022 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/ucetnictvi-2/interni-nebo-externi-vedeni-ucetnictvi-co-se-vam-vyplati-vice>

Jak pracuje úspěšný SAPista? [online]. Laba, 2022 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://l-a-b-a.cz/blog/179-jak-pracuje-uspesny-sapista>

Jak se stát samostatnou účetní: založení živnosti a odvody [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.svobodnaucetni.cz/jak-se-stat-samostatnou-ucetni-zalozeni-zivnosti-a-odvody/>

Junior mzdová/ý účetní [online]. Profinit EU, s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/fp/profinit-eu-s-r-o-214226/1617229283/>

JUNIOR ÚČETNÍ [online]. MaxPraga, 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.maxpraga.cz/junior-ucetni/>

Junior účetní [online]. W.A.G. payment solutions, a.s., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1606360831/>

Kiedy przedsiębiorca potrzebuje koncesji, zezwolenia lub wpisu do rejestru działalności regulowanej [online]. 2021, 20.02.2023 [cit. 2023-06-24]. 00116. Dostupné z: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00116>

Kik vagyunk sERPa [online]. PROGEN Kft [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.progen.hu/rolunk/>

Luca Pacioli [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://totallyhistory.com/luca-pacioli>

Mezinárodní visehradský fond. *Ministerstvo, školství mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/mezinarodni-visegradsky-fond>

MZDOVÁ/Ý ÚČETNÍ junior/ka - Vyškovsko [online]. INVENT HR Consulting, s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1616155413>

NEJMANOVÁ, Eva. *Mezinárodní standardy IFRS v EU* [online]. 2019 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.daneprolidi.cz/clanek/mezinarodni-standardy-ifs-v-eu.htm>

O V4. *Visegradgroup* [online]. [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://www.visegradgroup.eu/v4-110412/v4>

PAULINA. *Zásady vedení účetnictví v Polsku. PolPartner* [online]. 2013 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.polpartner.eu/news/14/57/Zasady-vedeni-ucetnictvi-v-Polsku>

Personalista a mzdová/vý účetní [online]. JPServis, a.s., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1611071907/>

Pojem živnost [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/zivnosti-ppbi/2#h-pojem-ivnost>

PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOST PRO ANALYTICKÉ ÚČETNÍ [online]. AtlasCopco, 2023 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://atlascopcoservices.jobs.cz/detail-pozice?r=detail&id=1611479865>

Producent Soneta [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.enova.pl/producent-soneta/>

Přehled nejpoužívanějších účetních programů [online]. 2019 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/ucetnictvi-a-dane/prakticke-rady/prehled-nejpouzivanejsich-ucetnich-programu>

R2P (AP) Specialist [online]. Johnson & Johnson, 2023 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://cz.indeed.com/Accounts-Payable-jobs-in-Prague?vjk=8ef0c4b9963b2a16>

Rizeni-ukolu-pojmy. Pqdm [online]. [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: <https://www.pqdm.cz/onas/terms/management/rizeni-ukolu-pojmy>

SAP History [online]. SAP [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: https://www.sap.com/about/company/history/1972-1980.html?url_id=text-glo-404-reclink

SEGUIN, Patrick. Shared Services Accounting Or Outsourcing? Make the Smart Choice. *ROSSUM* [online]. May 26, 2020 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://rossum.ai/blog/shared-services-accounting-or-outsourcing-make-the-smart-choice/>

Senior účetní [online]. 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://uniqa.jobs.cz/detail-pozice?r=detail&id=1616941683>

SKELTON, Alex. *What is Microsoft Dynamics 365 Business Central?* [online]. Jan 1, 2023 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.mercuriusit.com/what-is-dynamics-365-business-central>

Služby [online]. SLUTO [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.vedeni-ucetnictvi.cz/sluzby>

Srovnání účetních programů [online]. 2019 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.5nej.cz/srovnani-ucetnich-programu/>

Stupně certifikace [online]. Svaz účetních ČR [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.svaz-ucetnich.cz/stupne-certifikace/>

SVOBODA, Michal. Centra sdílených služeb a jejich možné využití pro účetnictví obcí. *DVS* [online]. 2018 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6755741>

ŠŤASTNÁ, Marta. *Zákon o DPH se zaměřením na tuzemsko* [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://vox.cz/kurzy/zakon-o-dph-se-zamerenim-na-tuzemsko-9/?termin=325367>

Szoftvereink [online]. Novitax [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://novitax.hu/szoftvereink/>

Tipy a články: Jak si zvýšit kvalifikaci? Třeba pomocí kurzů, které rozšíří vaše možnosti na trhu práce [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/jak-si-zvysit-kvalifikaci-treba-pomoci-kurzu-ktere-rozsiri-vase-moznosti-na-trhu-prace>

Tipy a články: Rekvalifikace: staňte se účetním [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/rekvalifikace-stante-se-ucetnim>

Účetní [online]. Národní soustava povolání, 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/ucetni>

Účetní senior v Knihobotu [online]. Společnost Knihobot s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1616254441/>

Účetní senior [online]. Společnost PP Business Services s.r.o., 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/rpd/1617651984/>

Účetní slovníček [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/ucetni-slovnicek/ucetni-slovnicek>

Ustawa o rachunkowości [online]. In: . [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://arslege.pl/ustawa-o-rachunkowosci/k174/>

Ustawa o rachunkowości [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://arslege.pl/ustawa-o-rachunkowosci/k174>

Volné živnosti [online]. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.minv.sk/?volne-zivnosti-1>

Základní informace o Visegrádské skupině. *Ministerstvo Práce a Sociálních Věcí* [online]. 2020 [cit. 2023-02-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zakladni-informace-o-visegradske-skupine>

Publikované práce

A Guide to Salaries & Trends 2023 [online]. In: . Michael Page International, 2023 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.michaelpage.pl/en/news-and-research-centre/studies/our-salary-factsheets>

BEBLAVY, Miroslav; FABO, Brian; LENAERTS, Karolien. The importance of foreign language skills in the labour markets of Central and Eastern Europe: an assessment based on data from online job portals. *CEPS Special Report*, 2016, 129.

FABO, Brian, Miroslav BEBLAVÝ a Karolien LENAERTS. The importance of foreign language skills in the labour markets of Central and Eastern Europe: assessment based on data from online job portals. *Empirica* [online]. 2017, **44**(3), 487-508 [cit. 2023-06-24]. ISSN 0340-8744. Dostupné z: doi:10.1007/s10663-017-9374-6

FABO, Brian. *Towards an understanding of job matching using web data*. CentER, Center for Economic Research, 2017. Disertační práce. Tilburg University.

Hays Czech Republic Salary Guide 2023 [online]. In: . Hays, 2023 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.hays.cz/mzdrovy-pruzkum#salary-guide>

Hays Hungary Salary Guide 2023 [online]. In: . Hays, 2023 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.hays.hu/en/salary-guide>

Hays Business Services Sector Salary Guide 2023 [online]. In: . Hays, 2023 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.hays.pl/en/salary-guide>

HAYS POLAND SALARY GUIDE 2023 [online]. In: . Hays, 2023 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.hays.pl/en/salary-guide>

KRÁL, Bohumil, Grzegorz MIKOŁAJEWICZ, Jarosław NOWICKI a Libuše ŠOLJAKOVÁ. Management Accountants' Professional Competences: Requirements In the Czech Republic and Poland. The Normative Approach and Business Practice. *Acta*

Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis [online]. 2021, 69(3), 379-393 [cit. 2023-06-24]. ISSN 12118516. Dostupné z: doi:10.11118/actaun.2021.035

MÜLLER, Vratislav. *Účetní závěrka podle US GAAP a české právní úpravy* [online]. Brno, 2019 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/ltf4g/>. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta.

8. Seznam tabulek a grafů

8.1. Seznam tabulek

Tabulka 1 Využité zdroje a počty nalezených pozic	11
Tabulka 2 České účetní standardy	20
Tabulka 3 ACCA Zkoušky.....	30
Tabulka 4 Mzdy pro jednotlivé státy V4 u vybraných pozice (uvedeno v CZK).....	51
Tabulka 5 Hodnoty v pro jednotlivé zkoumané parametry	51
Tabulka 6 Míry obtížnosti pro jednotlivé pozice v různých kategoriích (uvedeno v %)	52
Tabulka 7 Výsledné korelace pro jednotlivé kategorie a jejich absolutní hodnoty	53
Tabulka 8 Stupnice korelačního koeficientu	55

8.2. Seznam grafů

Graf 1 Procentuální zastoupení volných pozic v závislosti na dosaženém vzdělání	42
Graf 2 Procentuální zastoupení volných pozic v závislosti na softwarové gramotnosti	45
Graf 3 Procentuální zastoupení volných pozic v závislosti na znalostech jazyků.....	48
Graf 4 Procentuální zastoupení volných pozic v závislosti na účetních standardech .	50

Přílohy

Příloha A – Seznam přijatých standardů a interpretací (IFRS ke dni 01.01.2019)

Standard	Název	Standard	Název
IAS 1	Prezentace účetní závěrky	IFRS 8	Provozní segmenty
IAS 2	Zásoby	IFRS 9	Finanční nástroje
IAS 7	Výkaz o peněžních tocích	IFRS 10	Konsolidovaná účetní závěrka
IAS 8	Účetní pravidla, změny v účetních odhadech a chyby	IFRS 11	Společná smluvní ujednání
IAS 10	Události po skončení účetního období	IFRS 12	Zveřejnění účasti v jiných společnostech
IAS 11	Stavební smlouvy	IFRS 13	Oceňování v reálné hodnotě
IAS 12	Daně ze zisku	IFRS 15	Výnosy ze smluv se zákazníky
IAS 16	Pozemky, budovy a zařízení	IFRS 16	Leasingy
IAS 17	Leasingy	SIC 7	Zavedení eura

Standard	Název	Standard	Název
IAS 18	Výnosy	SIC 10	Státní podpora – bez specifické vazby k provozním činnostem
IAS 19	Zaměstnanecké požitky	SIC 15	Operativní leasingy – pobídky
IAS 20	Účtování státních dotací a zveřejňování státní podpory	SIC 25	Daně ze zisku – změny v daňovém statutu podniku nebo jeho akcionářů
IAS 21	Důsledky změn směnných kurzů cizích měn	SIC 27	Vyhodnocování podstaty transakcí uzavřených právní formou leasingu
IAS 23	Výpůjční náklady	SIC 29	Zveřejňování – ujednání o poskytování licencovaných služeb
IAS 24	Zveřejnění spřízněných stran	SIC 31	Výnosy – barterové transakce zahrnující reklamní služby
IAS 26	Účtování a vykazování v plánech penzijních požitků	SIC 32	Nehmotná aktiva – náklady na webové stránky

Standard	Název	Standard	Název
IAS 27	Individuální účetní závěrka	IFRIC 1	Změny v existujících závazcích souvisejících s ukončením provozu, rekultivací a obdobných závazcích
IAS 28	Investice do přidružených společností a společných podniků	IFRIC 2	Členské podíly v družstvech a podobné nástroje
IAS 29	Účetní výkaznictví v hyperinflačních ekonomikách	IFRIC 4	Určení, zda smlouva obsahuje leasing
IAS 32	Finanční nástroje: vykazování	IFRIC 5	Práva na podíly ve fondech na ukončení provozu, rekultivaci a ekologickou likvidaci
IAS 33	Zisk na akcii	IFRIC 6	Závazky z účasti na specifickém trhu – odpad elektrických a elektronických zařízení
IAS 34	Mezitímní účetní výkaznictví	IFRIC 7	Aplikace přístupu přepracování podle IAS 29 – Vykazování v hyperinflačních ekonomikách

Standard	Název	Standard	Název
IAS 36	Snížení hodnoty aktiv	IFRIC 10	Mezitímní účetní výkaznictví a snížení hodnoty aktiv
IAS 37	Rezervy, podmíněné závazky a podmíněná aktiva	IFRIC 12	Smlouvy o poskytování licencovaných služeb
IAS 38	Nehmotná aktiva	IFRIC 13	Zákaznické věrnostní programy
IAS 39	Finanční nástroje: účtování a oceňování	IFRIC 14	IAS 19 – Hranice pro vykazování aktiv z programů zaměstnaneckých požitků, minimální požadavky na financování programů a jejich interakce
IAS 40	Investice do nemovitostí	IFRIC 15	Smlouvy o výstavbě nemovitostí
IAS 41	Zemědělství	IFRIC 16	Zajištění čisté investice v zahraniční jednotce
IFRS 1	První přijetí Mezinárodních standardů účetního výkaznictví	IFRIC 17	Rozdělování nepeněžních aktiv vlastníkům
IFRS 2	Úhrady vázané na akcie	IFRIC 18	Transfery aktiv od zákazníků

Standard	Název	Standard	Název
IFRS 3	Podnikové kombinace	IFRIC 19	Vypořádání finančních závazků kapitálovými nástroji
IFRS 4	Pojistné smlouvy	IFRIC 20	Náklady na skrývku v produkční fázi u povrchových dolů
IFRS 5	Dlouhodobá aktiva držaná k prodeji a ukončené činnosti	IFRIC 21	Poplatky
IFRS 6	Průzkum a hodnocení nerostných zdrojů	IFRIC 22	Transakce v cizí měně a zálohy
IFRS 7	Finanční nástroje: zveřejňování	IFRIC 23	Nejistota spojená s daněmi ze zisku

Zdroj: Daneprolidi.cz 2019