

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 424

**Rachunek kosztów
Rachunkowość zarządcza
Controlling**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2016

Redakcja wydawnicza: Jadwiga Marcinek
Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz
Korekta: Barbara Cibis
Łamanie: Beata Mazur
Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania
znajdują się na stronach internetowych
www.pracnaukowe.ue.wroc.pl
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska
(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2016

ISSN 1899-3192
e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-574-2

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:
Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
53-345 Wrocław, ul. Komandorska 118/120
tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl
www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	7
Tomasz Ankiewicz, Zofia Wiszkowska: Charakterystyka procesu ustalenia kosztu jednostkowego produktu w przedsiębiorstwie branży meblarskiej / Description of the establishment of the unit cost of manufacturing goods in a furniture branch company.....	9
Anna Balicka: Zewnętrzne źródła informacji w rachunkowości zarządczej przedsiębiorstw branży motoryzacyjnej / External sources of information for the accounting management of automotive sector enterprises	21
Magdalena Barańska: Analiza SWOT jako narzędzie controllingu strategicznego w międzynarodowym przedsiębiorstwie budowlanym / SWOT analysis as an instrument of strategic controlling – a case study of an international construction company.....	31
Piotr Bednarek: Niestandardowe wyznaczniki jakości audytu wewnętrznego / Non-standard indicators of internal audit quality	41
Magdalena Chmielowiec-Lewczuk: Controlling kosztów w zakładzie ubezpieczeń / Cost controlling in an insurance company	50
Joanna Dyczkowska: Prezentacja kosztów B+R w raportach rocznych europejskich spółek biotechnologicznych / Presentation of R&D costs in annual reports of biotechnological companies	60
Tomasz Dyczkowski: Wpływ źródeł finansowania na planowanie i kontrolę w organizacjach pożytku publicznego / An impact of financing sources on planning and control in public benefit organisations	72
Izabela Emerling: Wykorzystanie rachunku kosztów działań do planowania kosztów banku / Use of activity based costing to plan bank's costs	86
Rafał Jagoda, Magdalena Kryska: Koszt kredytów hipotecznych we franku szwajcarskim a ryzyko utraty wypłacalności gospodarstw domowych / Cost of mortgages in Swiss francs vs. a risk of insolvency of households	98
Zdzisław Kes: Strukturyzacja budżetów kosztów / Structuring of costs' budgets)	107
Marcin Klinowski: Podatkowe aspekty finansowania zakupu środka transportu w działalności gospodarczej / Tax aspects of the purchase of a passenger car financing in business	118
Roman Kotapski: Ośrodki odpowiedzialności i miejsca powstawania kosztów w podmiotach leczniczych / Responsibility centers and cost centers in healthcare institutions	130

Robert Kowalak: Mierniki dokonań w budżetowaniu przedsiębiorstwa / Performance indexes in enterprise budgeting	140
Marcin Kowalewski, Piotr Głowicki: Metoda hoshin kanri w przedsiębiorstwach wykorzystujących koncepcję lean management / Using hoshin kanri method in lean enterprise.....	154
Maria Nieplowicz: Analiza przypadków wdrożeń zrównoważonej karty wyników w jednostkach samorządu terytorialnego / The analysis of the Balanced Scorecard implementation in the local government units	164
Edward Nowak: Zasada równoważenia kosztów i korzyści z informacji dostarczanych przez sprawozdania finansowe / Applying the cost-benefit principle to information disclosed in financial statements	173
Marta Nowak: Praca biegłego rewidenta w ujęciu psychologicznym. Koncepcje cech, style atrybucji, strategie obronne oraz błędy i efekty poznawcze / Certified auditor's work in psychological dimension. Feature conceptions, attribution styles, defense strategies and cognitive biases and effects	182
Marta Nowak: Wpływ doświadczeń zawodowych studentów kierunków związanych z rachunkowością na preferencje w zakresie specyfiki, organizacji oraz kariery w przyszłej pracy / The impact of professional experiences of students of accounting-related specializations on their preferences concerning specification, organization and career in their future work	191
Michał Poszwa: Wynagrodzenia i składki ubezpieczeniowe w rachunku kosztów uzyskania przychodów / Salaries and contributions in cost accounting of revenues obtaining	204
Marcin Wierzbński: Rachunkowość zarządcza w identyfikacji szans i zagrożeń w otoczeniu zewnętrznym dla modelu biznesowego przedsiębiorstwa / Management accounting in the identification of opportunities and threats for business model in external environment of the company	212

Wstęp

We współczesnej gospodarce, przy zmieniających się bardzo dynamicznie warunkowaniach rynkowych, istotną rolę odgrywają systemy generowania informacji. Dla menedżerów wszystkich szczebli ważne jest, aby móc podejmować decyzje na podstawie rzetelnie przygotowanych raportów i rachunków kalkulacyjnych. Większość potrzebnych decydom informacji można pozyskać z wewnątrz przedsiębiorstwa, ale muszą zostać one odpowiednio zestawione i zaprezentowane. W związku z tym funkcje, jaką pełnią rachunek kosztów, rachunkowość zarządcza i controlling w rachunkowości oraz zarządzaniu, należy uznać za niezwykle ważne. Są to obszary, które ze względu na potrzeby jednostek gospodarczych nieustannie się rozwijają, co skutkuje pojawianiem się coraz to nowych rozwiązań. Na bieżąco publikowane są teoretyczne opracowania wielu nowych bądź ulepszanych instrumentów, które jednocześnie mają szerokie i realne zastosowanie w praktyce.

Rachunek kosztów dostarcza różnych informacji o kosztach, sposobach i metodach kalkulacji w zależności od potrzeb przedsiębiorstwa. Umożliwia wykorzystywanie tych informacji w rachunkach wyników i pozwala na świadomą kontrolę ich poziomu. Rachunkowość zarządcza jest systemem, który powinien uzupełniać dane księgowe i prezentować informacje, których w obligatoryjnej sprawozdawczości finansowej nie ma. Controlling natomiast powinien wspomagać proces zarządzania poprzez raportowanie wewnętrzne i właściwie przygotowane budżetowanie.

Przedstawione w niniejszej publikacji zagadnienia można przyporządkować do trzech głównych grup tematycznych:

- 1) rachunku kosztów – zawierające charakterystykę procesu ustalania jednostkowego kosztu produktu, klasyfikację kosztów na potrzeby controllingu, prezentację kosztów badań i rozwoju w raportach rocznych, wykorzystanie rachunku kosztów działań, kalkulację kosztów kredytów hipotecznych, a także prezentację zasady równoważenia kosztów i korzyści z informacji dostarczanych przez sprawozdania finansowe;

- 2) zarządczych instrumentów rachunkowości i controllingu – prezentowane tu kwestie dotyczą controllingu strategicznego, controllingu kosztów, wpływu źródeł finansowania na planowanie i kontrolę, mierników dokonań w budżetowaniu oraz rachunkowości zarządczej w identyfikacji szans i zagrożeń w otoczeniu zewnętrznym przedsiębiorstwa;

3) zastosowania specyficznych rozwiązań dla różnych branż i działalności – branży meblarskiej czy motoryzacyjnej, międzynarodowych przedsiębiorstw budowlanych, podmiotów leczniczych, europejskich spółek biotechnologicznych i branży finansowej.

Autorzy liczą na to, iż przedstawione przez nich koncepcje i metody zostaną z powodzeniem wykorzystane w praktyce gospodarczej bądź staną się przyczynkiem do dalszych dyskusji i poszukiwań jeszcze bardziej skutecznych instrumentów rachunku kosztów, rachunkowości zarządczej i controllingu.

Edward Nowak, Magdalena Chmielowiec-Lewczuk

Marta Nowak

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
e-mail: marta.nowak@ue.wroc.pl

**WPLYW DOŚWIADCZEŃ ZAWODOWYCH
STUDENTÓW KIERUNKÓW ZWIĄZANYCH
Z RACHUNKOWOŚCIĄ NA PREFERENCJE
W ZAKRESIE SPECYFIKI, ORGANIZACJI
ORAZ KARIERY W PRZYSZŁEJ PRACY**

**THE IMPACT OF PROFESSIONAL EXPERIENCES
OF STUDENTS OF ACCOUNTING-RELATED
SPECIALIZATIONS ON THEIR PREFERENCES
CONCERNING SPECIFICATION, ORGANIZATION
AND CAREER IN THEIR FUTURE WORK**

DOI: 10.15611/pn.2016.424.18

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza wpływu dotychczasowych doświadczeń zawodowych studentów kierunków związanych z rachunkowością na ich preferencje dotyczące przyszłej pracy. W celu jego osiągnięcia dokonano przekrojowych badań empirycznych. Dane pozyskano metodą ankietową. Do sformułowania wniosków posłużyła analiza statystyczna, w szczególności analiza struktur odpowiedzi, oraz analiza korelacyjna. Wykazano cztery istotne statystycznie zależności pomiędzy doświadczeniami zawodowymi a preferencjami w zakresie przyszłej pracy.

Słowa kluczowe: praca, doświadczenia zawodowe, preferencje zawodowe, studenci, rachunkowość.

Summary: The goal of the paper is to analyse the impact of professional experiences of accounting-related specializations students on their preferences concerning their future work. In order to fulfil the given goal, the empirical study was made. The data was obtained by the questionnaire technique. The data were statistically processed and the outcomes and conclusions were based on structural and correlational analysis. Four statistically significant dependencies between professional experience and job preferences were found.

Keywords: work, professional experience, job preferences, students, accounting.

*Historia narodów uczy, że narody
niczego nie nauczyły się z historii.*

G.W.F. Hegel

1. Wstęp

Celem artykułu jest analiza wpływu dotychczasowych doświadczeń zawodowych studentów kierunków związanych z rachunkowością na ich preferencje dotyczące przyszłej pracy. Ogólna teza artykułu jest następująca: dotychczasowe doświadczenia zawodowe studentów studiów związanych z rachunkowością mają wpływ na preferencje dotyczące przyszłej pracy i kariery zawodowej. W ramach realizacji celu artykułu posłużono się metodyką badań empirycznych polegającą na zebraniu materiału badawczego za pomocą techniki ankietowej, a następnie dokonaniu jego analizy przy zastosowaniu metod statystycznych, w szczególności analizy struktur odpowiedzi oraz badania współczynników korelacji. Wywody zaprezentowane w artykule stanowią kontynuację badań autorki publikowanych były w szeregu prac [Nowak 2010, 2011a-b, Nowak 2012a-d, 2013a-b, Nowak 2014a-f]. Zaznaczyć należy, iż pomimo pewnej popularności różnych badań przeprowadzanych na studentach tematyka zdefiniowana w tytule artykułu nie była wcześniej podejmowana w pracach innych autorów.

2. Procedura i wyniki badań empirycznych

Dane zbierano w latach 2007-2012. W sumie uzyskano 516 prawidłowo wypełnionych ankiet. Ogólną charakterystykę respondentów zawarto w tabeli 1, liczebność badanej próby według kryterium roku akademickiego w tabeli 2, natomiast odnośną strukturę procentową w tabeli 3.

Tabela 1. Liczba oraz struktura procentowa respondentów

Respondenci	Liczba osób	Udział
Mężczyźni	106	21%
Kobiety	410	79%
Razem	516	100%

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Liczba respondentów uwzględniająca podział według kryterium roku akademickiego

Respondenci	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	Razem
Mężczyźni	5	8	38	25	30	106
Kobiety	27	41	89	106	147	410
Razem	32	49	127	131	177	516

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Struktura procentowa respondentów uwzględniająca podział według kryterium roku akademickiego

Respondenci	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	Razem
Mężczyźni	16%	16%	30%	19%	17%	21%
Kobiety	84%	84%	70%	81%	83%	79%
Razem	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci należeli do słuchaczy studiów dziennych (stacjonarnych) oraz zaocznych (niestacjonarnych) – liczebność oraz strukturę procentową badanych w tym przekroju prezentują tabele 4 i 5.

Tabela 4. Liczba respondentów uwzględniająca podział według kryterium formy studiów

Respondenci	Studenci studiów dziennych	Studenci studiów zaocznych	Razem
Mężczyźni	80	26	106
Kobiety	260	150	410
Razem	340	176	516

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Struktura procentowa respondentów uwzględniająca podział według kryterium formy studiów

Respondenci	Studenci studiów dziennych	Studenci studiów zaocznych	Razem
Mężczyźni	24%	15%	21%
Kobiety	76%	85%	79%
Razem	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne.

Początek badań nastąpił jeszcze w momencie, gdy na kierunkach ekonomicznych istniały jednolite studia magisterskie, dalsze zbieranie danych miało miejsce po wprowadzeniu studiów dwustopniowych. W związku z tym osoby badane należały do 3 grup: studentów jednolitych studiów magisterskich, studentów studiów licencjackich oraz studentów studiów magisterskich będących studiami drugiego stopnia

Tabela 6. Liczba respondentów uwzględniająca podział według kryterium stopnia studiów

Respondenci	Studenci jednolitych studiów magisterskich	Studenci pierwszego stopnia studiów dwustopniowych – (studenci studiów licencjackich)	Studenci drugiego stopnia studiów dwustopniowych (studenci studiów magisterskich)	Razem
Mężczyźni	20	71	15	106
Kobiety	103	223	84	410
Razem	123	294	99	516

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7. Struktura procentowa respondentów uwzględniająca podział według kryterium stopnia studiów

Respondenci	Studenci jednolitych studiów magisterskich	Studenci pierwszego stopnia studiów dwustopniowych – (studenci studiów licencjackich)	Studenci drugiego stopnia studiów dwustopniowych (studenci studiów magisterskich)	Razem
Mężczyźni	16%	24%	15%	21%
Kobiety	84%	76%	85%	79%
Razem	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne.

po wprowadzeniu dwustopniowości studiów wyższych. Odnośny podział zawarto w tabelach 6 i 7.

Dokładniejsza charakterystyka badanej grupy, zawierająca także kierunki i specjalności studiów, przedstawiona została w tabeli 8.

Tabela 8. Liczba i struktura procentowa respondentów uwzględniająca podział szczegółowy

Charakterystyka badanej grupy studentów		Mężczyźni	Kobiety	Razem
2007/2008	FiB*	5	27	32
IV rok MSD*	RiA*	16%	84%	100%
2008/2009	FiB	2	24	26
IV rok MSZ*	RiA	8%	92%	100%
2008/2009	FiB	6	17	23
IV rok MSZ	RiA	26%	74%	100%
2009/2010	FiR*	7	35	42
IV rok MSD	RiA	17%	83%	100%
2009/2010	FiR	19	11	30
III rok LSD*	RF*	63%	37%	100%
2009/2010	FiR	12	43	55
III rok LSD	RiA	22%	78%	100%
2010/2011	FiR	15	43	58
III rok LSD	RiA	26%	74%	100%
2010/2011	FiR	6	21	27
III rok LSZ* (W)*	RiA	22%	78%	100%
2010/2011	FiR	4	42	46
III rok LSZ (G)*	RiA	9%	91%	100%
2011/2012	FiR	0	2	2
II rok M2SZ*	RZiC*	0%	100%	100%

Legenda: *FiB – kierunek Finanse i Bankowość; FiR – kierunek Finanse i Rachunkowość; RiA – specjalność Rachunkowość i Auditing; RF – specjalność Rynki Finansowe; RZiC – specjalność Rachunkowość Zarządcza i Controlling; MSD – Magisterskie Studia Dienne (jednolite); MSZ – Magisterskie Studia Zaoczne (jednolite); LSD – Licencjackie Studia Dienne; LSZ – Licencjackie Studia Zaoczne; (W)* – Wrocław; (G) – Głogów; M2SZ – Magisterskie Studia Zaoczne (jako drugi stopień studiów dwustopniowych)

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi respondentów w odniesieniu do badanych aspektów związanych z a) doświadczeniem zawodowym, b) preferencjami zawodowymi zawarto w tabelach 9-14.

Tabela 9. Doświadczenie i preferencje zawodowe respondentów w przekroju lat akademickich – ujęcie liczbowe

Kolejne lata akademickie	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Doświadczenie					
Praca w pełnym wymiarze godzin	4	23	20	61	87
Praca na pół etatu	4	11	16	14	26
Praca na umowę zlecenie	20	25	79	75	107
Praca sezonowa	20	24	76	43	82
Praca w ramach wolontariatu	11	7	34	15	36
Brak doświadczenia zawodowego	1	3	8	5	7
Inne doświadczenie zawodowe	4	7	29	32	33
Jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe	31	281	96	126	170
Preferencje dotyczące indywidualizmu lub zespołowości pracy					
Praca indywidualna	4	13	38	28	55
Praca zespołowa	14	22	44	50	50
Brak preferencji	14	14	45	53	72
Rola przyjmowana w zespole					
Lider	3	4	9	11	18
Wykonawca	11	16	26	40	54
Krytyk	2	3	25	15	17
Koordynator	7	15	41	36	50
Mediator	5	5	11	5	13
Pomysłodawca	4	6	15	24	25
Preferencje dotyczące pracodawcy krajowego bądź zagranicznego					
Firma polska	3	9	11	18	31
Firma zagraniczna	7	12	20	23	23
Brak preferencji	22	28	96	90	123
Preferencje dotyczące elastyczności czasu pracy					
Sztywny	8	16	22	49	54
Elastyczny	18	22	72	53	81
Brak preferencji	6	11	33	29	42
Akceptacja długoletniego oczekiwania na awans					
Tak	15	18	60	57	85
Nie	17	31	67	74	92

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 10. Doświadczenie i preferencje zawodowe respondentów w przekroju lat akademickich – ujęcie procentowe

Kolejne lata akademickie	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Doświadczenie					
Praca w pełnym wymiarze godzin	13%	8%	19%	47%	49%
Praca na pół etatu	13%	4%	15%	11%	15%
Praca na umowę zlecenie	63%	9%	76%	57%	60%
Praca sezonowa	63%	8%	73%	33%	46%
Praca w ramach wolontariatu	34%	2%	33%	11%	20%
Brak doświadczenia zawodowego	3%	1%	8%	4%	4%
Inne doświadczenie zawodowe	13%	2%	28%	24%	19%
Jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe	97%	99%	92%	96%	96%
Preferencje dotyczące indywidualizmu lub zespołowości pracy					
Praca indywidualna	13%	27%	30%	21%	31%
Praca zespołowa	44%	45%	35%	38%	28%
Brak preferencji	44%	29%	35%	40%	41%
Rola przyjmowana w zespole					
Lider	9%	8%	7%	8%	10%
Wykonawca	34%	33%	20%	31%	31%
Krytyk	6%	6%	20%	11%	10%
Koordynator	22%	31%	32%	27%	28%
Mediator	16%	10%	9%	4%	7%
Pomysłodawca	13%	12%	12%	18%	14%
Preferencje dotyczące pracodawcy krajowego bądź zagranicznego					
Firma polska	9%	18%	9%	14%	18%
Firma zagraniczna	22%	24%	16%	18%	13%
Brak preferencji	69%	57%	76%	69%	69%
Preferencje dotyczące elastyczności czasu pracy					
Sztywny	25%	33%	17%	37%	31%
Elastyczny	56%	45%	57%	40%	46%
Brak preferencji	19%	22%	26%	22%	24%
Akceptacja długoletniego oczekiwania na awans					
Tak	47%	37%	47%	44%	48%
Nie	53%	63%	53%	56%	52%

Źródło: opracowanie własne.

Analiza w czasie wykazuje następujące tendencje:

a) w zakresie doświadczenia zawodowego – wzrost udziału osób pracujących na pełen etat oraz utrzymywanie się bardzo wysokiego odsetka osób posiadających jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe;

b) w zakresie preferencji zawodowych – wysoką popularność we wszystkich okresach ról wykonawcy i koordynatora oraz niską roli lidera; przewagę osób nieposiadających preferencji w zakresie tego, czy pracodawcą ma być firma polska, czy zagraniczna we wszystkich badanych okresach; przewaga we wszystkich okresach elastycznego nad sztywnym czasem pracy; przewaga, dla wszystkich badanych lat, osób nieakceptujących długiego oczekiwania na awans.

Tabela 11. Doświadczenie i preferencje zawodowe respondentów w przekroju form studiów – ujęcie liczbowe

Forma studiów	Dzienne	Zaoczne
Osoby podejmujące pracę		
Praca w pełnym wymiarze godzin	59	136
Praca na pół etatu	41	30
Praca na umowę zlecenie	210	96
Praca sezonowa	206	39
Praca w ramach wolontariatu	86	17
Brak doświadczenia zawodowego	22	2
Inne doświadczenie zawodowe	71	34
Jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe	318	174
Preferencje dotyczące indywidualizmu lub zespołowości pracy		
Praca indywidualna	90	48
Praca zespołowa	117	63
Brak preferencji	133	65
Rola przyjmowana w zespole		
Lider	34	11
Wykonawca	79	68
Krytyk	52	10
Koordynator	103	46
Mediator	26	13
Pomysłodawca	46	28
Preferencje dotyczące pracodawcy krajowego bądź zagranicznego		
Firma polska	40	32
Firma zagraniczna	59	26
Brak preferencji	241	118
Preferencje dotyczące elastyczności czasu pracy		
Sztywny	79	70
Elastyczny	185	61
Brak preferencji	76	45
Akceptacja długoletniego oczekiwania na awans		
Tak	164	71
Nie	176	105

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 12. Doświadczenie i preferencje zawodowe respondentów w przekroju form studiów – ujęcie procentowe

Forma studiów	Dzienne	Zaoczne
Doświadczenie		
Praca w pełnym wymiarze godzin	17%	77%
Praca na pół etatu	12%	17%
Praca na umowę zlecenie	62%	55%
Praca sezonowa	61%	22%
Praca w ramach wolontariatu	25%	10%
Brak doświadczenia zawodowego	6%	1%
Inne doświadczenie zawodowe	21%	19%
Jakiegolwiek doświadczenie zawodowe	94%	99%
Preferencje dotyczące indywidualizmu lub zespołowości pracy		
Praca indywidualna	26%	27%
Praca zespołowa	34%	36%
Brak preferencji	39%	37%
Rola przyjmowana w zespole		
Lider	10%	6%
Wykonawca	23%	39%
Krytyk	15%	6%
Koordynator	30%	26%
Mediator	8%	7%
Pomysłodawca	14%	16%
Preferencje dotyczące pracodawcy krajowego bądź zagranicznego		
Firma polska	12%	18%
Firma zagraniczna	17%	15%
Brak preferencji	71%	67%
Preferencje dotyczące elastyczności czasu pracy		
Sztywny	23%	40%
Elastyczny	54%	35%
Brak preferencji	22%	26%
Akceptacja długoletniego oczekiwania na awans		
Tak	48%	40%
Nie	52%	60%

Źródło: opracowanie własne.

Analiza w przekroju form studiów wykazuje:

a) w zakresie doświadczeń zawodowych – bardzo duże różnice w pracy na pełen etat (17% dziennych wobec 77% zaocznych), w obu przypadkach niewielki odsetek osób z brakiem jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego, duże różnice w doświadczeniu w pracy sezonowej (61% studentów stacjonarnych i 22% niestacjonarnych);

b) w zakresie oczekiwań zawodowych: podobieństwa w odniesieniu do indywidualizmu bądź zespołowości pracy, wysoką w obydwu przypadkach popularność ról

wykonawcy i koordynatora; wysokiego w obu przypadkach odsetka osób nieposiadających preferencji w zakresie tego, czy pracodawca ma być polski, czy zagraniczny, różnice w odniesieniu do preferowanego sposobu organizacji czasu pracy (studenci dzienni preferują elastyczny a zaocznicy sztywny), większy udział, w przypadku obydwu grup, osób nieakceptujących długiego czekania na awans.

Tabela 13. Doświadczenie i preferencje zawodowe respondentów w przekroju stopni studiów – ujęcie liczbowe

Stopień studiów	Jednolite studia magisterskie	Pierwszy stopień studiów dwustopniowych (studia licencjackie)	Drugi stopień studiów dwustopniowych (studia magisterskie)
Doświadczenie			
Praca w pełnym wymiarze godzin	32	109	54
Praca na pół etatu	23	29	19
Praca na umowę zlecenie	74	171	61
Praca sezonowa	67	136	42
Praca w ramach wolontariatu	30	55	18
Brak doświadczenia zawodowego	8	13	3
Inne doświadczenie zawodowe	17	69	0
Jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe	115	281	96
Preferencje dotyczące indywidualizmu lub zespołowości pracy			
Praca indywidualna	31	81	26
Praca zespołowa	49	101	30
Brak preferencji	43	112	43
Rola przyjmowana w zespole			
Lider	9	28	8
Wykonawca	38	77	32
Krytyk	13	40	9
Koordynator	35	87	27
Mediator	14	15	10
Pomysłodawca	14	47	13
Preferencje dotyczące pracodawcy krajowego bądź zagranicznego			
Firma polska	17	41	14
Firma zagraniczna	26	45	14
Brak preferencji	80	208	71
Preferencje dotyczące elastyczności czasu pracy			
Sztywny	31	86	32
Elastyczny	62	140	44
Brak preferencji	30	68	23
Akceptacja długoletniego oczekiwania na awans			
Tak	55	133	47
Nie	68	161	52

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 14. Doświadczenie i preferencje zawodowe respondentów w przekroju stopni studiów – ujęcie procentowe

Stopień studiów	Jednolite studia magisterskie	Pierwszy stopień studiów dwustopniowych (studia licencjackie)	Drugi stopień studiów dwustopniowych (studia magisterskie)
Doświadczenie			
Praca w pełnym wymiarze godzin	26%	37%	55%
Praca na pół etatu	19%	10%	19%
Praca na umowę zlecenie	60%	58%	62%
Praca sezonowa	54%	46%	42%
Praca w ramach wolontariatu	24%	19%	18%
Brak doświadczenia zawodowego	7%	4%	3%
Inne doświadczenie zawodowe	14%	23%	0%
Jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe	93%	96%	97%
Preferencje dotyczące indywidualizmu lub zespołowości pracy			
Praca indywidualna	25%	28%	26%
Praca zespołowa	40%	34%	30%
Brak preferencji	35%	38%	43%
Rola przyjmowana w zespole			
Lider	7%	10%	8%
Wykonawca	31%	26%	32%
Krytyk	11%	14%	9%
Koordynator	28%	30%	27%
Mediator	11%	5%	10%
Pomysłodawca	11%	16%	13%
Preferencje dotyczące pracodawcy krajowego bądź zagranicznego			
Firma polska	14%	14%	14%
Firma zagraniczna	21%	15%	14%
Brak preferencji	65%	71%	72%
Preferencje dotyczące elastyczności czasu pracy			
Sztywny	25%	29%	32%
Elastyczny	50%	48%	44%
Brak preferencji	24%	23%	23%
Akceptacja długoletniego oczekiwania na awans			
Tak	45%	45%	47%
Nie	55%	55%	53%

Źródło: opracowanie własne.

Analiza w przekroju stopni studiów wykazuje:

a) w zakresie doświadczeń zawodowych – zróżnicowanie doświadczeń zawodowych analizowanych trzech grup, z wyjątkiem tego, iż wszystkie one charakteryzują się wysokim udziałem osób z jakimkolwiek doświadczeniem zawodowym;

b) w zakresie preferencji zawodowych – deklarowaną przewagę pracy zespołowej nad indywidualną we wszystkich badanych grupach oraz stosunkowo wysoki odsetek osób z brakiem preferencji w każdej z grup, wysoką popularność ról koordynatora i wykonawcy w każdej z grup, przedkładanie, w każdej wydzielonej grupie, elastycznego nad sztywny czas pracy, brak akceptacji długiego oczekiwania na awans przez większość osób w każdej z grup.

Tabela 15. zawiera macierz korelacji pomiędzy doświadczeniem zawodowym a preferencjami zawodowymi.

Tabela 15. Macierz korelacji ukazująca związki pomiędzy doświadczeniem zawodowym a preferencjami zawodowymi

	Praca w pełnym wymiarze godzin	Praca na pół etatu	Praca na umowę zlecenie	Praca sezonowa	Praca w ramach wolontariatu	Inne doświadczenie zawodowe	Wielość, zróżnicowanie doświadczeń zawodowych
Preferencja indywidualizmu pracy	0,02	0,06	0,07	-0,06	0,01	0,05	0,05
Przyjmowanie roli lidera	0,04	0,04	0,06	-0,03	0,07	0,01	0,08
Przyjmowanie roli wykonawcy	0,03	0,00	-0,04	-0,09*	-0,08	-0,07	-0,10
Przyjmowanie roli krytyka	-0,08	0,03	-0,03	-0,01	0,02	0,05	-0,01
Przyjmowanie roli koordynatora	0,01	-0,02	0,01	0,05	-0,02	0,00	0,02
Przyjmowanie roli mediatora	0,02	0,01	-0,02	0,07	0,02	0,02	0,05
Przyjmowanie roli pomysłodawcy	-0,03	-0,02	0,04	0,03	0,04	0,03	0,03
Preferencja polskiego pracodawcy	0,06	-0,06	-0,05	-0,05	0,05	0,00	-0,01
Preferencja sztywnego czasu pracy	0,07	-0,08	-0,09	-0,06	-0,09	0,04	-0,09
Akceptacja długoletniego oczekiwania na awans	-0,14	-0,06	-0,04	0,03	-0,01	0,02	-0,08

*Pozycje pogrubione oznaczają współczynniki korelacji istotne statystycznie z $p < 0,05$ dla $N = 516$

Źródło: opracowanie własne.

Na postawie analizy macierzy korelacji stwierdzić można, iż wpływ doświadczeń zawodowych na preferencje związane z przyszłą pracą jest następujący:

- doświadczenie pracy w pełnym wymiarze godzin wpływa ujemnie na poziom akceptacji długoletniego oczekiwania na awans; inaczej mówiąc, osoby z takim doświadczeniem zawodowym oczekują możliwości szybkiego awansu;
- wielość i zróżnicowanie doświadczeń zawodowych wpływa ujemnie na przyjmowanie roli wykonawcy; inaczej mówiąc osoby z różnorodnym doświadczeniem zawodowym nie są skłonne, by w grupie być jedynie wykonawcą cudzych poleceń i realizatorem narzuconych im zadań;

- praca sezonowa również wpływa ujemnie na przyjmowanie roli wykonawcy;
- praca w ramach wolontariatu wpływa ujemnie na preferencję sztywnego czasu pracy; innymi słowy osoby, które w swoich doświadczeniach zawodowych i życiowym mają pracę w charakterze wolontariuszy, nie akceptują narzucanych im w realizacji zadań sztywnych ram czasowych.

3. Zakończenie

Ogólna teza artykułu brzmiąca: dotychczasowe doświadczenia zawodowe studentów studiów związanych z rachunkowością mają wpływ na preferencje dotyczące przyszłej pracy i kariery zawodowej, została tylko częściowo zweryfikowana pozytywnie. Zidentyfikowano tylko cztery zależności, opisane wcześniej, ponadto nawet w ich przypadku współczynniki korelacji nie były wysokie, jednakże statystycznie istotne (dla $p < 0,05$) ze względu na dużą liczebność próby badawczej ($N = 516$). Jest to dla autorki artykułu dość zaskakujące, gdyż świadczy o tym, iż dotychczasowe doświadczenia zawodowe w niewielkim stopniu przekładają się na preferencje dotyczące tak istotnych obszarów przyszłości zawodowej, jak te, które podlegały badaniu. Nie są zaskakujące natomiast zidentyfikowane zależności, w szczególności zaś brak chęci osób z doświadczeniem pracy na pełen etat do przybierania roli wykonawcy oraz brak skłonności osób pracujących w ramach wolontariatu (czyli, jak sama nazwa wskazuje, pracy charakteryzującej się wolnością przystąpienia do niej, ale także zazwyczaj związanej z wykonywaniem określonych zadań, realizacją misji i potrzeb, a nie przebywaniem przez określony czas w określonym miejscu) do sztywnego czasu pracy.

Trawestując cytowaną jako motto niniejszego artykułu wypowiedź G.W.F. Hegla, doświadczenia zawodowe studentów kierunków związanych z rachunkowością nie powodują, iż doświadczają oni znacznych preferencji w zakresie swoich dalszych doświadczeń zawodowych.

Literatura

- Nowak M., 2010, *Motivating factors at the career in accounting and finance. Analysis of empirical study*, Research Papers of Wrocław University of Economics, no. 145, Publishing House of Wrocław University of Economics, Wrocław, s. 121-131.
- Nowak M., 2011a, *Myślenie o przyszłości, zadowolenie ze zbliżającego się zakończenia studiów oraz skuteczność źródeł informacji o pracy w opinii studentów III roku studiów licencjackich na kierunku: rachunkowość i finanse na specjalności: rachunkowość i auditing*, Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinenisis 287, Oeconomica 63, Wydawnictwo Uczelniane Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, Szczecin, s. 189-202.
- Nowak M., 2011b, *Poziom przedsiębiorczości potencjalnych controllerów. Analiza wyników badań empirycznych*, [w:] Zellmer G., Witkowski K. (red.), *Wykorzystanie metod ilościowych w praktyce małych i średnich przedsiębiorstw. Die Nutzung quantitativer methoden in der praxis mittelständler*

- unternehmen*, Wydawnictwo Zakładu Controllingu i Informatyki Ekonomicznej, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra, s. 143-151.
- Nowak M., 2012a, *Advantages and disadvantages of auditor profession according to students of economics*, Research Papers of Wrocław University of Economics no. 263, Publishing House of Wrocław University of Economics, Wrocław, s. 150-161.
- Nowak M., 2012b, *Difficulties faced by students of II year of financial and tax audit specialization master studies in their first professional work. Analysis of empirical studies*, [w:] Dziawgo D. (red.), *Rachunkowość. Dydaktyka i certyfikacja zawodu księgowego*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń, s. 133-151.
- Nowak M., 2012c, *Postrzeganie pracy w różnych sferach związanych z rachunkowością przez studentów studiów ekonomicznych. Analiza wyników badań empirycznych*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 251, Wrocław, s. 360-372.
- Nowak M., 2012d, *Sources of knowledge on job offers in assessment of students of Wrocław University of Economics. Analysis of empiric study covering 2005-2012 time period*, Knowledge for Market Use 2012, red. Pavla Slavičková, oicetas Scientiarum Olomucensis II, Olomuniec, http://knowledgeconference.cz/downloads/SBORNIK_ZNALOSTI_2012.pdf.
- Nowak M., 2013a, *Controllers, non-controllers and potential future controllers. Preferences on individualism or collectivism in professional work*, Research Papers of Wrocław University of Economics, no. 290, Publishing House of Wrocław University of Economics, Wrocław.
- Nowak M., 2013b, *Controlling w zarządzaniu. Uwarunkowania psychologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013.
- Nowak M., 2014, *Doświadczenie zawodowe osób studiujących na kierunkach studiów związanych z rachunkowością. Analiza wyników badań empirycznych*, Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica, Wydawnictwo Uczelniane Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, nr 311 (75) 2, s. 153-162.
- Nowak M., 2014c, *Motywacje do pracy w controllingu. Wyniki badań empirycznych*, w: *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, Uniwersytet Szczeciński, nr 70, s. 115-123.
- Nowak M., 2014d, *Potential Future Controllers' Perception of the Effectiveness of Information Sources on Job Offers. Research Report*, [w:] Dyczkowska J., Kuźdowicz P. (eds.), *Controlling and Knowledge. Shaping an Information Environment in Contemporary Business Organizations*, Publishing House of Wrocław University of Economics, s. 77-88.
- Nowak M., 2014f, *Psychologiczne mechanizmy oceniania a zadania biegłego rewidenta*, [w:] Nowak E., Szafranec J. (red.), *Rachunkowość, rewizja finansowa, podatki – teoria i praktyka*, Regionalny Oddział Krajowej Izby Biegłych Rewidentów we Wrocławiu, Instytut Rachunkowości Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 25-31.