

Цахим эрин үеийн нягтлан бодогчдод шаардагдах ур чадварын асуудалд

Required Skills for Accountants in the Digital Age

Л. Хишигбаяр¹, Д. Лхагвасүрэн²

Хураангуй

Сүүлийн жилүүдэд мэдээлэл технологийн дэвшилт, дэлхийн даяаршилтай холбоотойгоор ажлын байранд шаардагдах ур чадвар өөрчлөгдсөөр байна. Иймээс цахим эрин үеийн өөрчлөлтөд зохицон ажиллахад нягтлан бодогчдод ямар ур чадвараа илүү хөгжүүлэх шаардлагатай байгааг илрүүлэх зорилгоор 2016-2018 онд 153-202 аж ахуйн нэгжийн нягтлан бодогчдоос судалгаа авсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад зан төлөв болон технологийн ур чадваруудыг хөгжүүлэх шаардлагатай байна.

Түлхүүр үгс: харилцаа, зан төлөв, технологийн ур чадвар

Abstract

In recent years, employability skills have been changing in advanced technology and world globalization. Therefore, 153-202 corporate accountants have been surveyed in 2016-2018 to identify which skills are more important. The results show that communication, technology, accountability, and reporting skills are required. The survey was taken from accountants and administrators of 202 corporates. The result of survey, that communication behavioral and technologies skills are more important to accountant.

Keywords: communication, behavioral and technologies skills

¹ МУИС-ийн Бизнесийн Сургууль, НББ-ийн тэнхим
E-mail: khishigbayar@num.edu.mn

² МУИС-ийн Бизнесийн Сургууль, НББ-ийн тэнхим
E-mail: dlkhagva@num.edu.mn

Удиртгал

Дижитал буюу цахим хувьсгалын үр нөлөө нь дэлхий дахины анхаарал хандуулж байгаа гол асуудал болоод байгаа билээ. Дэлхийн эдийн засгийн форум (ДЭЗФ)-ын “Ажил мэргэжлийн ирээдүйн нөхцөл байдал”-ын тайланд 2022 он гэхэд аж үйлдвэрийн дөрөвдүгээр хувьсгалын нөлөөгөөр нийт ажилчдын 54-өөс багагүй хувь нь ур чадвараа дээшлүүлэх дахин сургалтанд хамрагдах хэрэгцээ үүсэх бөгөөд шинэ технологи дээр ажиллах техник ур чадварууд, хувь хүний бүтээлч чадвар, шинийг эрэлхийлэх ур чадвар, асуудлыг цогц байдлаар шийдвэрлэх чадвар, уян хатан чадваруудыг эзэмшсэн мэргэжилтний эрэлт, хэрэгцээ нэмэгдэнэ гэж дүгнэсэн. Мөн дэлхийн нягтлан бодогчдын хорьдугаар чуулга уулзалтаар шинжээч болон мэдээллийн технологи, менежменттэй хосолсон нягтлан бодогч мэргэжилтний үүрэг улам өсөх талаар онцолжээ. Иймээс нягтлан бодогчийн ажлын байранд шаардагдаж байгаа нийтлэг ур чадваруудыг тодорхойлж, гүйцэтгэлийн түвшинд ямар ур чадвар нь түлхүү хэрэглэгдэж байгааг илрүүлэх, цаашид ур чадварыг хэрхэн хөгжүүлэх боломжтойг тодорхойлохыг зорьсон.

Сэдвийн судлагдсан байдал

1980 оны дунд үеэс эхлэн судлаачид цалин, түүнд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн судалгаа болон ажлын байранд тавигдаж байгаа ерөнхий ур чадварын талаарх олон судалгаа, шинжилгээний ажил хийжээ. Тухайлбал: Birkett (1993) судалгаагаараа Австрали болон Шинэ Зеландын нягтлан бодогчдод шаардлагатай байгаа ур чадварыг танин мэдэхүйн (техникийн, оюуны) болон зан төлвийн чадвар (хувь хүний, харилцааны, зохион байгуулалтын)

гэж хоёр хэсэгт хувааж авч үзсэн байна.

Johnson & Johnson (1995) нарын судалгаагаар ажил олгогчийн хувьд нэгдүгээрт нь харилцааны ур чадвар, үүний дараа компьютерийн программ хангамжийн чадвар, тэр дундаа хэрэглээний программ хангамжийн ур чадвар чухал болохыг дурьджээ.

Bui & Porter (2010) нарын судалгаагаар Австрали болон Шинэ Зеландын ажил олгогчдын ажлын байранд шаардлагатай байгаа чадваруудыг үндсэн 5 бүлэг (харилцааны ур чадвар, хувь хүний чадвар, оюуны чадамж, техникийн чадвар, зохион байгуулалтын чадвар) болгон авч үзжээ.

Tap & Fawzi (2017) нарын судалгааны ажлаар Австрали болон Шинэ Зеландад нягтлан бодогчид мэргэжлээрээ ажиллахад шаардлагатай 31 чадваруудаас хамгийн чухал гэсэн 13 чадварыг нэрлэж, үүний дотроос хамгийн чухал нь ажил олгогчийн хувьд харилцааны ур чадвар байна гэж дүгнэжээ.

Stedham нар (2006) Австрали, Америкийн нягтлан бодогчдын дунд судалгаа явуулж цалингийн хэмжээнд хүйсийн харьцаанаас илүү ажлын хариуцлага нөлөөлдөг гэж үзсэн. Мөн Австрали улсын эрчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү өндөр боловсрол, ажлын туршлагатай, Америкийн эмэгтэй нягтлан бодогчид цалиндаа сэтгэл хангалуун бус байдаг гэж дүгнэлт гаргасан.

Katz & Murphy (1992) нар Америкийн 1963-1987 оны цалингийн өөрчлөлтийг судлахад эмэгтэйчүүд болон коллеж төгссөн хүмүүсийн цалингийн хэмжээ тогтмол өсөлттэй байжээ Судалгаагаар ур чадвартай, боловсролын түвшин өндөр ажилчид өндөр цалин авдаг гэж гарсан.

Barton (2010) ажилчны цалинг тогтооход нөлөөлдөг гадаад, дотоод хүчин зүйлсийг Европын холбооны 15 орны жишээн дээр судалж, гадаад хүчин зүйл (хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл)-ээс илүү дотоод хүчин зүйлс (компанийн цалингийн бодлого, ажиллах хүчний ур чадвар г.м.) цалинг тогтооход нөлөөтэй гэж үзсэн.

Цэнд-Аюуш (2018) нь нягтлан бодогч мэргэжилтнүүдэд ур чадвараа дээшлүүлэх хэрэгцээ байгаа эсэх, байгууллагын зүгээс мэргэжилтний ур чадварыг сайжруулахад хэрхэн дэмжиж ажиллавал зохистой талаар судалсан.

Судалгааны хэсэг

Нийт 202 аж ахуйн нэгжийн нягтлан бодогчдоос ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг ба ур чадварын гүйцэтгэлийн түвшинг тодорхойлох зорилгоор асуулгын аргаар судалгаа авсан. Судалгаанд хамрагдагсдыг хүйсээр авч үзвэл 82.0% нь эмэгтэй, 69.0% нь 35-аас доош насныхан байлаа. Нягтлан бодогчдын 84.0% нь санхүүгийн чиглэлээр 15 хүртэл жилийн хугацаанд ажиллаж байгаа бол, 54.5% нь хувийн аж ахуйн нэгжид, 45.5% нь улсын байгууллагад ажилладаг, 64.0% нь улсын их, дээд сургуулийг төгссөн байна.

Хүснэгт 1. Ажлын байрны зар дээр дурдагдсан чадамжууд

Эрэмбэ	Ур чадвар	Чадамж	Давтамж	Хувийн жин
1	Техникийн	Тайлан мэдээ боловсруулах талаар	194	18.03
2	Техникийн	Программ	118	10.97
3	Техникийн	Хуулийн дагуу ажиллах	98	9.11
4	Зохион байгуулах	Зохион байгуулалт	80	7.43
5	Хувь хүний	Хариуцлага	66	6.13
6	Хувь хүний	Багаар ажиллах	52	4.83
7	Зохион байгуулах	Цагийн менежмент	46	4.28
8	Техникийн	Татварын хуулийн хүрээнд	46	4.28
9	Хувь хүний	Шударга	40	3.72
10	Техникийн	Үнэн зөв хөтлөх	36	3.35
11	Хувь хүний	Нямбай	36	3.35
12	Хувь хүний	Үнэнч	36	3.35
13	Техникийн	Хэлний мэдлэг	33	3.07
14	Хувь хүний	Бие даан ажиллах	29	2.70
15	Харилцааны	Харилцааны ур чадвар	26	2.42
16	Хувь хүний	Хурдан шаламгай	24	2.23
17	Хувь хүний	Өөрийгөө хөгжүүлэх	17	1.58
18	Хувь хүний	Санаачлагатай	17	1.58
19	Техникийн	НББОУС-ын дагуу	14	1.30
20	Зохион байгуулах	Хянах	12	1.12
21	Оюуны	Судалгаа хийх	12	1.12
22	Хувь хүний	Ёс зүй	12	1.12
23	Харилцааны	Зааварчилгаа	9	0.84
24	Хувь хүний	Зөв хандлага	9	0.84
25	Техникийн	Өртөг тооцох	7	0.65
26	Техникийн	Баримтжуулах	7	0.65
Нийт дүн			1,076	100

Эх сурвалж: Цэнд-Аюуш (2018)

Мөн нягтлан бодогчдын ажлын байрны тодорхойлолтонд үндэслэн хийж гүйцэтгэх боломжтой ажлуудыг 12 хэсэгт хуваан, аль ажлыг түлхүү хийдэг болохыг асуухад санхүүгийн тайлан болон бусад тайлан гаргах, анхан шатны баримт бүрдүүлэх нь нэн тэргүүний ажил гэж хариулсан байна. Харин санхүүгийн өгөгдлийн сан бүрдүүлж, санхүүгийн мэдээллийг хамгаалах, бодлого журам боловсруулж удирдлагад санал болгох зэрэг ажлуудыг 40.0%-тай гүйцэтгэдэг байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлд дээрх зарын нэгдсэн санд бүртгэлтэй 121 компанийн зүгээс нягтлан бодогчийн ажил мэргэжлийн кодод хамаарах ерөнхий, ахлах, туслах, тооцооны нягтлан бодогчид тавигдах нийтлэг ур чадварыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна (Хүснэгт 1).

Дээрх судалгаанаас харахад нягтлан бодогчийн ажлын байранд техникийн (51.4%), зохион байгуулалтын, хувь хүний (31.4%) ур чадварууд, ялангуяа тайлан мэдээ боловсруулах, программ хангамж, ёс зүйн чадамжуудыг чухалчилжээ.

Нягтлан бодогчдын ажил үүргийн гүйцэтгэлийг Birkett-ийн загварын дагуу ур чадвараар нь ангилахад дараах дүн гарч байна (Хүснэгт 2). Birkett нь мэргэжлийн ур чадварыг танин мэдэхүйн (техникийн болон оюуны) болон зан төлвийн (хувь хүний, харилцаа, зохион байгуулалт) гэсэн ерөнхий 2 ангилалд хувааж тодорхойлсон.

Судалгаанаас үзэхэд 2016 онд нягтлан бодогч ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ танин мэдэхүйн ур чадварыг 67.3% (техникийн ур чадвар 48.6%, оюуны ур чадвар 18.7%)-тай, зан төлвийн ур чадварыг 32.7% (харилцааны ур чадвар 14.2%, хувь хүний ур чадвар 18.5%) хэрэглэж байжээ. 2018 онд танин мэдэхүйн ур чадварыг

69.8% (техникийн ур чадвар 50.6%, оюуны ур чадвар 19.2%)-тай ашиглаж байгаа бол зан төлвийн ур чадварыг 30.1% (харилцааны ур чадвар 11.6%, хувь хүний ур чадвар 18.5%) хэрэглэж байна. Эндээс зан төлөв буюу хувь хүний ур чадвар нь ажил үүргээ гүйцэтгэхэд тогтмол 18.5% буюу бага оролцоотой байгаа ч ажил олгогчийн зүгээс энэхүү ур чадварт илүү ач холбогдол өгсөөр байна. Иймээс нягтлан бодогч мэргэжилтнүүд хувь хүний ур чадвар тэр дундаа эерэг хандлага, тасралтгүй боловсрол, бүтээлч байдал, ёс зүйн чадамждаа анхаарах шаардлагатай байна.

Дүгнэлт, санал

Судалгаанаас дүгнэхэд нягтлан бодогчоор ажиллаж байгаа мэргэжилтнүүдэд танин мэдэхүйн ур чадвар нь илүү ашиглагдаж байна. Харин хөдөлмөрийн зах зээлд дээрх ажил олгогчдын эрэлтээс харахад нягтлан бодогч мэргэжилтнүүдийн танин мэдэхүйн ур чадвараас илүү зан төлвийн ур чадварыг илүү чухалчилж байна. Тухайлбал, хувь хүний эерэг хандлага, багаар ажиллах чадвар, манлайлах ур чадвар, хариуцлага хүлээх чадвар нь ажлын байранд тавигдах гол шаардлага болж байна.

Тиймээс нягтлан бодогч мэргэжилтнүүд нь техникийн болоод зан төлвийн ур чадвараа тасралтгүй хөгжүүлж хандлагаа өөрчлөх нь дижитал буюу цахим эрин үеийн сөрөг үр дагавар, эрсдэл (дижитал шок)-ээс сэргийлэх, шинэ орчинд дасан зохицох боломжийг олгох юм.

Судалгаанаас үзэхэд нягтлан бодогч мэргэжилтэн нь ур чадвараа хөгжүүлж, цахим эринтэй хөл нийлүүлэн алхахын тулд:

1. Ажлын байрны болон бусад сургалтанд хамрагдаж техникийн болон хувь хүний

Хүснэгт 2: Ур чадварын гүйцэтгэлийн түвшин

Ур чадвар	Ажил үүрэг	2016			2018		
		Хариулт		Тухайн ажлын давтамжийн хувь	Хариулт		Тухайн ажлын давтамжийн хувь
		Тоо	Хувь		Тоо	Хувь	
Техникийн чадвар	Анхан шатны баримт хөтлөх, баримтуудыг шалгах, баталгаажуулах	142	15.4%	92.8%	193	14.5%	95.5%
Техникийн чадвар	Санхүүгийн болон бусад тайлан гаргах	148	16.0%	96.7%	198	14.8%	98.0%
Техникийн чадвар	Хагас, бүтэн жилийн тооллого зохион байгуулах, оролцох	78	8.4%	51%	122	9.1%	60.4%
Оюуны чадвар	Нягтлан бодох бүртгэлийн саналуудыг шинжилж, удирдлагад санхүүгийн үйл ажиллагааг санал болгох	66	7.1%	43.1%	106	7.9%	52.5%
Оюуны чадвар	Төсөв, төлөвлөгөө боловсруулах, удирдлагад төсөвлөлт, гүйцэтгэлийн үр дүнг танилцуулах, санал оруулах	59	6.4%	38.6%	82	6.1%	40.6%
Оюуны чадвар	Бодлого, журам боловсруулж, санал болгох замаар нягтлан бодох бүртгэлд хяналт тавих	48	5.2%	31.4%	70	5.2%	34.7%
Харилцааны ур чадвар	Нягтлан бодох бүртгэлийн ажилтнуудтай хамтарч ажиллан, асуулт хүсэлтэнд хариу өгч, зааварчлах	73	7.9%	47.7%	73	5.5%	36.1%
Техникийн ур чадвар	Санхүүгийн мэдээллийн сангийн нөөц бүрдүүлж, санхүүгийн мэдээллийг хамгаалах	31	3.4%	20.3%	86	6.4%	42.6%
Техникийн ур чадвар	Дотоод хяналт хийж, санхүүгийн аюулгүй байдлыг хамгаалах	50	5.4%	32.7%	77	5.8%	38.1%
Харилцааны ур чадвар	Нягтлан бодох бүртгэлтэй холбоотой хуулиудын шинэчлэл, өөрчлөлтийг судлан удирдлага, ажилчдад зөвлөгөө өгөх, мэдээлэх	58	6.3%	37.9%	81	6.1%	40.1%
Хувь хүний ур чадвар	Санхүүгийн мэдээллийг найдвартай хадгалж, байгууллагын итгэлийг дааж, хамгаалах	87	9.4%	56.9%	141	10.6%	69.8%
Хувь хүний ур чадвар	Мэдлэг, ур чадвараа байнга дээшлүүлэх	84	9.1%	54.9%	106	7.9%	52.5%
Дүн		924	100%		1335	100%	

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоо

- | | |
|--|---|
| <p>(ээрэг хандлага, бүтээлч байдал, өөрийгөө удирдах чадвар) ур чадвараа байнга хөгжүүлэх;</p> <p>2. Сургалтанд хамрагдахад байгууллагын зүгээс дэмжлэг үзүүлдэг байх;</p> <p>3. Холбогдох яам, институтийн зүгээс</p> | <p>цахим болон онлайн сургалт, гарын авлагаар хангах нь нягтлан бодогчийн ур чадварыг хөгжүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлэх юм.</p> |
|--|---|

Ашигласан материал

- Birkett, W.P & New Zealand Society of Accountants & Institute of Chartered Accountants in Australia & Australian Society of Certified Practising Accountants & Competency Standards Steering Committee (1993). *Competency Based Standards for Professional Accountants in Australia and New Zealand: Discussion Paper*. Australian Society of Certified Practising Accountants, Institute of Chartered Accountants in Australia and the New Zealand Society of Accountants, [Sydney?].
- Bragg, S. M. (2014). *Accountants' Guidebook*, Second edition. Colorado: Accounting Tools, Inc.
- Bui, B., & Porter, B. (2010). The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An Exploratory Study. *Accounting Education*, 19(1-2), 23-50.
- Johnson, L. M. & Johnson, V. E. (1995). Help Wanted-Accountant: What the Classifieds Say about Employers' Expectations. *Journal of Education for Business*, 70(3), 130-134.
- Katz, L. F., & Murphy, K. M. (1992). Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.
- Stedham, Y., Yamamura, J. H., & Beekun, R. I. (2007). Gender Differences in Business Ethics: Justice and Relativist Perspectives. *Business Ethics*, 16(2), 163-174.
- Tan, L. M., & Fawzi, L. (2017). Employability Skills Required of Accountants. *SHS Web of Conferences* 34, 06001.
- Цэнд-Аюуш, Г. (2018). Нягтлан бодогчдын мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлийг дэмжих замаар ур чадварыг сайжруулах нь. *Journal of Accounting Theory and Practice*, 2(4), 313-328.

Цахим материалууд

- Barton, D. J. (2010). Federal Employees Not Overpaid, Says OMB Chief Peter R. Orszag. <https://www.executivegov.com/2010/03/federal-employees-not-overpaid-says-omb-chief-peter-r-orszag>.