

## SPECIAL REPORT

### Ελεγκτές– Auditors:

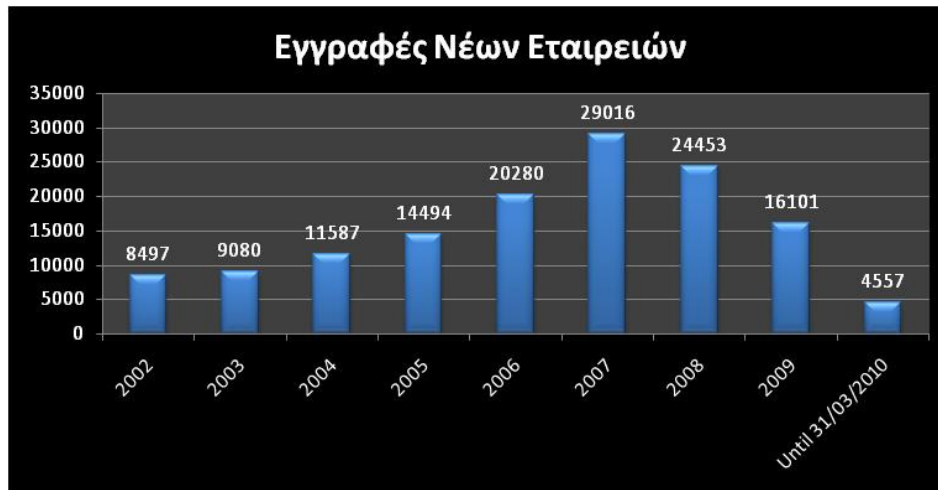
*“Ναι, γεια σας. Είμαι η Μαρία Γεωργίου. Ναι κοιτάξετε, είμαι Semi-Senior με 2 ½ χρόνια εμπειρίας και μου μένουν ακόμη 3 μαθήματα για το ACCA. Η φίλη μου η Γεωργία βρήκε δουλειά σε άλλο γραφείο με €34,000. Μπορώ να βρω και εγώ κάπου εκεί; Η φίλη μου η Γεωργία είναι ACA με 1 ½ χρόνο post qualification.”*

Το πιο πάνω είναι ένα από τα πολλά τηλεφωνήματα που δεχόμαστε καθημερινά. Κάπως έτσι ξεκινά ο διάλογος και η κουβέντα μας με τους ελεγκτές που αποτείνονται κοντά μας. Βλέπετε ο τομέας των Ελεγκτών, είναι ίσως ο πλέον ανθεκτικός τομέας εν καιρώ κρίσης. Υπάρχει συνεχής ζήτηση. Υπάρχει όμως και μεγάλη σύγχυση. Ο κάθε οίκος, το κάθε ελεγκτικό γραφείο έχει τους δικούς του κανόνες, τους δικούς του τίτλους και κλίμακες. Ο κλάδος είναι πολυδιάστατος μιας και συμπεριλαμβάνει δυναμικά χαρακτηριστικά, όπως για παράδειγμα, επαγγελματικούς τίτλους, χρόνια υπηρεσίας, ειδίκευση, ευρύ φάσμα πελατολογίου κλπ. Ως εκ τούτου απόλυτες συγκρίσεις μεταξύ υποψηφίων είναι σχεδόν αδύνατο να πραγματοποιηθούν πράγμα που δημιουργεί ακόμη περισσότερη σύγχυση.

Αυτή η έρευνα αποσκοπεί στο να ρίξει φως σε αυτή την μεγάλη και πολύ σημαντική κατηγορία εργαζομένων. Θα προσπαθήσει να εξηγήσει την σκέψη των συνεταιίρων ή διευθυντών ενός γραφείου που ενδιαφέρεται να προσλάβει, και να αποκωδικοποιήσει λόγους που έχουν βαρύνουσα σχέση πέραν των τυπικών. Επιχειρούμε επίσης να σας παρουσιάσουμε και μια μισθολογική έρευνα όπως αυτή πηγάζει από τις πολλές θέσεις ελεγκτών που χειριζόμαστε καθημερινά. Ας πάρουμε όμως τα πράγματα από την αρχή.

## ΤΑΣΗ

Ο τομέας των ελεγκτικών υπηρεσιών απολαμβάνει τα τελευταία χρόνια μεγάλη άνθηση. Αυτό έγκειται πρωτίστως στην τεράστια αύξηση στις εγγραφές νέων εταιρειών, όπως φαίνεται και στον πιο κάτω πίνακα.



## WAR FOR TALENT -1

Όπως παρατηρούμε, από το 2004 και μετά υπήρξε μεγάλη αύξηση στην εγγραφή νέων εταιρειών. Ειδικότερα, θεματικές αυξήσεις παρουσιάζονται κατά το 2006-2007. Σημειώνουμε επίσης και το 2008 όπου ενώ παρουσιάζει μείωση συγκριτικά με το 2007, εντούτοις αποτελεί την δεύτερη καλύτερη χρονιά. Είναι επίσης εμφανής η μείωση στην εγγραφή νέων εταιρειών κατά το 2009 αλλά και 2010. Πέραν τούτου όμως και παρόλο που βλέπουμε μια μείωση, σημειώνουμε πως ο συσσωρευμένος όγκος εγγεγραμμένων εταιρειών συνεπάγεται και θεαματική αύξηση στην ζήτηση για ελεγκτές μιας και με ή χωρίς κρίση οι εταιρείες πρέπει να κλείνουν λογαριασμούς οι οποίοι πρέπει φυσικά να ελέγχονται από τους αρμόδιους ελεγκτές. Αυτή λοιπόν η ζήτηση έχει δημιουργήσει ένα πόλεμο αναζήτησης ελεγκτών και δη ικανών (war for talent).

## WAR FOR TALENT - 2

Επιπλέον, αυτή ακριβώς η αυξημένη ζήτηση και τάση, ενδυναμώνεται ακόμη περισσότερο από το γεγονός ότι αρκετοί εγκεκριμένοι ελεγκτές, ως υπάλληλοι είχαν αναγνωρίσει πως θα ήταν οικονομικά συμφέρον για αυτούς να ιδιωτεύσουν ιδρύοντας τα δικά τους γραφεία, δημιουργώντας ακόμη μεγαλύτερη ζήτηση μιας και τα κενά τους έπρεπε να καλυφτούν. Επιπρόσθετα δε, αυτοί που είχαν ιδιωτεύσει ιδρύοντας τους δικούς τους οίκους, σύντομα έφταναν στο σημείο να έχουν και αυτοί ανάγκη από ελεγκτές, δημιουργώντας έτσι περισσότερη ζήτηση.

## WAR FOR TALENT - 3

Ένας τρίτος και εξίσου σημαντικός παράγοντας θεωρείται και το γεγονός ότι πέραν από την εγγραφή νέων εταιρειών, η οικονομία βίωνε γοργούς ρυθμούς ανάπτυξης, πράγμα που συνεπάγεται ότι και η αγορά (το industry όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στην διάλεκτο των ελεγκτών) είχε ανάγκη από μυαλά με δυνατές λογιστικές αλλά και ελεγκτικές γνώσεις. Η τάση ελεγκτές να απορροφούνται από το industry ήταν αρκετά μεγάλη και δημιουργούσε κενά που έπρεπε να καλυφθούν διογκώνοντας το πρόβλημα της υπερβάλλουσας ζήτησης.

Εν συντομία η οικονομική άνθηση που παρατηρήθηκε μέχρι πριν 1-2 χρόνια, έφερε μαζί της εγγραφή μεγάλων αριθμό εταιρειών αλλά και επεκτάσεις στις δραστηριότητες των υφισταμένων. Σαν αποτέλεσμα δημιουργήθηκε μεγάλη ζήτηση ελεγκτών η οποία οξύνθηκε από την εκροή μεγάλου αριθμού ελεγκτών προς ιδιώτευση αλλά και προς το industry που αποτελείται από τοπικές αλλά και πολλές ξένες εταιρείες.

## ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ

Σε αυτόν τον πόλεμο για ταλέντα, οι ελεγκτικοί οίκοι ανεξαρτήτως μεγέθους άρχισαν να προσφέρουν κίνητρα. Άλλοι με σκοπό να κρατήσουν τον κόσμο τους και άλλοι με σκοπό να ελκύσουν προσωπικό και να καλύψουν τις ανάγκες τους. Μερικά από τα κίνητρα που προστέθηκαν συμπεριλαμβάνουν:

- ✓ Παροχή όχι μόνο ενός αλλά και στις πλείστες περιπτώσεις και 2<sup>ου</sup> απογεύματος
- ✓ Μεγάλες μισθολογικές αυξήσεις, ειδικά σε εκείνους που περνούν τα μαθήματα τους
- ✓ Παροχές Bonus, ανάλογα και με την απόδοση του καθενός.
- ✓ Ευελιξία στο ωράριο. Αρκετοί παρέχουν ευελιξία στην ώρα έναρξης εργασίας αλλά και μεσημεριανού διαλείμματος
- ✓ Ενδυνάμωση της παροχής ιατροφαρμακευτικής κάλυψης αλλά και ταμείου προνοίας
- ✓ Χορηγημένη άδεια μελέτης εν καιρώ εξετάσεων
- ✓ Αρκετά γραφεία προσφέρουν και επιδότηση των μαθημάτων ή μέρους αυτών
- ✓ Τελευταίως έχουμε παρατηρήσει 2-3 γραφεία όπου προσφέρουν ωράρια ανήκουστα για τον τομέα. Συγκεκριμένα υπάρχουν 2-3 γραφεία που έχουν ώρες λειτουργίας 8-4 και Τετάρτη 8-2.
- ✓ Συνεχείς εκπαίδευση και αναβάθμιση των γνώσεων μέσω σεμιναρίων.

## ΤΑΣΗ 2010

Κατά την διάρκεια του Q4 του 2009 αλλά και των Q1+Q2 του 2010, παρατηρούμε κάποιες αλλαγές στις τάσεις που περιγράψαμε. Συγκεκριμένα παρατηρούμε τα ακόλουθα:

1. Δραστική μείωση της εκροής ελεγκτών προς το industry, μιας και η κρίση έχει επηρεάσει το industry. Πολύ απλά δεν υπάρχει πλέον η ζήτηση.

2. Δραστική μείωση στην δημιουργία νέων ελεγκτικών γραφείων
3. Τάση μετακίνησης από τους Big 4 σε πιο μικρά γραφεία (λιγότερη πίεση, λιγότερες ώρες, πιο οικογενειακό κλίμα και καλύτερα πακέτα απολαβών). Αυτή η τάση είναι περισσότερο εμφανής στους ελεγκτές του γένους Θηλυκού.

## ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΛΕΓΚΤΩΝ

Η εμπειρία μας δείχνει ότι πελάτες μας, ελεγκτικά γραφεία διαφόρων μεγεθών, αξιολογούν πολλούς παράγοντες κατά την διαδικασία πρόσληψης ενός νέου ελεγκτή. Αντίθετα με την άποψη αρκετών υποψηφίων, τα κριτήρια πρόσληψης είναι πολλά και πολυδιάστατα και σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται στον αν κάποιος έχει περάσει τα μαθήματα του ή όχι, ή αν έχει 3 ή 4 χρόνια εμπειρίας. Ακολουθούν μερικοί από τους παράγοντες που αξιολογούνται και έχουν εξέχουσα επιρροή στην απόφαση πρόσληψης .

## ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ, ΔΙΠΛΩΜΑΤΑ

Ευτυχώς ή δυστυχώς το είδος του επαγγελματικού τίτλου, η διάρκεια απόκτησης του και τα άλλα συναφή διπλώματα, ακόμη και τα GCE's συνθέτουν μια εικόνα την οποία διάφοροι οίκοι, εταιρίες, συνεταιρισμοί αξιολογούν ανάλογα. Δηλαδή, αλλιώς θα δουν έναν υποψήφιο/α ο/η οποίος/α έχει γενικό λυκείου 19+, έχει 3 GCE's A Level με A ή B, πανεπιστημιακό δίπλωμα στο Accounting & Finance με First από το π.χ. London School of Economics, MBA επίσης και έχει επιτυχώς περάσει τα μαθήματα του ACA από την πρώτη φορά και διαφορετικά θα δουν κάποιον/α που έχει ένα δίπλωμα κολλεγίου και χρειάστηκε 5 ή 6 χρόνια για να αποκτήσει το ACCA. Δεν υποστηρίζουμε ότι ο/η πρώτος/η είναι καλύτεροι ελεγκτές ή ότι θα πρέπει να αμείβονται περισσότερο από τους άλλους. Εξάλλου ο απώτερος κριτής θα πρέπει να είναι η ικανότητα του καθενός και η ποιότητα και η αποδοτικότητα στην εργασία του. Σκοπός μας είναι να σας μεταφέρουμε τον παλμό της αγοράς όπως αυτή αποτυπώνεται από τους πολλούς πελάτες και υποψηφίους που χειριζόμαστε καθημερινά αλλά και τις σκέψεις των διευθυντών ή των συνεταίρων που αποφασίζουν για νέες προσλήψεις.

## ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ

Ο κάθε ελεγκτικός οίκος, ο κάθε συνεταιρισμός ή εταιρεία που παρέχει ελεγκτικές υπηρεσίες έχει ένα συγκεκριμένο μείγμα πελατών. Υπάρχουν εταιρείες η πλειοψηφία των πελατών των οποίων είναι ξένες εταιρείες. Άλλες συγκεντρώνονται στην εγχώρια αγορά και αρκετές και ειδικά οι μεγάλες έχουν ένα ισοζύγιο. Πέραν τούτου και ανάλογα με την ιστορία και το μέγεθος της κάθε εταιρείας ή την σύνδεση της με ξένους οίκους, στοιχεία όπως εξειδίκευση αποκτούν σημασία. Για παράδειγμα αν μια εταιρεία ενδιαφέρεται να ενδυναμώσει την ομάδα της γιατί μόλις πήρε τον λογαριασμό μιας μεγάλης τοπικής εργοληπτικής εταιρείας, θα ενδιαφέρεται για

έναν ελεγκτή που θα φέρει μαζί του συγκεκριμένες εμπειρίες από τον εργοληπτικό τομέα (εμπειρίες από εφαρμογή των συγκεκριμένων λογιστικών και ελεγκτικών προτύπων, φορολογικές υποχρεώσεις κλπ) και όχι κάποιον/α οι εμπειρίες του οποίου/ας έχουν σαν βάση εταιρείες διεθνών δραστηριοτήτων. Σε μια τέτοια περίπτωση, η συγκεκριμένη εμπειρία δύναται να υποσκελίσει την σημασία των διπλωμάτων, τίτλων σπουδών κλπ.

Ένα άλλο παράδειγμα που το συναντούμε αρκετά συχνά έχει να κάνει κυρίως με υποψηφίους που προέρχονται από τους μεγάλους της αγοράς, τους Big 4. Σε γενικές γραμμές ένα μεσαίου μεγέθους γραφείο δείχνει προτίμηση σε υποψηφίους προερχόμενους τους Big 4, ειδικά αν η πελατεία του εν λόγω γραφείου είναι κυρίως διεθνής ή ξένες εταιρείες. Υπάρχουν όμως και αρκετές περιπτώσεις όπου πελάτες μας, γραφεία μεσαίου ή μικρο-μεσαίου μεγέθους δεν ενδιαφέρονται για υποψηφίους από Big 4. Πρόκειται για γραφεία με πελατεία η πλειοψηφία των οποίων είναι μεσαίες ή μικρο-μεσαίες Κυπριακές εταιρείες. Ο πιο κοινός λόγος έχει να κάνει με την εμπειρία που δύναται να έχουν οι εν λόγω υποψήφιοι. Πελάτες μας έχουν πολλάκις δηλώσει πως ένεκα του μεγέθους των Big 4, οι οίκοι αυτοί έχουν δημιουργήσει ειδικευμένα τμήματα, λογιστικής, ελέγχου, φορολογικών συμβουλών κλπ έτσι ώστε να ανταποκρίνονται τόσο στον μεγάλο αριθμό πελατών όσο και στον όγκο και τα μεγέθη των πελατών τους. Ως αποτέλεσμα αυτής της ειδίκευσης προσθέτουν, οι ελεγκτές που εργάζονται σε αυτούς τους οίκους δεν εκτίθενται πιθανώς σε όλο το εύρος των υπηρεσιών. Αναπόφευκτα συνεχίζουν, παρατηρούν κενά σε τομείς όπως είναι η λογιστική και φορολογικά. Πρακτικά προσθέτουν, αν είσαι ελεγκτής σε Big 4 και ο πελάτης έχει ένα φορολογικό θέμα, αυτό θα παραπεμφθεί στο φορολογικό τμήμα του οίκου για συμβουλή και γνωμάτευση. Αντιθέτως σε ένα μεσαίου τύπου γραφείο, ελλείπει εξειδικευμένου τμήματος φορολογικών θεμάτων, ένα ελεγκτής θα αναγκαστεί να διαβάσει, να ενημερωθεί και να ψάξει περισσότερο το θέμα, εμπλουτίζοντας έτσι το αντικείμενο και τις γνώσεις του.

Ως συμπέρασμα, εμείς υπογραμμίζουμε το γεγονός ότι το θέμα είναι όντως περίπλοκο μιας και η ανάγκη αλλά και η πελατεία του γραφείου που προσλαμβάνει καθορίζει και το προφίλ του “ιδανικού” υποψηφίου.

## **ΦΗΜΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ / ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Σε μια επικείμενη πρόσληψη, ένα στοιχείο που κατέχει εξέχοντα ρόλο στην επιλογή του υποψηφίου είναι αδιαμφισβήτητα και η φήμη του γραφείου, οίκου, εταιρείας ή συνεταιρισμού στον οποίο εργάζεται ο υποψήφιος. Αν και ο τομέας των ελεγκτών χαρακτηρίζεται από μεγάλο αριθμό γραφείων που προσφέρουν τέτοιες υπηρεσίες, η Κύπρος είναι μικρή. Είναι σχεδόν σίγουρο ότι ο ενδιαφερόμενος εργοδότης θα έχει ιδίαν άποψη για την ποιότητα και το επίπεδο του ελέγχου και των υπηρεσιών που διεξάγει ο οίκος ή το γραφείο του υποψηφίου. Όπως άλλωστε και σε όλους σχεδόν τους τομείς, υπάρχει η φήμη. Οπότε, αν ο υποψήφιος Α προέρχεται από ένα γραφείο φημισμένο για την ποιότητα και το επίπεδο του ελέγχου που

# EXECUTIVE CONNECTIONS

RECRUITERS • HEADHUNTERS

[www.executiveconnections.eu](http://www.executiveconnections.eu)

διεξάγει θα προτιμηθεί από τον υποψήφιο Β η φήμη του εργοδότη του οποίου έχει αμφισβητηθεί. Μάλιστα, αυτό το σημείο είναι τόσο έντονο, όπου υπάρχουν και περιπτώσεις όπου πελάτες μας, μας έχουν δηλώσει ευθαρσώς όπως μην προχωρήσουμε σε αποστολή βιογραφικών υποψηφίων προερχόμενων από συγκεκριμένους οίκους, εταιρείες ή συνεταιρισμούς. Παρομοίως βέβαια υπάρχουν και περιπτώσεις πελατών που επιδεικνύουν προτίμηση σε υποψηφίους προερχόμενους από συγκεκριμένα γραφεία ένεκα της καλής φήμης που τα συνοδεύει.

## ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ

Όπως έχουμε ήδη δηλώσει, ο κάθε ελεγκτικός οίκος, γραφείο, συνεταιρισμός ακολουθεί τους δικούς του κανόνες, τις δικές του οργανωτικές και μισθολογικές κλίμακες. Ως εκ τούτου υπάρχει πληθώρα τίτλων εργασίας (ακόμη και όταν πρόκειται για την ίδια ακριβώς θέση), επιπέδων κλπ που δημιουργεί κάποια σχετική σύγχυση. Ο πιο κάτω πίνακας επιχειρεί να αποτυπώσει το πώς η αγορά βλέπει το μεγάλο αυτό κεφάλαιο. Ενδεικτικά αναφέρουμε πως, οι τίτλοι και οι μισθοί θέσεων εργασίας που αναφέρονται προκύπτουν από πληροφορίες υφιστάμενων μας πελατών αλλά επίσης και από συνεντεύξεις ελεγκτών τις οποίες έχουμε διεξάγει. Σε καμία περίπτωση δεν υποστηρίζουμε ότι αποτελεί βίβλο για τον τομέα. Αποτελεί όμως μια χαρτογράφηση της αγοράς όπως την βιώνουν πελάτες αλλά και υποψήφιοι με τους οποίους καθημερινά συνεργαζόμαστε.

# EXECUTIVE CONNECTIONS

RECRUITERS • HEADHUNTERS

[www.executiveconnections.eu](http://www.executiveconnections.eu)

Θέσεις και Τίτλοι που χρησιμοποιούνται	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Junior Auditor, Assistant Auditor, Trainee Auditor, Semi-Senior			€14,000 - €21,000						
Auditor, Senior 1, Semi Senior				€23,000 - €38,000* subject to Successful Qualification					
Senior, Senior 2-4, Supervising Senior					€28,000 - €43,000* subject to Successful Qualification				
Assistant Manager, Manager 1-2						€39,000 - €50,000 subject to Successful Qualification			
Senior Managers									€50,000+

Elena Vassiliadou  
Director

**EXECUTIVECONNECTIONS**  
RECRUITERS • HEADHUNTERS

t. +357 25387600  
f. +357 25824611  
m. +357 99672875

[www.executiveconnections.eu](http://www.executiveconnections.eu)

Persis Christodoulou  
Director

**EXECUTIVECONNECTIONS**  
RECRUITERS • HEADHUNTERS

t. +357 25387600  
f. +357 25824611  
m. +357 99440606