

expert recruiting

buchhaltung | steuern | IT

Russland | Kasachstan | Belarus | Ukraine | Polen





Ulf Schneider
Geschäftsführender
Gesellschafter

Seit mehr als 10 Jahren berät SCHNEIDER GROUP internationale Unternehmen bezüglich des Geschäftsaufbaus in Russland, Kasachstan, Belarus, der Ukraine, Polen und Deutschland.

Die meisten Unternehmen mit einem ausländischen Management verlassen sich auf den Hauptbuchhalter ihrer Tochtergesellschaft, wenn es um lokale Buchhaltung und Steuervorschriften geht. Allerdings könnte ein Hauptbuchhalter mit fehlender Fachkompetenz ein hohes Risiko für das Unternehmen bedeuten.

Wir bieten Recruiting Services in den Fachbereichen an, auf die wir spezialisiert sind. Unser besonderer Fokus liegt dabei auf Buchhaltungs- und Finanzpositionen, sowie IT, für welche wir besondere Bewertungsverfahren für die Kandidaten entwickelt haben.

Wir verwenden diese Lösungen, die wir seit über einem Jahrzehnt anbieten, ebenfalls bei unseren eigenen 500 Experten.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ulf Schneider'.

aktau
almaty
astana
berlin

kiev
minsk
moskau
st.petersburg
warschau

die herausforderung finanzexperten zu finden	4
kulturelle unterschiede verstehen	4
anforderungen in einem internationalen unternehmen	6
die rolle des hauptbuchhalters und änderungen des buchhalterprofils	7
unser service	9
recruiting konzept	10
analyse und struktur	11
stellenbeschreibung	12
3- stufige beurteilung	13
vorbereitung des arbeitsvertrages	14
trainings	14
starsacademy	16
unsere büros	19

die herausforderung finanzexperten zu finden

Der Arbeitsmarkt der GUS ist in vielerlei Hinsicht besonders und nicht so transparent wie in anderen Ländern. Mitarbeiter mit Kenntnissen in Fremdsprachen, in Programmen wie SAP und Erfahrung in IFRS oder US- GAAP zu finden, ist nicht einfach, sogar in und um Moskau.

Deshalb sind die meisten Gehälter der Finanzexperten, die diese Fähigkeiten haben, meist überdurchschnittlich hoch.

Darüber hinaus legen hoch qualifizierte Arbeitnehmer besonders viel Wert darauf, dass sie ihr Wissen in einem internationalen Kontext anwenden und auf dem neusten Stand halten können.

Auf dem belarussischen Arbeitsmarkt steigt die Nachfrage nach ausgebildeten, professionellen Arbeitnehmern stetig und dies nicht nur nach Buchhaltern.

Belarus durchlebt einen Programmierungs-Boom und entsprechend suchen viele IT-Unternehmen nach neuen Mitarbeitern. Diese suchen nicht nur nach Programmierern, sondern ebenfalls nach Administratoren und Buchhaltern.

Die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften betrifft nicht nur Minsk, sondern ebenfalls die Regionen, sodass die Rekrutierung von Experten mit Sprachkenntnissen und relevanter Arbeitserfahrung eine echte Herausforderung darstellt.

Der Arbeitsmarkt in Belarus ist relativ klein und es gibt eine zuversichtliche Menge an Menschen, die den Anforderungen eines Arbeitgebers gerecht werden könnten.

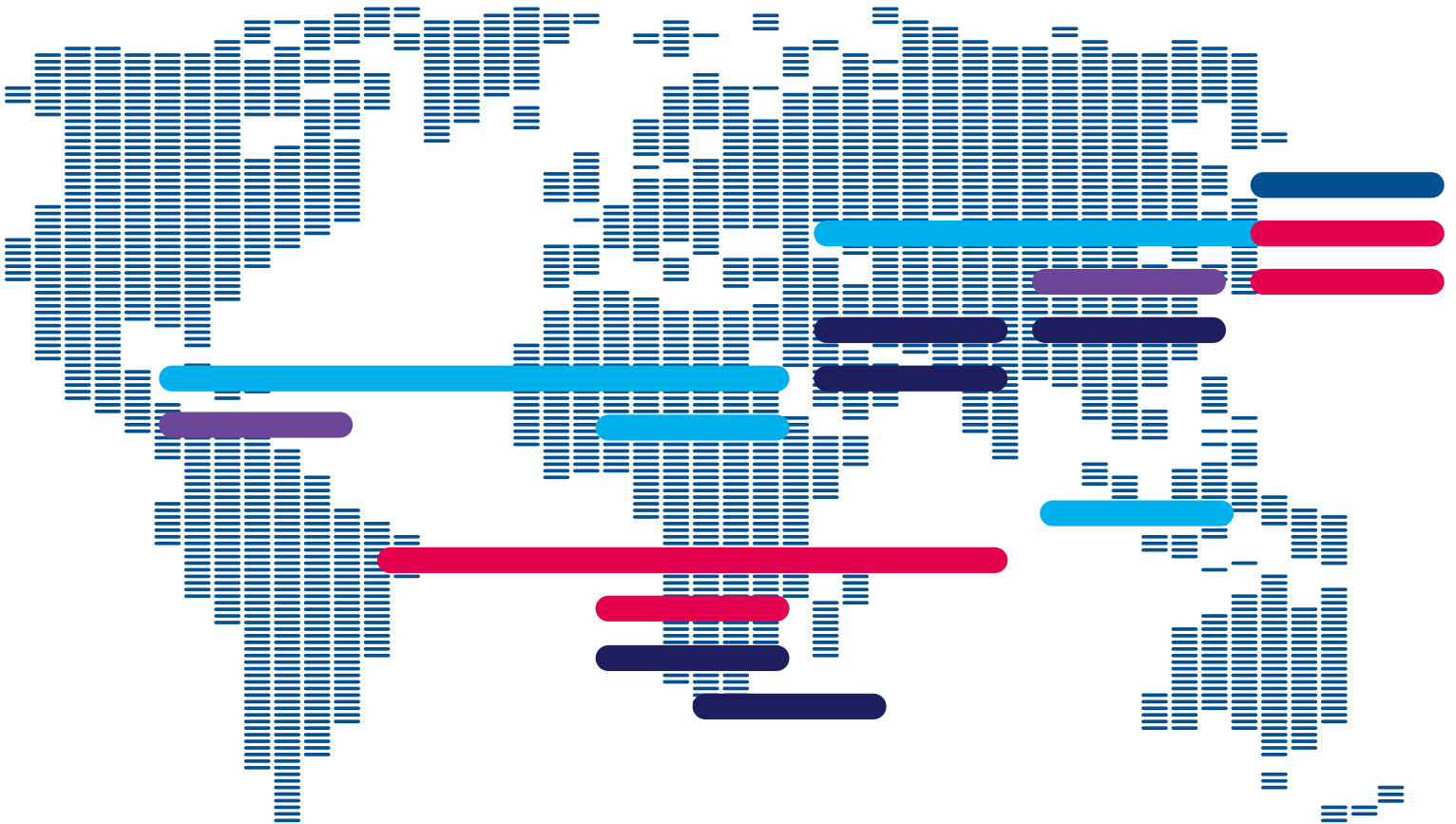
Kulturelle Unterschiede verstehen

Aufgrund von Unterschieden in der Kultur und im Führungsstil, müssen die meisten westlichen Unternehmen andere Ansätze in Betracht ziehen müssen, wenn sie ein lokales Führungsteam zusammenstellen.

Im Gegensatz zu einem westlichen Unternehmen, in denen Mitarbeiter mehr Verantwortung meist als einen Fortschritt ihrer Karriere betrachten, sind lokale Mitarbeiter dem gegenüber negativ eingestellt, da es ihnen das Gefühl gibt, bestraft zu werden. Infolgedessen zeigen und übernehmen viele von ihnen nur ungern die Initiative.

In vielen Unternehmen in Russland, Belarus und Kasachstan erinnert die Hierarchie an eine Monarchie, in der der Generaldirektor wie ein Zar betrachtet wird und sich häufig auch so benimmt.

Es kann zu einem echten Problem für den Rekrutierenden werden, nicht nur einen erfahrenen Mitarbeiter, sondern auch die „richtige Person“ für das Unternehmen zu finden.



westliche hemisphäre

- Aufgaben- und zielorientierte Führung (management by objectives) – Führungskompetenz
- Die Führungskraft als Trainer (soziale and methodische Kompetenz)
- Klare Aufgabenverteilung – aktive Informationspolitik
- Kooperativer und lernorientierter Führungsstil

eurasische wirtschaftsunion & ukraine

- Beziehungs- und zielorientierte Führung (management by personality)
- Führungskraft als Experte (Fachkompetenz)
- Diffuse Aufgabenverteilung – passive Informationspolitik
- Patriarchischer und autoritärer Führungsstil



Anforderungen in einem internationalen Unternehmen

Wenn ein Unternehmen nach einem Buchhalter sucht, ist die Hauptanforderung natürlich Erfahrung. Vorzugsweise Erfahrung in einem ähnlichen Betätigungsfeld, da es zahlreiche spezifische Bereiche, wie in der Bauindustrie oder Fertigung gibt, die ihre eigenen Spezifika haben.

Besonders in einem internationalen Unternehmen, muss der Kandidat dazu in der Lage sein, Informationen von der Tochtergesellschaft zum Firmensitz zu übermitteln. Demnach benötigt er ein Verständnis für beide Systeme: jenes auf dem lokalen Markt sowie dessen, welches im Ausland angewandt wird.

Zusätzlich zu relevanter Arbeitserfahrung benötigt er oder sie ebenso:

- Fließende Fremdsprachenkenntnisse für die Kommunikation mit dem Firmensitz, Kunden und Partnern, die möglicherweise aus anderen Ländern kommen;
- Kenntnisse der Rechnungslegung nach nationalen und internationalen Standards (IFRS);
- Erfahrung in der Benutzung und Implementierung von verschiedenen ERP-Systemen, zum Beispiel SAP, 1C, Oracle, Microsoft Dynamics NAV.

Die Rolle des Hauptbuchhalters und Änderungen des Buchhalterprofils

Russland

Häufig kennt das Management ausländischer Firmen nicht den Unterschied zwischen russischen Buchhaltungsstandards und IFRS oder US GAAP. Die russischen Rechnungslegungsvorschriften sind komplizierter und russische Buchhaltung ist immer noch auf einem großen Dokumentationsfluss aufgebaut, was den Prozess sehr zeitaufwändig macht.

Ein Buchhalter muss heutzutage gut versiert in der Wirtschaft, Arbeits- und Steuergesetzen, Verordnungen der Unternehmensführung, Rechnungslegungsvorschriften und anderen Regulatoren sein. Das neue Buchhaltungsgesetz 402 FZ, welches zu Beginn des Jahres 2014 in Kraft trat, erhöhte die Verpflichtungen des Hauptbuchhalters noch weiter, indem es mehr Standards für die Buchhaltung einführte. Zur gleichen Zeit wurde die Qualitätskontrolle der Buchhaltung und Strafen erhöht. So kann ein Fehler des Hauptbuchhalters in ernsthaften Konsequenzen für das Geschäft enden.

Als weitere große Änderung erlaubt das Gesetz nun, dass Grundbuchhaltungsunterlagen und Register digital entworfen und unterschrieben werden. Dementsprechend werden sich wohl die russischen Buchhaltungsverfahren ändern.

Deshalb werden Buchhalter in naher Zukunft, zusätzlich zu ihren traditionellen Arbeitsanforderungen, ebenso Fähigkeiten im Projektmanagement benötigen, um Geschäftsprozesse verstehen zu können, die Übergabe von Dokumenten zu organisieren und B2B EDI Prozesse zu implementieren, welche die Effizienz steigern und deshalb entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit sind.

Mit dem grundlegenden gründliches Verständnis der Feinheiten sowohl im Bereich IT, als auch in der Buchhaltung, ist SCHNEIDER GROUP in der Lage, die bestqualifiziertesten Buchhalter für diese sich verändernde Umwelt zu rekrutieren.

Belarus

Die Rolle des Hauptbuchhalters in Belarus unterscheidet sich sehr von der Rolle des Hauptbuchhalters in westlichen Unternehmen, aufgrund der Tatsache, dass die belarussischen Rechnungslegungsvorschriften sehr speziell sind. Die Mehrheit der belarussischen Buchhalter hat heutzutage einen Universitätsabschluss, sodass sie nicht nur Buchhaltungsexperten, sondern auch gut ausgebildete Spezialisten sind, die in verschiedenen Geschäfts-

bereichen bewandert sind.

Auch in Belarus trat zu Beginn 2014 ein neues Buchhaltungsgesetz (57-3) in Kraft und erhöhte die Anforderungen an den Hauptbuchhalter noch weiter: Die Qualitätskontrolle der Buchhaltung wurde verstärkt und Strafen erhöht. Als Konsequenz, orientiert sich die Finanzberichterstattung in Belarus an internationalen Standards und Praktiken, mit denen ein Buchhalter ebenfalls vertraut sein muss.

Kasachstan

Nach dem Gesetz "Über Buchhaltung und Finanzberichterstattung" der Republik Kasachstan, ist ein Hauptbuchhalter ein Leiter der Buchhaltungsabteilung. Das gleiche Gesetz erfordert, dass die öffentliche Einrichtung einen Hauptbuchhalter beauftragt, der ein Zertifikat von der akkreditierten Organisation erhalten hat. Es definiert ebenso finanzielle Institutionen, Aktiengesellschaften, Baugrundnutzer und Einrichtungen mit staatlicher Beteiligung als Unternehmen öffentlichen Interesses.

Der Hauptbuchhalter handelt im Einklang mit dem Gesetz, den Rechtsnormen und dem Gesetzbuch des Berufsverbandes, dem er oder sie angehört. Das Gesetz sieht vor, dass die Buchhaltung in Kasachstan nach IFRS und IFRS für KMU (Kleine und Mittlere Einrichtungen) erfolgt.

Es ist bemerkenswert, dass die derzeitigen Steuer- und Rechnungslegungsvorschriften stark dokumentenbasiert ist und der Hauptbuchhalter eine Person sein sollte, die den Dokumentenfluss implementieren und steuern kann.

Heutzutage ist die Funktion des Hauptbuchhalters multidimensional und der HB sollte über einen gewissen Grad an Wissen verfügen, um geeignet zu sein.

Unten finden Sie eine Shortlist mit Fähigkeiten, die ein Hauptbuchhalter laut Marktteilnehmern nachweisen können sollte:

- Zertifizierung, z.B. CAP, CIPA, CPA, ACCA, etc.;
- Die Verwaltung der Buchhaltung mit Coaching-Fähigkeiten;
- Die Fähigkeit zur Verarbeitung / Analyse großer Datenmengen – quantitativ und qualitativ;
- Über die aktuellen Änderungen der Gesetzgebung informiert sein;
- Die Fähigkeit unter Druck zu arbeiten;
- Starke Kenntnisse und Erfahrungen der Anwendung des Wissens bezüglich Steuern und Personalangelegenheiten;
- Ein Vermittler zwischen den Verantwortlichen für die Verwaltung und externen Prüfern.

Polen

Als Mitglied der EU hat Polen sowohl lokale und EU-Vorschriften. In der polnischen Gesetzgebung gibt es mehrere Akte, die Kernbereiche der Buchhaltung regulieren.

Die Grundregeln bezüglich der Vorbereitung der Jahresabschlüsse, der Aufrechterhaltung von Büchern und Konten oder der Veröffentlichung von Jahresabschlüssen sind durch den Buchhaltungsakt vom 29. September 1994 festgelegt. Infolge der Anpassung des Aktes an IAS / IFRS, werden Standards kontinuierlich modifiziert und aktualisiert.

Der vierte Deregulierungsakt, der zu Beginn 2015 in Kraft trat, erleichterte die Kernanforderungen, um in Polen ein Hauptbuchhalter zu werden: die zuvor erforderliche Minister-Prüfung und das Zertifikat wurde abgeschafft. Zur gleichen Zeit wurde die Qualitätskontrolle für die Buchhaltung verstärkt, sodass ein Fehler des Hauptbuchhalters zu ernstzunehmenden Konsequenzen für das Geschäft führen kann.

Ukraine

Im Laufe der letzten zwei Jahre wurden die ukrainischen Rechnungsführungs- und Steuerverfahren im Rahmen der Reformen erheblich vereinfacht, um das Land westlichen Standards anzunähern.

Obwohl dies aus dem Weltbank-Ranking (wo die Ukraine immer noch hinter ihren Nachbarn in der Kategorie "zahlt Steuern" liegt) nicht auf Anhieb ersichtlich ist, wird jeder professionelle Buchhalter im Land bestätigen, dass solche wichtigen Veränderungen wie die optimierten Steuersätze, die schnelle Entwicklung des elektronischen Dokumentenflusses sowie die ersten Anzeichen der Ergebnisse der Reform des Staatsfinanzdienstes, ihre Arbeit insgesamt viel leichter machen.

Gleichzeitig spielt das Prinzip „Form over substance“ nach wie vor eine wichtige Rolle im

ukrainischen Rechnungslegungsprozess, so dass viel Zeit für die ordnungsgemäße Vorbereitung von Dokumenten für die Veranschaulichung der Steuerabzugsfähigkeit bei Geschäftsvorfällen erforderlich ist. Beispielsweise werden in der Ukraine, ähnlich wie in allen ehemaligen UdSSR-Ländern (mit Ausnahme der baltischen Staaten), für die Zahlung und die Anerkennung der damit verbundenen Aufwendungen separate Dokumente benötigt – in einigen Fällen, während im Westen für die gleiche Transaktion nur eine Rechnung erforderlich ist, sind es in der Ukraine gleich bis zu vier Dokumente.

Dies macht die Position des Hauptbuchhalters (Chief Accountant) unumstritten zu einer der wichtigsten Positionen innerhalb der Organisation. Einhergehend mit dem Wachstum und der Komplexität der Geschäftstätigkeit wird die Rolle des Chief Accountants als Fachmann für die Minderung des Steuerrisikos zunehmend wichtiger. Daher brauchen die westlichen Expatriates Zeit, um sich an die Praxis zu gewöhnen, wo für jedes neue und komplexe Rechtsgeschäft die Meinung des Leiters der Buchhaltungs- und Steuerabteilung eingeholt werden muss, was diese Person zur "rechten Hand" eines jeden Front-Office-Leaders macht.

Infolgedessen gibt es eine Vielzahl von bahnbrechenden Rechtsakten, die das ukrainische Parlament passieren sollen, um die Unterschiede zwischen GAAP und UAP weiter zu verringern. Es wird noch lange dauern bis all die Akte durchgesetzt worden sind und die Änderungen vom Markt angenommen werden. In der Zwischenzeit werden die Hauptbuchhalter weiterhin eine Schlüsselrolle bei Entscheidungsprozessen in den verschiedenen ukrainischen Organisationen spielen.

Eurasische Wirtschaftsunion
& Ukraine

90 : 10

Universität : Hochschule

Deutschland

10 : 90

Universität : Duale Ausbildung

In den Ländern der eurasischen Wirtschaftsunion, sowie wie der Ukraine, haben 90% aller Buchhalter einen Universitätsabschluss. In Deutschland sind es nur 10%, wobei 90% aber das duale Ausbildungssystem durchlaufen haben.



unser service

SCHNEIDER GROUP betreut seine internationalen Kunden mit Backoffice-Services beim Markteintritt und der Expansion in Russland, Kasachstan, Belarus, der Ukraine, Polen und Deutschland. Zu unseren Leistungen zählen allgemeine Markteintrittsberatung, Buchhaltung und Steuerberatung, Import und Verzollung, ERP Systeme (1C, SAP und Microsoft Dynamics NAV) und Unterstützung in juristischen Fragen mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesellschaftsrecht als auch Migrationsfragen.

Wir bieten Recruiting Services in den Bereichen an, auf die wir spezialisiert sind. Unser besonderer Fokus liegt dabei auf Buchhaltungs- und Finanzpositionen, für die wir besondere Bewertungsverfahren entwickelt haben.

Deshalb vertrauen viele Unternehmen der SCHNEIDER GROUP, entsprechend qualifizierte und erfahrene Kandidaten in den Bereichen Buchhaltung, Controlling, Finanzen und IT zu finden, zu bewerten und eine Vorauswahl zu treffen. So zum Beispiel für Positionen wie:

- Hauptbuchhalter
- Buchhalter
- Finance-Controller
- Steuerexperte
- IT/ERP Experte

Darüber hinaus suchen wir auch nach HR Experten, Büroleitern und Buchhaltungs-Assistenten.

recruiting konzept

Um unseren Kunden professionelle und qualifizierte Kandidaten in der Buchhaltung anzubieten, haben wir eine systematische Methode der Personalauswahl entwickelt:

Es handelt sich dabei um ein modulares System, aus dem, abhängig von den Anfragen des einzelnen Kunden, spezifische, individuelle Varianten abgeleitet werden.

Bei der Durchführung der einzelnen Module beteiligen wir Experten aus unseren verschiedenen Abteilungen – von unserer Rechtsabteilung bis zur Abteilung für Innenrevision. Unser gesamtes Spektrum an Expertise steht Ihnen zur Verfügung.

Analyse der Abteilung

Diagnose | Optimierungsvorschläge | Maßgeschneiderte Lösungen

Stellenbeschreibung

Anforderungen | rechtliche Bedingungen | Ausarbeitung Stellenbeschreibung

Suche und Auswahl

eigene Experten-Datenbank | Headhunting | Werbung, Events | 3-stufiges Auswahlverfahren

Professionelle Tests

schriftlicher Kompetenztest | Fallstudien | angepasst an Position und Kundewünsche

Einstellung

Arbeitsverträge | Organigramm | Sicherheitsfragen | Migrationsfragen

Training

Hard Skills | Soft Skills | technische Skills | individuelle Entwicklungspläne

recruiting konzept modular

Analyse und Struktur

Bevor wir Kandidaten suchen, ist es nötig die Tätigkeiten der Buchhaltungs-/ Finanzabteilung zu analysieren.

Unsere Methode beinhaltet vier Stufen:

- Analyse der Tätigkeiten der Buchhaltungsabteilung
- Entwicklung von Vorschlägen zur Restrukturisierung, um die Aufgabenverteilung innerhalb der Abteilung zu optimieren
- Erstellung einer Stellenbeschreibung
- Definition der Anforderungen an den Kandidaten

Diese vier Schritte führen zu einer Stellenausschreibung, die eine genaue Position beschreibt, die die Bedürfnisse der Abteilung sowohl gegenwärtig, als auch in der Zukunft effizient erfüllt. Mit der maßgeschneiderten Stellenbeschreibung, können wir eine fokussierte und effektive Personalrekrutierung gewährleisten – der nächste Schritt zu Ihrer optimierten Buchhaltungsabteilung.

Buchhaltungsabteilung	schwach	durchschnittlich	hervorragend
Struktur/Organisation		✓	
Arbeitsabläufe	✓		
Aufgabenverteilung	✓		
IT <i>software</i>			✓
<i>hardware</i>			✓
Kontrolle		✓	
Datensicherheit			✓
Risiko Management		✓	

Beispiel: Analyse einer Buchhaltungsabteilung

Stellenbeschreibung

Dies ist ein Beispiel einer üblichen Stellenbeschreibung für Hauptbuchhalter, die Sie auf einer Recruiting Website finden können:



Die Verantwortung des Hauptbuchhalters besteht in der RAS Bilanzpolitik sowie allen Bereichen der RAS Buchhaltung, welches die folgenden Aufgaben beinhaltet: Abrechnungsverbindlichkeiten, Forderungen, Übernahme der Kontrolle über die rechtzeitige Erstellung und Bereitstellung von Dokumenten, über die rechtzeitige Aufzeichnung von Vermögenswerten, Verbindlichkeiten und Primärdokumenten.

Die Aufgaben eines Hauptbuchhalters beinhalten: Rechnungslegung, Berichterstattung, Importgeschäfte, Kontrolle von Forderungen, Zustand der Zahlungsfähigkeit, Devisenzahlungen, Bank- und Kassenbereiche der Buchhaltung. Arbeitserfahrung in Verkaufs- und Einkaufsbüchern, MwSt-Buchhaltung, Bilanzierung von Materialien, festen Vermögenswerten, Berechnung von Abrechnungen, Darlehen- und Kredit-Buchhaltung, Bilanzierung von Währungskursdifferenzen, Steuerberichte, Lohnbuchhaltung, Personaldokumentation, Kontakt / Koordination lokaler Audits, Gewinnkalkulation und -erstellung, Vorlage aller gesetzlichen Berichte an staatliche Institutionen sind wichtig.

Leider ist diese Stellenbeschreibung zu unspezifisch. Sie enthält keine konkrete Information über die Besonderheiten dieser Stelle und gibt dem Bewerber keine detaillierte Vorstellung von seinen Aufgaben.

Um einen passenden Hauptbuchhalter für das Unternehmen zu finden, müssen die genauen und wichtigsten Aufgaben sowie das nötige Qualifikationsniveau und insbesondere die Erfahrung in bestimmten Industrien und Unternehmen, die ein Kandidat haben sollte,

festgestellt werden. Hierfür analysiert SCHNEIDER GROUP die Abteilung seines Kunden und zieht die Geschäftstätigkeiten und -prozesse in Betracht. Das Ergebnis der Auswertung ist eine personalisierte Stellenbeschreibung, die der Schlüssel dafür ist, schnell den perfekten Kandidaten zu finden und dabei Zeit während des Suchvorgangs zu sparen.

3– stufige Beurteilung

Wir haben ein dreistufiges Auswahlverfahren entwickelt, das über die Jahre hinweg verfeinert wurde. Unsere Experten finden so für unsere Kunden in kürzester Zeit die passenden Kandidaten und es ermöglicht uns zugleich die Suche jederzeit den individuellen Bedürfnissen unserer Kunden anzupassen.

1. Mündliches Interview mit unseren Recruiting-Experten
2. Professioneller, kundenorientierter Kompetenztest (eigene Entwicklung von unseren Experten) und anschließendes Gespräch mit einem unserer leitenden Manager aus dem Finanz – und Rechnungswesen
3. Abschließendes Fachgespräch mit einem Direktor / Partner von SCHNEIDER GROUP

Unser Kunde erhält eine objektive und umfassende Bewertung der fachlichen Kompetenz jedes Kandidaten, seines theoretischen Wissens und seiner praktischen Fähigkeiten, zudem eine detaillierte Einschätzung seiner persönlichen Charaktereigenschaften.

Professioneller Kompetenztest für Hauptbuchhalter	Bewertung der Kenntnisse
1 Handels- und Steuerrecht	75 %
2 Anlagevermögen	60 %
3 Lagebestände	65 %
4 Fertigungserzeugnisse und Waren	55 %
...	...
...	...
11 Sonstige Einnahmen und Ausgaben	90 %
12 USt	95 %
13 Gewinnsteuer	66 %
14 Erstellung der Bilanz und G+V	70 %
Allgemeine Bewertung für die Position eines Hauptbuchhalters	72 %

Vorbereitung des Arbeitsvertrages

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Mitarbeitersuche, ist es besonders wichtig, die bürokratischen, gesetzlichen Anforderungen für die Registrierung der Arbeitsbeziehung einzuhalten, von denen viele noch aus der Sowjetzeit stammen.

Zusammen mit dem richtig vorbereiteten Arbeitsvertrag, ist es notwendig, zahlreiche andere Dokumente vorzubereiten (der Beschäftigungsauftrag, das Arbeitsbuch, ein Organigramm, Sicherheitsbestimmungen, etc.), um den Forderungen und Strafen, die seitens der Arbeitsaufsicht anfallen können, nicht ausgeliefert zu sein.

Anschließend ist es erforderlich eine Zusammenfassung zusätzlicher Arbeitsbedingungen aus rechtlicher Sicht zu erstellen (wie die Teilnahme an Trainings, Zahlungen von Boni, die Nutzung eines Firmenwagens und / oder des Internets, die Einhaltung der Vertraulichkeit und weiteres), um ihre praktische Umsetzung sicherzustellen und im Falle eines Konfliktes die Möglichkeit einer gerichtlichen Berufung zu gewährleisten.

Der Ablauf der Vertragsverwaltung beinhaltet mehrere formale Verfahren und bereitet so auf die nächsten Vertragsverhandlungen vor. Der zukünftige Arbeitgeber sollte sich dessen bei der Rekrutierung eines neuen Mitarbeiters bewusst sein.

Trainings

Viele Unternehmen wissen zunehmend Trainings als effektives Tool für die professionelle und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter zu schätzen. Deshalb, ist ein individueller Ansatz für die Entwicklung eines jeden Mitarbeiters wichtig. Die Durchführung von Trainings für die Buchhaltungs- und Finanzabteilung ist ein langfristiger Beitrag des Unternehmens zu der professionellen Entwicklung seines Personals.

Besonders die Mitarbeiter der Buchhaltungs- und Finanzabteilung müssen sich der Beeinträchtigung ihrer täglichen Arbeit durch die sich ständig verändernden Regelungen im Klaren sein. Dies erfordert ihre stetige Weiterentwicklung und Anpassung ihrer professionellen Kenntnisse und Fähigkeiten.

SCHNEIDER GROUP kann spezielle Trainings für Ihre Buchhaltungs- und Finanzabteilung anbieten. Aus unserer eigenen Erfahrung wissen wir, welchen Problemen Buchhalter gegenüberstehen und was nötig ist, um sie zu lösen.



starsacademy

Wir sind einer der Marktführer in den Bereichen Geschäftsaufbau, Buchhaltungsoutsourcing und Consulting in Russland, Kasachstan, Belarus, der Ukraine und Polen. Unser Team von Experten verfügt über weitreichende Erfahrung und Wissen, das wir gerne teilen. Wir stehen für hohe Qualität, maßgeschneiderte Lösungen, schnelle Reaktionszeit und effiziente Kommunikation.

starsacademy ist unser unternehmenseigenes Trainingsinstitut, das eine Bandbreite von Seminaren mit Fokus auf Hard Skills und technisches Fachwissen anbietet, inklusive Konferenzen für ganze Abteilungen und Newcomer-Trainings.

Warum „stars“??

S Standards Wir respektieren und folgen strenge Standards für Qualität, Effizienz und Sicherheit, die uns helfen, unseren Kunden bestmögliche Leistungen anzubieten.

t Timing Zeit ist eines der vermutlich wertvollsten Güte eines jeden Spezialisten in jedem Geschäft. Wir gehen sinnvoll mit ihr um und verbessern ständig unser Time Management.

a Accuracy Dies ist eine der Haupteigenschaften unserer Experten. Sorgfalt ist unentbehrlich, um Qualität bieten zu können, die zum Erfolg führen soll.

r Responsibility Wir handeln verantwortungsvoll in allen unseren Geschäftsfeldern: beim Beraten unserer Kunden und Geschäftspartner, beim Sichern Ihrer Geschäftsdaten und im Sozialleben.

S ...das zusammen ergibt success!

starsacademy bietet an

- Komplette ausgestattete Trainingsräume
- Aktuelle Themen mit praktischen Anwendungsbeispielen
- Sprache der Trainings: Deutsch, Englisch, Russisch
- Verbesserte Effizienz bereits nach dem ersten Training
- Professionelle und persönliche Weiterentwicklung
- Organisatorische und IT Unterstützung

Wir bieten Schulungen in verschiedenen Formaten an

- Englisch- und Deutschunterricht mit vorangehendem Einstufungstest
- Maßgeschneiderte Trainings zu relevanten Themen für Ihr Accounting-Team (auch an Ihrem Standort möglich)
- Individuelle Workshops zu den wichtigsten Themen (siehe oben)

Themen für individuelle Workshops

Importabwicklung

Importverfahren
Produktzertifizierung
Logistik und Warenlagerung
Export-Dokumente und elektronische Zollerklärungen

Buchhaltung

Einführung in die lokale Buchhaltung
Jahresabschluss, Quartalsabschluss
Unterschiede zwischen IFRS und z.B. Russischer Buchhaltung
Unterschiede zwischen steuerlicher und handelsrechtlicher Buchhaltung
Übersicht primärer Buchhaltungsbelege
Reisekostenabrechnung
Analyse der Finanzabteilung: Effizienz, Restrukturierung, Ausbau
Elektronischer Dokumentenaustausch: E-invoicing

Internal Controls

Effiziente Prüfung der steuer- und handelsrechtlichen Buchführung und des Berichtswesens
Wie kann man seine Internal Controls Prozesse effizienter gestalten
Was ist beim Definieren des Dokumentenflusses zu beachten

Recht

Intercompany Verträge
Prozeduren beim Wechsel des Generaldirektors
Registrierung von juristischen Personen und Repräsentanzbüros
Vergleich: OOO (Tochtergesellschaft), Repräsentanzbüro, Filiale
Veränderungen in der Gesellschaftssatzung
Erhalt einer Arbeiterlaubnis

Steuern

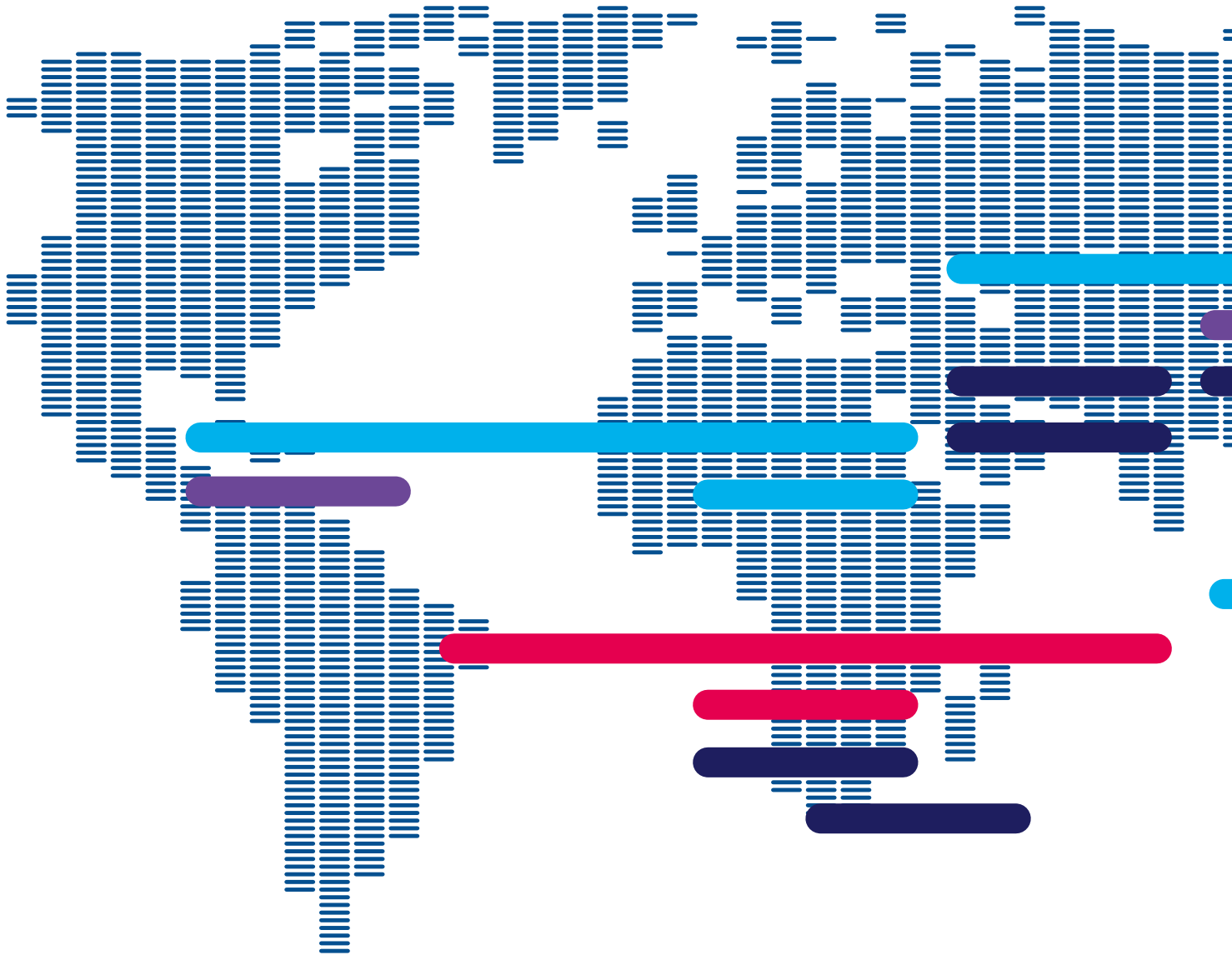
Verrechnungspreise
Besteuerung von Ausländern in Russland, Kasachstan, Belarus, Polen, der Ukraine
Progressive Steuerplanung
Entstehung steuerlicher Betriebsstätten
Umsatzsteuer bei grenzüberschreitenden Intercompany-Dienstleistungen

IT / ERP

Buchhaltungssoftware in Russland, Kasachstan, Belarus, Polen, der Ukraine
Interface für IFRS in 1C
Technische Lösungen für den Übergang zu IFRS

HR

Lokale Personalsuche – Woran erkenne ich den richtigen Kandidaten?
Einführung in HR-Dokumentationspflicht
Lohnbuchhaltung & Gehalt
Outstaffing
Entlassungsverfahren in Russland, Kasachstan, Belarus, Polen, der Ukraine
Mitarbeiterloyalität

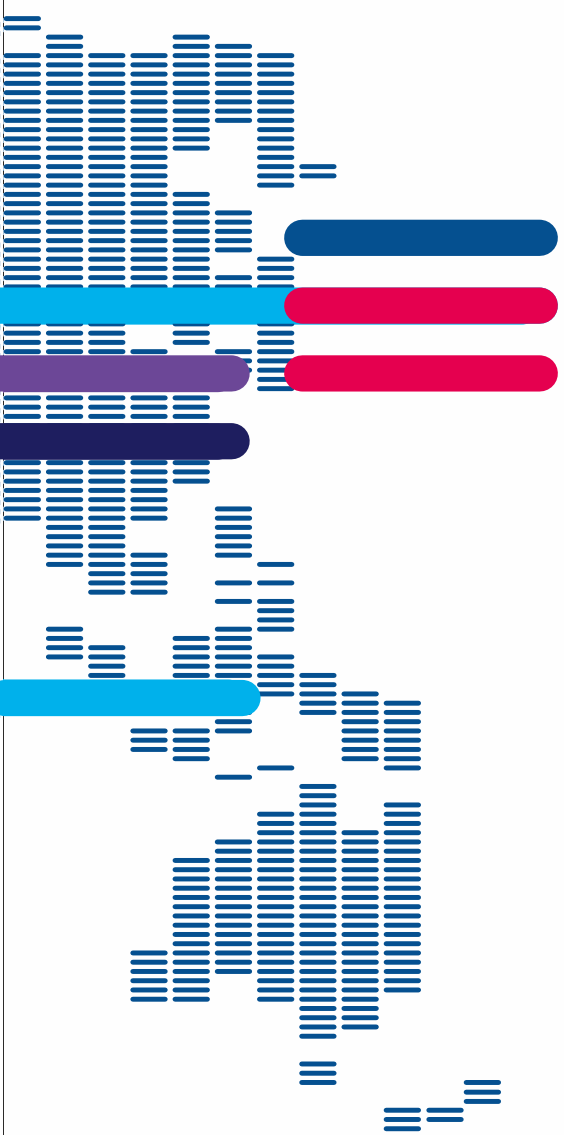


www.schneider-group.com

Diese Broschüre ist eine Kurzübersicht zur - teils simplifizierten - Darstellung von Regelungen und Vorschriften in Russland, Belarus, Kasachstan, Ukraine und Polen. Sie dient lediglich informativen Zwecken und stellt keine rechtliche Beratung dar. Es wird empfohlen vor jeglicher Transaktion bzw. jedem weiterem Vorgehen im Zusammenhang mit der behandelten Thematik eine individuelle Beratung einzuholen. Die Vervielfältigung oder sonstige Weiterverwendung der Inhalte dieser Publikation ist nur mit vorheriger Zustimmung des Urhebers gestattet.

© SCHNEIDER GROUP

unsere büros



Warschau

ORCO Tower, Büro 17.02.
Al. Jerozolimskie 81
02-001 Warschau, Polen
T +48 / 22 / 695 03 10
warsaw@schneider-group.com

Aktau

Businesszentrum Grand Nur Plaza, Büro 46
Microdistrict 29 A
130000 Aktau, Kasachstan
T +7 / 7292 / 201 151
aktau@schneider-group.com

Almaty

Tole Bi Straße 101, Block 9 B
050012 Almaty, Kasachstan
T +7 / 727 / 355 44 48
almaty@schneider-group.com

Astana

Businesszentrum „St. Petersburg“
Dostyk Str. 20, 14. Stock, Büro # 1407
010000 Astana, Kasachstan
T +7 / 7172 / 24 93 19
astana@schneider-group.com

Berlin

Ritterstraße 2 B
10969 Berlin, Deutschland
T +49 / 30 / 847 19 921
berlin@schneider-group.com

Kiew

Horizon Office Towers
vul. Shovkovychna 42-44
01004 Kiew, Ukraine
T +380 / 44 / 490 55 28
kyiv@schneider-group.com

Moskau

ul. Bachruschina 32/1
115054 Moskau, Russland
T +7 / 495 / 956 55 57
moscow@schneider-group.com

Minsk

ul. Surganova 29
220012 Minsk, Belarus
T +375 / 17 / 290 25 57
minsk@schneider-group.com

St. Petersburg

Businesszentrum Petrovskiy Fort
8. Etage, Finlyandskij pr. 4 A
194044 St. Petersburg, Russland
T +7 / 812 / 458 58 00
spb@schneider-group.com

expert recruiting



www.schneider-group.com