

Карп С.В.

Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет

г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

E-mail: lalavi@bk.ru

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ЭКОНОМИСТ» НА РЫНКЕ ТРУДА В Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Аннотация. В статье приведены результаты кабинетных исследований компетенций рынка труда по специальности «Экономист». Была проанализирована деятельность 115 компаний из г. Санкт-Петербург, которые занимались соисканием кандидатов по данной специальности. Также были исследованы профильные направления подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), были выявлены основные компетенции, которыми должны обладать нынешние выпускники-бакалавры по данному направлению.

Ключевые слова: экономист, компетенции, анализ компетенций, бакалавриат, бакалавр, специалитет, соискатель, работодатель, требования работодателей, образовательная программа, федеральный государственный образовательный стандарт, высшее образование, общепрофессиональные компетенции, профессиональные компетенции, базовые дисциплины.

ANALYSIS OF COMPETENCIES IN THE SPECIALTY «ECONOMIST» IN THE LABOR MARKET IN ST. PETERSBURG

Svetlana V. Karp

St. Petersburg State University of Economics

St. Petersburg, Russian Federation

E-mail: lalavi@bk.ru

Abstract. The results of desk studies of labor market competencies in the specialty "Economist" are resented in the article. The activity of 115 companies from St.

Petersburg, which were engaged in applying for candidates in this specialty, was analyzed. The profile areas of training 38.03.01 Economics (bachelor's degree level) were also investigated, the main competencies that current bachelor graduates in this field should have were identified.

Keywords: economist, competencies, competence analysis, bachelor's degree, baccalaureate, specialist degree, applicant, employer, employer requirements, educational program, federal state educational standard, higher education, general professional competencies, professional competencies, basic disciplines.

Автором статьи были проведены кабинетные исследования компетенций рынка труда по специальности «экономист». Было проанализировано 115 компаний в г. Санкт-Петербург, которые занимались поиском кандидатов по этой специальности на дату 21.03.2022г. с знаменитого сайта по подбору персонала «hh.ru».

Анализируя компетенции, первоначально следует обратиться к толковому словарю, чтобы четко понимать, а что же такое «Компетенция».

«Компетенция – круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом.» [2, с.363]

В рамках исследования из 65 заявленных компетенций, которыми должны обладать соискатели, были выделены 11 основных:

Таблица 1.

Основные компетенции специальности «экономист» по мнению современного работодателя [1]

№	наименование компетенции	Отношение, в %
1	бюджетирование	45
2	расчет заработной платы	41
3	работа с договорами	26
4	составление отчетов для руководства	26
5	план-факторный анализ	24
6	ведение управленческого Учета	22

7	формирование себестоимости	21
8	составление отчетов для ИФНС и др. фондов	19
9	ведение документооборота	17
10	работа с контрагентами	17
11	автоматизация процессов учета	17

Из таблицы №1 (составлена на основе данных с сайта spb.hh.ru за 21.03.2022г.), приведенной выше видно, что 45% работодателей хотят, чтобы соискатель не только знал основы бюджетирования, но и имел опыт в составлении таких форм, как «Бюджет доходов и расходов», «Движение денежных средств». Одним из основных требований к соискателям в 41% компаний на рынке труда – знания, умения и навыки расчета заработной платы. Третью ступень по значимости занимают компетенции – договорная работа и составление отчетов для руководства (по 26%). Особое внимание хотелось бы остановить на последней компетенции в списке – автоматизация процессов учета (17% компаний из 115 в г. Санкт-Петербург). Под этим предпочтением работодатели предполагают способность и умение соискателя обрабатывать большой объем данных, строить сводные таблицы, использовать формулы, писать макросы, применять на практике инструменты Business intelligence.

По мимо уже озвученных компетенций современный соискатель по специальности «экономист» должен отвечать следующим требованиям:

Таблица 2.

Требования к соискателям вакансии «экономист» на рынке труда
в г. Санкт-Петербург в марте 2022г. [1]

№	Требования к соискателям	Отношение, в %
1	Наличие высшего образования	40
2	знание 1С	40
3	углубленный Excel	34
4	продвинутый пользователь ПК	21

Основным из обязательных требований современного работодателя к экономисту является наличие диплома об окончании высшего учебного заведения. Также 40% работодателей хотят, чтобы будущий сотрудник обладал знаниями программных продуктов компании «1С», а в частности 1С:Бухгалтерия. 34% компаний хотели бы получить нового специалиста с углубленным знанием Excel, а также продвинутого пользователя персонального компьютера (21% от общего числа компаний, которые выставили вакансии на 21.03.2022г. на сайте hh.ru). И только 15 компаний из 115 требуют от соискателя знания в области бухгалтерского, налогового и управленческого учета.

И подходя к кульминационному моменту в данном исследовании, хотелось бы остановиться на «ОПЫТЕ».

Требование работодателя к наличию опыта по специальности «экономика» (данные для анализа взяты с сайта spb.hh.ru за 21.03.2022г.) [1]:

- без опыта – 5,17% компаний
- опыт 1-3 лет – 53,45% компаний
- опыт 3-6 лет – 39,66% компаний
- опыт от 6 лет – 1,72% компаний.

Из проведенного исследования понятно, что новоиспеченные бакалавры могут рассчитывать на благополучное трудоустройство только в 5% из общего числа вакансий на рынке труда. Но зная тот факт, что ежегодно в г. Санкт-Петербург выпускается более 2000 бакалавров по направлению «экономика», трудоустроиться всем по специальности сложно, учитывая, что рынок труда представлен не только выпускниками ВУЗов, но и опытными профессионалами своего дела. Бакалаврам просто необходимо увеличивать свои нынешние компетенции, чтобы попасть на собеседование после окончания ВУЗа. Обладая хорошими знаниями в области бухгалтерского, налогового и управленческого учета, Excel, 1С, нынешний выпускник ВУЗа может рассчитывать на приглашение о сотрудничестве от работодателя. По мнению Проректора СПбГЭУ Ве-

Научные исследования

роники Шубаевой сей час фокус в образовании устремился в сторону «краткосрочных образовательных программ, полноценно встраиваемых в систему непрерывного образования». [5] По мимо профильных направлений на базе вузов существуют дополнительные образовательные предметы для освоения студентом особых микро-компетенций по желанию: курсы по 1С, курсы по написанию макросов, курсы по инструментам VI, курсы по изучению языка программирования Python. По окончании вуза, студент получает диплом о высшем образовании и сертификат о прохождении дополнительных дисциплин. Что является, порой, не маловажным фактором при принятии решения о трудоустройстве потенциальным работодателем.

Сей час ВУЗы стали заложниками 4-х летней подготовки бакалавров. Этого времени, к сожалению, не хватает для выпуска готового специалиста. В рамках этих сжатых сроков необходимо подготовить уже готового специалиста в той или иной отрасли и уже в 4 семестре (2 курс) студенту предлагают выбор профиля в рамках направления, в то время как общие базовые дисциплины приходится отодвигать на задний план, а какие-то и вовсе исключать из программы обучения. В итоге мы получаем на выходе узко направленного специалиста, который не способен видеть полную картину, т.к. ему не хватает базовых знаний. А рынку сегодня необходим специалист широкого профиля – Универсал! Да, именно «универсальных специалистов» раньше готовил специалитет, студенты три курса (6 семестров) получали базовое знания во всех областях выбранного направления, а уже на 4 курсе шла специализация, заточка под конкретную отрасль или даже предприятие. Здесь активное участие принимали специализированные кафедры. У студентов был шире развит кругозор в конкретной выбранной им области. Он знал где в процессе его место, как взаимодействовать с другими смежными областями в рамках своей специальности. В конце концов, можно было гарантировать взаимозаменяемость кадров в компании. В текущей ситуации работодатели привыкли к хорошему, потому как сами

когда-то закончили специалитет и ждут подобных молодых обученных специалистов, и им сложно принять тот продукт, что сей час выходит на рынок трудоустройства с дипломом бакалавра. Ведь, как раз руководящие должности занимают люди в возрасте 35+.

Если взять федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (Утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 ноября 2015г. № 1327) по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), то он предусматривал формирование «общепрофессиональных компетенций у выпускников п. 5.3» [3] и «профессиональных компетенций п.5.4.» [3], соответствующие виду профессиональной деятельности, которые более-менее удовлетворяли спрос на рынке труда.

Теперь согласно действующему на сегодняшний день федеральному государственному образовательному стандарту Высшего образования (Утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020г. № 954) по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата) эти компетенции были уточнены п.3.3 и раскрыты больше профессиональные п.3.4., 3.5. Но согласно действующему стандарту все же упор идет больше на конкретный один профиль направления, т.е. на выходе мы получаем узконаправленного специалиста: п.3.6 «совокупность компетенций, установленной программой бакалавриата, должна обеспечивать способность осуществлять профессиональную деятельность не менее чем в одной профессиональной области и сфере профессиональной деятельности...и решать задачи профессиональной деятельности не менее чем одного типа...». [4]

Если объединить заявленные в стандарте компетенции хотя бы по трем (минимум) отдельным профилям, то мы получим того специалиста, который будет отвечать требованиям сегодняшнего рынка труда в области экономики.

Существует несколько путей развития событий:

1. Все оставить как есть и надеяться, что уже лет через 10-15 руководящие должности в компаниях будут занимать как раз-таки выпускники-бакалавры. Именно они уже будут заниматься подбором персонала. Соответственно работодатели будут готовы к тому продукту, который выпускают ВУЗы по программе бакалавриата, т.к. сами когда-то закончили такое обучение. А сегодняшняя возрастная группа 35+ спустя 15-20 лет будет отходить от дел, больше думать о пенсии. И уже не будет претензий со стороны будущего работодателя в том, что такого выпускника еще придется доводить до готового специалиста в процессе работы.

2. Второй путь носит «реформаторский» характер – это возврат высшего образования к специалитету. В свою очередь, что повлечет пересмотр участи РФ в Болонском процессе. К сожалению, признание дипломов выпускников российских вузов за границей не произошло и по сей день. Как раз по окончании уже 3-его курса студент может рассчитывать на справку о незаконченном высшем образовании по выбранной специальности, которая показывает наличие общих базовых знаний у студента по определенной специальности. И принимая такого «выпускника» в компанию, работодатель понимает с каким материалом сталкивается и чему придется обучить нового сотрудника.

А сей час работодатель с неохотой принимает на работу новоиспеченного бакалавра, т.к. он не уверен и не понимает, какими знаниями и компетенциями обладает выпускник. Выпускникам не хватает общих базовых знаний, для того чтобы видеть всю картину бизнеса (производства, строительства, услуг) целиком. Их уже начиная с 4 семестра начинают разделять на профили в рамках специальности и вводить предметы готовя специалистов узкой направленности. В это время студенты упускают то, как в компаниях взаимодействуют различные бизнес-процессы, направления. Они не знают где находятся точки соприкосновения смежных процессов, и какое место в этой цепочке занимает его

профиль, а также не знает истинной ценности той специальности, что получает по истечении 4-х лет обучения в ВУЗе.

3. Третий путь: необходимо все преимущества Болонского процесса и классического специалитета сохранить и усовершенствовать под современные реалии.

ВУЗы перестали готовить специалистов широкого профиля, как раз из-за сжатых сроков (4 года), выпуская узконаправленных специалистов, которые способны работать лишь только в одной профессиональной сфере. И ценность высшего образования бакалавриата снизилась. Выпускникам не хватает знаний и умений в других смежных областях, для построения общей учетной, экономической, аналитической картины предприятия.

Список использованной литературы

1. Работа экономистом в Санкт-Петербурге, 115 вакансий // spb.hh.ru – 21 марта 2022. – Текст : электронный. – URL: https://spb.hh.ru/vacancies/ekonomist?area=2&clusters=true&enable_snippets=true&ored_clusters=true&text=экономист&search_period=1&hhtmFrom=vacancy_search_catalog (дата обращения 21.03.2022).
2. Ушаков Д. Н. Большой толковый словарь современного русского языка / Д. Н. Ушаков. – М.: Альта-Принт, 2007. – VIII, 1239 с. – Текст : непосредственный.
3. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 ноября 2015г. № 1327. – Текст : электронный. – URL: <https://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380301.pdf> (дата обращения: 05.04.2022).
4. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020г. № 954. – Текст : электронный. – URL: [file:///D:/Users/KarpSA/Downloads/Федеральный%20государственный%20образовательный%20стандарт%20высшего%20образования%20по%20направлению%20подготовки%2038.03.01%20Экономика%20\(уровень%20бакалавриата\)%203++.pdf](file:///D:/Users/KarpSA/Downloads/Федеральный%20государственный%20образовательный%20стандарт%20высшего%20образования%20по%20направлению%20подготовки%2038.03.01%20Экономика%20(уровень%20бакалавриата)%203++.pdf) (дата обращения: 25.04.2022).

Научные исследования

5. Шубаева В. Г. Экономист будущего: какие навыки будут нужны специалистам / В. Г. Шубаева // Фонтанка.ру. – 29 ноября 2019 – Текст : электронный. – URL: <https://www.fontanka.ru/2021/11/29/70281947/> (дата обращения 25.04.2022).

Информация об авторе:

Карп Светлана Владимировна, аспирант, 2 курс, кафедра Управления предприятиями и производственными комплексами, Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет,

Российская Федерация, 191023, г. Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, Д. 30-32

Karp Svetlana Vladimirovna, post-graduate student, 2nd year, Enterprises and Industrial Complexes Management Department, St. Petersburg State University of Economics,

Russian Federation, St. Petersburg, 191023, embankment of Griboyedov Canal, building 30-32,