

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Анализ спроса на навыки экономистов на основе вакансий

Заявка № 1676488

Современный рынок труда характеризуется высокой динамичностью и трансформацией требований к компетенциям работников. Процесс формирования профессиональной компетентности является непрерывным, однако именно в условиях стремительной цифровизации традиционный функционал специалистов экономического профиля подвергается пересмотру [2]. В условиях, когда наличие высшего образования перестает быть гарантией занятости, на первый план выходит концепция найма на основе конкретных навыков [1, 11]. А внедрение искусственного интеллекта автоматизирует рутинные задачи, что резко повышает ценность уникальных человеческих компетенций. Мониторинг востребованности цифровых компетенций на основе «живых» данных рынка труда становится важным инструментом для быстрой адаптации системы образования [3]. Онлайн-вакансии позволяют зафиксировать многомерность категории «навык» и выделить те специфические требования, которые остаются невидимыми для традиционной статистики [2].

Теоретическим фундаментом исследования выступают концепции человеческого капитала Г. Беккера [6] и Дж. Минсера [8], теория сигналов М. Спенса [11]. Процесс поиска сотрудника – это поиск специфического набора качеств, где одни навыки значительно усиливают отдачу от других. Имеет место комплементарность когнитивных и некогнитивных характеристик [4], где мягкие навыки выступают двигателем эффективности применения профессионального человеческого капитала.

Цель исследования заключается в выявлении структуры спроса работодателей на профессиональные и мягкие навыки экономистов и оценке их влияния на предлагаемый уровень заработной платы. Рассматриваются вопросы о том, какие именно компетенции являются наиболее востребованными, существует ли значимая зарплатная премия за владение продвинутыми экономическими, цифровыми и мягкими навыками, как различается структура этих требований в зависимости от уровня позиции.

Эмпирической базой послужил массив микроданных, включающий более 5000 вакансий по специализации «Экономист», размещенных на платформе HeadHunter. Сбор данных по всей территории России был осуществлен в начале марта 2026 года с использованием API hh.ru. Методология базируется на извлечении сущностей: классификация навыков из неструктурированных текстов описаний вакансий проводилась с помощью языковой модели Qwen через программу на языке Python. Далее все извлеченные компетенции были разделены на 5 ключевых групп: экономические универсальные и продвинутое, компьютерные базовые и продвинутое, мягкие навыки.

Эконометрическая оценка отдачи от навыков базируется на классическом уравнении заработной платы Минсера. Для преодоления проблемы смещения выборки, возникающей из-за того, что заработная плата указана не во всех объявлениях, применяется двухшаговая процедура коррекции Хекмана [7, 9]. На первом этапе оценивается вероятность указания зарплаты в вакансии, на втором – рассчитывается уравнение для логарифма предлагаемого дохода с учетом лямбды Хекмана. Для оценки неявной стоимости отдельных навыков используется методология гедонического ценообразования Ш. Розена [10].

Результаты исследования демонстрируют существенную дифференциацию значимости групп навыков. Группа экономических универсальных навыков (бухгалтерский учет, первичная документация, ведение отчетности) является самой массовой, эти навыки воспринимаются работодателем как обязательный стандарт. В то же время экономические

продвинутые навыки (финансовое моделирование, инвестиционная оценка, стратегическое прогнозирование) обеспечивают значимый прирост в оплате труда и преобладают в вакансиях высшего звена.

В цифровом блоке базовые компьютерные навыки (MS Office, электронный документооборот) полностью утратили статус конкурентного преимущества. Основной вклад в зарплатную премию вносят продвинутые компьютерные навыки: инструменты автоматизации и анализа данных (SQL, Power BI, эконометрическое моделирование). В России именно в финансовой сфере зафиксирована наиболее высокая зарплатная премия за владение технологиями ИИ, достигающая 29% [5].

Анализ мягких навыков показал, что ответственность и внимательность являются наиболее частотными требованиями, однако рынок труда высоко вознаграждает аналитическое и стратегическое мышление, умение работать с большим объемом информации и навыки делового общения. Таким образом, современный экономист должен обладать гибридным профилем, сочетающим фундаментальную экономическую базу с продвинутыми аналитическими инструментами и развитым эмоциональным интеллектом. Полученные выводы указывают на необходимость смещения фокуса образовательных программ на развитие компетенций из «продвинутых» групп, соответствующих требованиям высших профессиональных стандартов.

Источники и литература

- 1) Аузан А. А., Мальцев А. А., Курдин А. А. Российское экономическое образование: образ ближайшего будущего / А. А. Аузан, А. А. Мальцев, А. А. Курдин // Вопросы экономики. – 2023. – № 10. – С. 5-26.
- 2) Волгин А. Д., Гимпельсон В. Е. Спрос на навыки: анализ на основе онлайн данных о вакансиях / А. Д. Волгин, В. Е. Гимпельсон // Экономический журнал ВШЭ. – 2022. – Т. 26. – № 3. – С. 343-374.
- 3) Попкова Д. В., Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Анализ востребованности цифровых компетенций специалистов экономического профиля российским рынком труда / Д. В. Попкова, Е. Н. Лищук, С. Д. Капелюк // Экономика труда. – 2024. – Т. 11. – № 11. – С. 1831-1848.
- 4) Рожкова К. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда / К. Рожкова // Вопросы экономики. – 2019. – № 11. – С. 81-107.
- 5) Терников А. А. Искусственный интеллект и спрос на навыки работников в России / А. А. Терников // Вопросы экономики. – 2023. – № 11. – С. 65-80.
- 6) Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education / G. S. Becker // National Bureau of Economic Research. – 1964.
- 7) Heckman J. Sample Selection Bias As a Specification Error / J. Heckman // Econometrica. – 1979. – Vol. 47. – № 1. – P. 153-161.
- 8) Mincer J. A. Schooling, Experience, and Earnings / J. A. Mincer // National Bureau of Economic Research. – 1974.
- 9) Paklina S., Shakina E. Which professional skills value more under digital transformation? / S. Paklina, E. Shakina // Journal of Economic Studies. – 2022. – Vol. 49. – № 8. – P. 1524-1547.
- 10) Rosen S. Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition / S. Rosen // Journal of Political Economy. – 1974. – Vol. 82. – № 1. – P. 34-55.

- 11) Spence M. Job Market Signaling / M. Spence // The Quarterly Journal of Economics. – 1973. – Vol. 87. – № 3. – P. 355-374.