

Competențe profesionale și transversale în domeniul contabilității - partea I -

Prof. univ. dr. Lucian CERNUȘCA, conf. univ. dr. Luiela Magdalena CSORBA

Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad

Abstract

The main purpose of this article is to study the perception of undergraduate and graduate students compared to the perception of employers regarding the professional and transversal competences required for gaining access to the labor market in the accounting field. For this purpose, we have conducted a descriptive, transversal market research which focused on a target group of 140 undergraduate/graduate students studying Accounting and 220 employers. The conclusion of the research was that, in order to achieve a successful career in accounting, undergraduate/graduate students should possess a set of strong transversal competences to complement the professional competences acquired and tested throughout the undergraduate and graduate university programs.

So that professional accountants can act as creators, mediators, keepers and reporters of sustainable value for the purpose of supporting the organization, the competences they partially acquired during the qualification and training activities will need to be constantly developed and improved throughout their entire career. Therefore, most of the individuals involved in our research believe that acquiring the membership of CECCAR by the Accountancy graduates can lead to a constant improvement of the competences required on the labor market and also to a successful career.

Key terms: professional competences, transversal competences, undergraduate/graduate students, employers, CECCAR, the rank-ordering method, the chi-squared test

Termeni-cheie: competențe profesionale, competențe transversale, studenți/masteranzi, angajatori, CECCAR, metoda ordonării rangurilor, testul chi pătrat

Clasificare JEL: M41, M49

To cite this article: Lucian Cernușca, Luiela Magdalena Csorba, *Competențe profesionale și transversale în domeniul contabilității (I)*, *CECCAR Business Review*, N° 8/2020, pp. 3-14, DOI: <http://dx.doi.org/10.37945/cbr.2020.08.01>

➤ Introducere

Mediul socioeconomic contemporan este tot mai dinamic odată cu evoluția societății, fiind supus unor schimbări mult mai rapide și mai profunde decât în trecut. Toate domeniile vieții economice (management, marketing, finanțe, contabilitate, relații economice internaționale etc.) sunt influențate de numeroși factori, tehnologizarea rapidă ocupând un loc important în rândul acestora.

În anul 2019, reuniunea anuală a Forumului Economic Mondial de la Davos, din perioada 22-25 ianuarie, a avut ca temă principală a Patra Revoluție Industrială, care deja schimbă fundamental modul în care trăim,

muncim și relaționăm. Dacă prima etapă a Revoluției Industriale a folosit apa și puterea aburului pentru a mecaniza producția, în a doua etapă electricitatea a creat producția de masă și în a treia etapă tehnologia informațiilor a automatizat-o, cea de-a patra etapă este privită ca o fuziune a tehnologiilor, care șterge granițele dintre mediul fizic, cel digital și cel biologic. Această schimbare are deja un impact profund asupra managementului tuturor organizațiilor, transformând locurile de muncă în totalitate. Eforturile depuse până acum de salariați vor fi înlocuite tot mai mult de munca mașinilor (roboților). În acest fel este lesne de observat că numeroase locuri de muncă vor dispărea, odată cu apariția altora noi.

Specialiștii în domeniul resurselor umane susțin în unanimitate că în câțiva ani numeroase joburi nu vor mai exista, iar posturi care astăzi încă nu există vor apărea pe piața muncii. Sunt amenințate mai ales joburile repetitive din domeniul administrativ, în timp ce ingineria și slujbele bazate pe matematică și informatică vor fi la mare căutare (Gireadă, 2016). Totodată, pandemia de COVID-19 a adus noi riscuri la adresa stabilității locurilor de muncă actuale, amenințări la care nimeni nu s-a gândit până la declanșarea acestui fenomen.

În aceste condiții se ridică întrebările: *Ce calități va trebui să îndeplinească viitorul angajat? și Ce abilități va solicita cererea de pe piața muncii în anii care vor urma?*

Până acum, evaluarea eficienței unui angajat se făcea, în primul rând, ținând cont de calificarea sa profesională, teoria modernă a resurselor umane definind această trăsătură prin termenul *hard skills* (competențe profesionale), care variază de la un domeniu la altul. În managementul modern, acestor abilități li se adaugă o gamă de competențe diferite, denumite *soft skills*, ceea ce înseamnă calități sociale, cum ar fi capacitatea de a interacționa cu oamenii, aptitudinile de lucru în echipă, abilitățile de comunicare, leadershipul, posibilitatea de a rezolva problemele pe măsură ce apar, toate acestea arătând performanța angajaților la locul de muncă în vederea unui parcurs profesional de succes. Echivalentul în limba română al termenului *soft skills* pe care îl vom folosi în această lucrare este cel de *competențe transversale*, pentru a le deosebi de competențele profesionale.

Care dintre aceste două tipuri de deprinderi va prevala în managementul viitorului? Cât de mult va fi afectată profesia de contabil de schimbările care deja se fac vizibile pe piața muncii? Care sunt competențele care i se cer unui contabil pe piața muncii? Care vor fi efectele închiderii globale, chiar dacă pe termen scurt, a economiei mondiale asupra joburilor și profesiilor din întreaga lume, inclusiv asupra profesiei contabile? La aceste întrebări, și nu numai, vom încerca să răspundem în cele ce urmează.

➔ Revizuirea literaturii de specialitate

Trăsăturile personale pe care încep să le caute tot mai mult angajatorii în prezent, indiferent de domeniul sau zona geografică în care activează aceștia, țin de comunicare, empatie, lucrul în echipă, experiența profesională, atenție la detalii, rezolvarea problemelor, răbdare față de clienți și flexibilitate. În acest context mai sunt importante competențele strict profesionale?

Termenul *hard skills* se referă la cunoștințele și abilitățile profesionale de bază ale unei persoane, poate chiar și la mai mult decât atât. De exemplu, un contabil trebuie să cunoască foarte bine domeniul în care lucrează, dar și schimbările legislative. Dacă are și cunoștințe de limbi străine sau posedă permis de conducere, atunci el deține abilități complementare. *Hard skills* pot fi dovedite prin analiza dosarului potențialului salariat, deoarece pot fi atestate printr-o diplomă sau un certificat de calificare. Ele sunt baza viitoarei activități a angajatului, dar nu sunt calități suficiente pentru a evalua productivitatea acestuia la locul de muncă, atât de importantă în funcționarea afacerii.

La nivel internațional, companiile sunt interesate să angajeze resurse umane care excelează în zona de abilități interpersonale, cum ar fi diplomație, tact, amabilitate, seriozitate, orientare către ceilalți, echilibru emoțional, cu alte cuvinte, *soft skills* sau *competențe transversale*. Aceste cerințe sunt tot mai mult copiate de oamenii de afaceri din țara noastră, de aceea apar tot mai des anunțuri de recrutare ale companiilor din România pe baza abilităților *soft* ale potențialilor angajați. Totodată, firmele sunt tot mai dispuse să suporte

financiar traininguri care să dezvolte competențele profesionale ale salariaților, necesare zilnic la locurile lor de muncă (Dobre, 2013).

Competențele transversale sunt considerate trăsături de caracter sau abilități interpersonale care ajută la adaptarea și interacțiunea cu alte persoane. Acestea nu se învață, dar se pot dezvolta în timp. Există două tipuri de competențe transversale:

- **abilități intrapersonale**, care țin de propria persoană și de modul în care aceasta gestionează problemele din exterior. Printre *soft skill*-urile intrapersonale se numără modul de gestionare a stresului, controlul emoțional, optimismul și perseverența;

- **abilități interpersonale**, cu ajutorul cărora oamenii relaționează, adică abilitățile de comunicare, atât scrisă, cât și verbală, de gestionare a conflictelor, de a lucra în echipă.

Spre deosebire de *soft skills*, *hard skills* sunt abilități tehnice care nu fac parte din personalitatea omului, indivizii nu se nasc cu ele, ci le învață pe parcursul vieții. Se pare că în contextul economic actual competențele profesionale nu mai sunt suficiente pentru garantarea unui loc de muncă, iar companiile caută să identifice potențialii candidați care să reușească să se adapteze cât mai bine noilor condiții.

Deși specialiștii în recrutare afirmă că abilitățile *soft* au devenit din ce în ce mai importante, există diferențe de opinie când vine vorba despre capacitatea unui candidat mai slab pregătit din punct de vedere tehnic, dar cu competențe transversale foarte bune de a câștiga postul în fața unuia cu solide cunoștințe specifice jobului, dar care nu excelează în zona inteligenței emoționale. Ca urmare a acestui trend, la nivel mondial s-au făcut cercetări de piață pentru a afla opinia antreprenorilor cu privire la importanța fiecăreia dintre cele două competențe analizate în acest articol.

Ministerul Muncii din SUA a efectuat încă din anul 1980 un studiu în care a intervievat antreprenori, lideri sindicali, manageri și specialiști, cu scopul de a evidenția cerințele de pe piața muncii americane. Această analiză a dus la identificarea a cinci categorii mari de competențe necesare angajaților în contextul economic de atunci: identificarea și alocarea resurselor, munca în echipă, dobândirea și utilizarea eficientă a informațiilor, înțelegerea relațiilor interumane complexe și lucrul cu o mare varietate de tehnologii (Dobre, 2013).

Domeniile de activitate în care inteligența emoțională este foarte apreciată sunt cele care presupun interacțiunea directă cu ceilalți (vânzări, servicii, resurse umane, învățământ etc.) sau interacțiunea indirectă (marketing, relații publice). Sunt și câteva domenii în care nu este atât de întâlnită, cum ar fi, de exemplu, în IT. Se pare însă că și sectorul IT începe să înțeleagă că, pe lângă competențele profesionale necesare jobului de zi cu zi, abilitățile interpersonale, spiritul de echipă și un grad ridicat de responsabilitate pot ajuta la îndeplinirea mai facilă a obiectivelor.

Raportul *The Future of Jobs*, publicat în ianuarie 2016 de Forumul Economic Mondial, dezvăluie previziunile despre impactul tehnologiei asupra evoluției pieței muncii exprimate de directorii executivi a peste 350 de companii reprezentând nouă sectoare de activitate din primele economii ale lumii. Conform rezultatelor acestui raport, cele zece competențe profesionale necesare la sfârșitul acestui deceniu sunt:

1. *rezolvarea problemelor complexe*, abilitate necesară în special în industriile puternic automatizate, precum serviciile de infrastructură și energia, domeniul serviciilor profesionale, tehnologia informației și a comunicațiilor;

2. *gândirea critică*;

3. *creativitatea* (una dintre cele mai importante abilități ale oamenilor);

4. *managementul oamenilor*, o subramură a managementului resurselor umane ce vizează un ansamblu de abilități care țin de recrutarea celor mai potriviți candidați;

5. *relațiile de coordonare*;

6. *inteligența emoțională*, una dintre abilitățile cele mai importante ale viitorului angajat. Capacitatea de a observa și de a înțelege comportamentul celuilalt, de a-i intui intențiile, de a reacționa empatic este apreciată tot mai mult în mediul de business;

7. *capacitatea de analiză și de luare a deciziilor;*

8. *orientarea spre servicii;*

9. *abilitățile de negociere*, care vor scădea ca importanță în timp, pe măsură ce mașinile robotizate vor înlocui munca oamenilor (aici trebuie să amintim și un alt studiu, realizat de Global Agenda Council al Forumului Economic Mondial, care arată că oamenii se așteaptă ca mașinile care folosesc inteligența artificială să devină parte a conducerilor companiilor în anul 2026);

10. *flexibilitatea cognitivă*, respectiv capacitatea angajaților de a se adapta la condițiile în continuă schimbare ale mediului înconjurător.

Raportul estimează totodată că o gamă largă de ocupații vor solicita un nivel tot mai ridicat de abilități cognitive, precum creativitatea, gândirea logică și sensibilitatea la probleme.

O treime dintre competențele și abilitățile care erau până acum considerate importante pe piața muncii încep să-și piardă din valoare ca urmare a impactului celei de-a Patra Revoluții Industriale asupra nevoilor de competențe ale angajatorilor, arată un studiu prezentat în cadrul Forumului Economic Mondial de la Davos din 2019. Pentru anul 2020, a Patra Revoluție Industrială aduce roboți avansați și vehicule autonome, materiale noi, descoperiri ale biotehnologiei și o mai mare implicare a inteligenței artificiale în viața de zi cu zi. Se previzionează că domeniile care sunt acum distincte, cum ar fi IT-ul și biotehnologia, se vor unifica, ceea ce va afecta modul în care oamenii trăiesc și muncesc.

Și în România competențele transversale sunt extrem de importante, deopotrivă pentru angajați și angajatori. Cel mai ridicat grad de stabilitate a competențelor se înregistrează în sectorul media, al divertismentului și al informației. La polul opus se află industria serviciilor financiare. Angajatorii susțin că *soft skills* sunt chiar mai importante decât *hard skills*, pentru că acestea din urmă se pot învăța și dezvolta mult mai ușor prin traininguri. Un studiu recent arată că 94% dintre recrutori ar promova o persoană cu o experiență mai slabă, dar cu competențe transversale mai dezvoltate. În realitate însă, 59% dintre angajatori recunosc că este extrem de greu să găsească asemenea angajați. În acest demers, interviul comportamental este cea mai bună modalitate de a testa *soft skill*-urile.

Cele opt competențe transversale importante solicitate de angajatorii din țara noastră sunt (<https://www.undelucram.ro/stire/top-8-soft-skills-pe-care-si-le-doresc-angajatorii-1642>):

1. *abilitățile de comunicare*. Indiferent că este vorba despre comunicarea scrisă sau verbală (exprimarea coerentă și corectă, atât în scris, cât și oral), abilitățile de comunicare sunt căutate de peste 73% dintre angajatori;

2. *munca în echipă*. Cum în cele mai multe cazuri angajații lucrează în echipă, angajatorii își doresc candidați care să știe cum să relaționeze cu restul echipei și care înțeleg ce presupune munca în echipă. Una dintre cele mai mari probleme în ceea ce privește munca în echipă este delegarea responsabilităților;

3. *adaptabilitatea (flexibilitatea)*. Angajatorii își doresc salariați care se pot adapta în cele mai dificile situații și care pot să gestioneze cu succes orice moment de criză;

4. *rezolvarea problemelor (conflictelor)*. Este aproape similară cu adaptabilitatea, fiind o abilitate care presupune găsirea de soluții și implementarea lor pentru a rezolva o problemă de moment;

5. *creativitatea*. Este o competență transversală necesară în orice domeniu, deoarece persoanele creative vin cu idei noi, sunt mereu inovatoare și se gândesc la cele mai neașteptate metode de rezolvare a unei probleme sau de dezvoltare a unui proiect;

6. *managementul timpului*. Abilitatea de a gestiona timpul cât mai eficient înseamnă ca angajații să-și termine sarcinile în cadrul programului de lucru;

7. *etica*. Etica la locul de muncă este o competență transversală căreia angajații nu-i acordă prea mare importanță. Totuși, angajatorii se așteaptă ca o persoană să fie integră și să dea dovadă de profesionalism, atât în relațiile cu colegii, cât și în cele cu clienții;

8. *atenția la detalii*. O persoană atentă la detalii este apreciată de angajatori, deoarece are abilitatea de a observa micile greșeli pe care restul colegilor nu le sesizează.

Majoritatea antreprenorilor susțin că *soft skill*-urile sunt mai dificil de evaluat, dar sunt vitale pentru angajații care doresc să accedă la o poziție ierarhică înaltă. Însă literatura de specialitate consideră că ambele sunt la fel de importante, iar abilitățile *soft* nu vin decât în completarea competențelor profesionale.

Nu doar competențele profesionale și cele transversale sunt necesare pentru a obține performanță la locul de muncă; alături de acestea, motivația este un al treilea element de care angajatorii țin cont. Antreprenorii sunt mai puțin preocupați de măsura în care este motivat un angajat pe cât sunt de genul de motivație pe care angajatul este interesat să-l obțină (Pătrașcu, 2019).

Care dintre abilitățile analizate mai sus sunt vitale pentru domeniul contabilității? Cât sunt de importante competențele profesionale și cele transversale în activitatea unui contabil? Programele academice sunt adaptate cerințelor pieței muncii contemporane? În ce măsură sistemul actual de educație este orientat spre dezvoltarea competențelor soft?

Sistemul de educație contemporan a fost astfel construit încât să fie viabil într-o epocă a industrializării, susține Robinson (2019). Era Industrială necesita competențe standardizabile, ușor de cuantificat, iar sistemele de învățământ erau create pe baza educației formale. Însă noi nu mai trăim în industrialism, ci într-o economie a cunoașterii (*knowledge economy*), unde locurile de muncă sunt astfel create încât să ofere posibilitatea comunicării și negocierii cu alți oameni. În acest nou context, competențele profesionale nu sunt doar insuficiente, ci pot deveni chiar irelevante în acele domenii în care munca manuală este înlocuită cu cea a computerelor.

Patterson (2019) recunoaște că niciuna dintre aceste două competențe nu este mai presus decât cealaltă și nici nu este în competiție cu cealaltă. Din nefericire însă, sistemul global al educației contemporane nu a ținut cont până acum de importanța ambelor competențe. Dar nu trebuie să ne îngrijorăm, susține autorul, pentru că educația contemporană nu este total inefficientă. Competențele profesionale sunt necesare, însă trebuie completate cu competențele transversale.

Legatt (2019) analizează piața specialiștilor în contabilitate și concluzionează că 92% dintre antreprenorii în domeniu apreciază mai mult abilitățile *soft* decât pe cele *hard*, deoarece creativitatea este considerată unul dintre atuurile de bază ale angajaților, indiferent de domeniul în care activează. Creativitatea înseamnă noi modalități de a rezolva problemele diverse ale activității de business. Ca importanță, creativitatea este urmată de ușurința comunicării. În domeniul financiar-contabil se fac numeroase greșeli în procesul muncii, de aceea comunicarea este vitală. Chiar și un angajat excelent are nevoie să se facă înțeles în echipa de lucru din care face parte, pentru a minimiza potențialele erori care ar putea apărea. Aceasta duce la apariția altor competențe transversale necesare în domeniul contabilității: disponibilitatea de a munci în echipă, respectul față de ceilalți colegi, ușurința adaptării la locul de muncă și abilitatea de a rezolva conflictele (<https://www.intheblack.com/articles/2019/09/01/creative-thinking-is-soft-skill-accountants-need>).

Chiar dacă abilitățile *soft* sunt foarte apreciate, ele sunt evaluate ca nivel de importanță sub competențele profesionale.

Sistemele de învățământ superior din lume au capacitatea de a-i pregăti pe tinerii studenți în domeniul contabilității astfel încât să facă față cu ușurință cerințelor de pe piața muncii? Alături de competențele profesionale, își însușesc acești studenți suficiente competențe transversale astfel încât să-i ajute nu doar să-și găsească un loc de muncă în domeniul ales, ci să și avanseze în carieră?

Rebele *et al.* (2019) au publicat o analiză profundă în legătură cu modul în care sistemul de educație contemporană își dovedește eficiența în a-i pregăti pe tinerii contabili pentru a face față pieței muncii și în a le dezvolta competențele de care au nevoie în domeniu.

Tinerii din ziua de azi, indiferent cărei zone geografice aparțin, au convingerea că dacă dețin o diplomă de licență vor găsi locuri de muncă în domeniul în care au studiat, vor fi apreciați și vor putea avansa în carieră. În realitate însă, acest lucru nu este tocmai așa, chiar dacă tinerii care au absolvit specializarea Contabilitate au mai multe șanse de a găsi un loc de muncă în domeniu, în raport cu cei care au ales alte specializări. Cu toate acestea, nu greșim atunci când afirmăm că instituțiile de învățământ superior par să fie imune la realitățile pieței.

Competențele profesionale și cele transversale sunt diferite chiar și în domeniul economic, de la un profil la altul și de la o specializare la alta. Grila de competențe *soft* și *hard* ale unui contabil diferă în cazul unui manager, al unui finanțist sau al unui specialist în politici mondiale.

Ghani *et al.* (2018) arată că cea mai importantă competență pe care trebuie să o dețină un contabil este munca în echipă, urmată de capacitățile de comunicare și abilitățile de lider.

Pot fi învățate aceste trei competențe transversale în anii de facultate? În ce măsură se regăsesc acestea în programele academice?

Wells *et al.* (2009) realizează un studiu pentru a identifica cele mai importante competențe pentru practica contabilă pe care un specialist în domeniu trebuie să le dovedească în primii ani de la absolvirea facultății și măsura în care Universitățile din Noua Zeelandă sunt corelate cu programele pe care le oferă studenților în vederea dobândirii acestor competențe.

De Lange *et al.* (2006) investighează accentul care se pune în timpul studiilor în domeniul contabilității pe cele două tipuri de competențe, atât de către studenți, cât și de către angajatori. S-a ajuns la concluzia că ambele părți apreciază competențele *soft*, însă angajatorii cer o mare varietate de competențe generice care nu au fost predate în mod adecvat în timpul studiilor: potențialul de leadership, spiritul de echipă, comunicarea verbală, competențele interpersonale.

Stanciu (2015) elaborează un studiu al cărui obiectiv principal este să identifice în ce măsură abilitățile informatice sunt importante în munca pe care o desfășoară specialiștii în contabilitate. Cercetarea a cuprins 119 studenți de la specializarea Contabilitate din mai multe universități din România, concluzionându-se că abilitățile în domeniul calculatoarelor și al internetului sunt limitate când vine vorba despre viitorii contabili.

Organizațiile profesionale din domeniul contabilității, din lumea întreagă, dar și din România, pun accentul tot mai puternic pe dezvoltarea competențelor *soft* ale contabililor, alături de cele profesionale. Tot mai mulți specialiști în contabilitate susțin că, alături de cunoștințele tehnice și de legislația pe care trebuie să le stăpânească un contabil, acesta trebuie să aibă un comportament etic, abilități de comunicare dezvoltate și o gândire critică. Dintre aceste competențe, gândirea critică este cea mai complexă, în primul rând pentru că înglobează mai multe competențe *soft*, cum ar fi inițiativă, abilitatea de a planifica și anticipa, confidență, curiozitate și alte caracteristici personale care nu sunt în mod normal asociate cu gândirea critică.

Indiferent de opiniile autorilor, niciunul dintre cele două tipuri de competențe nu este mai puțin important decât celălalt. În timp însă, este posibil ca competențele sociale să prevaleze asupra celor tehnice.

➔ Metodologia cercetării

Obiectivul principal al cercetării noastre este de a studia percepția studenților/masteranzilor în raport cu cea a angajatorilor cu privire la competențele profesionale și competențele transversale necesare în vederea accesului absolvenților profilului Contabilitate pe piața forței de muncă. În scopul atingerii acestui obiectiv, am realizat un studiu exploratoriu ce are la bază o cercetare descriptivă de tip transversal, metoda de cercetare utilizată fiind ancheta (sondajul), iar instrumentul cercetării, chestionarul.

În acest sens am elaborat un chestionar care cuprinde întrebări cu caracter general referitoare la profilul grupului-țintă, precum și întrebări care își propun să urmărească percepția acestuia în ceea ce privește competențele necesare absolvenților în domeniul contabilității în vederea accesului pe piața forței de muncă. Chestionarul a fost implementat în perioada noiembrie 2019 – februarie 2020 la nivelul unui grup de 360 de persoane, format din 140 de studenți și masteranzi de la Facultatea de Științe Economice din cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad și 220 de angajatori reprezentând societăți de contabilitate/expertiză sau cabinete de contabilitate membre ale CECCAR, precum și alte companii din județul Arad.

Chestionarul a fost elaborat ținând cont de două categorii de întrebări:

- întrebări generale, rolul acestora fiind de a oferi o imagine cât mai fidelă cu privire la profilul personal al respondenților din eșantion;
- întrebări legate de percepția studenților/masteranzilor versus cea a angajatorilor privind competențele necesare absolvenților specializării Contabilitate în vederea accesului pe piața forței de muncă din domeniu.

Întrebările generale au menirea de a colecta:

- informații referitoare la studenți/masteranzi legate de distribuția:
 - pe sexe: 98 de femei și 42 de bărbați;
 - pe localități (urban/rural): 108 din mediul urban și 32 din mediul rural;
 - în raport cu calitatea deținută în cadrul instituției de învățământ superior economic (student sau masterand): 90 de studenți și 50 de masteranzi;
- informații referitoare la domeniul de activitate al angajatorilor:
 - societăți de contabilitate/expertiză contabilă: 87;
 - cabinete de contabilitate: 100;
 - firme de prestări servicii: 16;
 - firme de comerț: 10;
 - firme de construcții: 2;
 - firme de producție: 5.

Chestionarul cuprinde, totodată:

- întrebări închise, ce le oferă respondenților variante de răspuns, acestora revenindu-le rolul de a alege pe cea care se potrivește cel mai bine situației sau opiniei lor;
- întrebări deschise, care le dau respondenților posibilitatea exprimării propriei opinii privind o anumită problemă.

Scopul final al cercetării efectuate este de a culege informații legate de percepția respondenților cu privire la:

- cerințele care pot fi solicitate de către angajatori în vederea accesului absolvenților specializării Contabilitate pe piața forței de muncă din domeniu;
- șansele de dezvoltare a competențelor profesionale și transversale ale unui student de la profilul Contabilitate în vederea unei cariere de succes;
- perspectiva de specializare continuă a absolvenților în domeniul contabilității după finalizarea studiilor de licență/master, prin participarea acestora la cursurile de stagiu din cadrul CECCAR, în vederea obținerii calificării de expert contabil.

Cercetarea se axează pe trei obiective, care vor fi analizate prin testarea unor ipoteze prezentate pe larg în continuare. Pentru primul obiectiv s-a utilizat metoda ordonării rangurilor, iar pentru celelalte două s-a folosit testul statistic chi pătrat.

În cadrul primului obiectiv, în vederea implementării chestionarelor s-a recurs la elaborarea unui top al preferințelor respondenților cu privire la importanța acordată de aceștia în procesul de recrutare unor cerințe specifice. În cadrul ultimelor două obiective, în scopul elaborării chestionarelor s-a utilizat scala Likert cu cinci niveluri de apreciere, și anume: total de acord, de acord, indiferent, dezacord și dezacord total. Acest tip de scală de măsurare se referă la o serie de aspecte față de care subiectul își exprimă acordul sau dezacordul.

Aspectele supuse analizei în vederea atingerii obiectivelor propuse sunt prezentate în tabelul următor:

Tabelul 1. Conținutul chestionarului și obiectivele cercetării

Obiectivele cercetării	Întrebările adresate respondenților, care se regăsesc în partea a doua a chestionarului
<p>O1: Identificarea opiniilor studenților/ masteranzilor și ale angajatorilor chestionați cu privire la importanța acordată competențelor profesionale și celor transversale în vederea accesului tinerilor absolvenți ai specializării Contabilitate pe piața forței de muncă din domeniu</p>	<p>Efectuați un top al importanței acordate în procesul de recrutare cerințelor de mai jos, bazate pe caracteristicile candidaților:</p> <p>C1: rezultatele obținute în timpul și la absolvirea studiilor; C2: experiența profesională a candidatului anterioară angajării; C3: reputația instituției în care a fost școlarizat candidatul; C4: competențele profesionale; C5: prestația/ținuta/atitudinea candidatului în timpul interviului; C6: competențele transversale; C7: referințele/recomandările din partea unor angajați din interiorul organizației; C8: realizările recunoscute în domeniul de interes al angajatorului (certificări, premii etc.); C9: participări la internshipuri, workshopuri, burse Erasmus, programe Work & Travel, programe de formare continuă, conferințe ale studenților, mese rotunde, proiecte naționale și internaționale, școli de vară, cercuri științifice studentești, activități de voluntariat în timpul studiilor universitare; C10: referințele/recomandările din partea unor terți din exteriorul organizației.</p>
<p>O2: Identificarea opiniilor celor două grupuri-țintă cu privire la situația cea mai potrivită pentru un student de la profilul Contabilitate de a-și dezvolta competențele profesionale și transversale</p>	<p>Exprimați-vă opinia cu privire la situația cea mai potrivită pentru un student de la profilul Contabilitate de a-și dezvolta competențele profesionale și transversale:</p> <p>i) să participe la programe de internship; ii) să nu fie angajat cu contract individual de muncă pe parcursul studiilor universitare, exceptând contractul de internship; iii) să participe la workshopuri, burse Erasmus, programe Work & Travel, programe de formare continuă, conferințe ale studenților, mese rotunde, proiecte naționale și internaționale, școli de vară, cercuri științifice studentești, activități de voluntariat.</p>
<p>O3: Identificarea opiniilor celor două grupuri-țintă cu privire la necesitatea dezvoltării ulterioare a competențelor dobândite în cadrul programelor de studii universitare de către absolvenții specializării Contabilitate prin participarea acestora la examenul de acces la stagiul desfășurat în cadrul CECCAR în vederea obținerii calității de expert contabil</p>	<p>Cum apreciați necesitatea dezvoltării ulterioare a competențelor dobândite de absolvenții specializării Contabilitate prin participarea acestora la cursurile de stagiu din cadrul CECCAR în vederea obținerii calității de expert contabil?</p>

Sursa: Contribuția autorilor.

➔ Rezultate și discuții

În vederea atingerii obiectivelor propuse, supunem atenției următoarele aspecte:

■ Obiectivul O1

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv am analizat dacă există o diferență de percepție între studenții/masteranzii și angajatorii intervievați cu privire la cerințele care pot fi solicitate de către cei din urmă în vederea accesului tinerilor pe piața forței de muncă în domeniul contabilității.

Am folosit metoda ordonării rangurilor specifice unei cercetări calitative pentru a evalua cele zece cerințe din punctul de vedere al importanței care li se atribuie, precum și pentru a prelucra răspunsurile primite. Ierarhizarea acestor cerințe s-a realizat scalar, din punctul de vedere al importanței pe care o acordă cei intervievați pe o scară de la 1 (cel mai important) la 10 (cel mai puțin important).

Tabelul 2. Ordonarea cerințelor în funcție de preferințele studenților/masteranzilor (grupul 1) și ale angajatorilor (grupul 2)

Cerințe/ punctaj	Loc 1 10 puncte	Loc 2 9 puncte	Loc 3 8 puncte	Loc 4 7 puncte	Loc 5 6 puncte	Loc 6 5 puncte	Loc 7 4 puncte	Loc 8 3 puncte	Loc 9 2 puncte	Loc 10 1 punct
C1	1/2	1/1	3/1	2/1	2/3	2/13	10/4	18/6	23/57	78/142
C2	2/14	6/4	47/43	27/63	25/52	12/20	8/12	5/4	4/6	4/2
C3	3/3	1/8	3/2	5/1	13/21	2/20	16/21	44/137	44/5	9/2
C4	38/51	64/111	8/10	8/5	2/5	3/3	12/15	3/12	1/7	1/1
C5	80/12	15/50	25/93	7/40	3/20	2/1	3/1	3/1	1/1	1/1
C6	10/130	45/32	27/28	47/15	3/8	2/3	1/1	3/1	1/1	1/1
C7	1/2	3/2	4/12	14/3	9/16	42/90	39/75	10/2	9/10	9/8
C8	2/1	1/6	9/2	5/2	2/7	1/5	16/6	28/15	48/120	28/56
C9	2/2	2/3	11/23	13/87	71/59	13/26	16/10	7/3	3/3	2/4
C10	1/3	2/3	3/6	12/3	10/29	61/49	19/75	19/39	6/10	7/3

Sursa: Rezultatele obținute în urma implementării chestionarului.

Notații:

- C1 – rezultatele obținute în timpul și la absolvirea studiilor;
- C2 – experiența profesională a candidatului anterioară angajării;
- C3 – reputația instituției în care a fost școlarizat candidatul;
- C4 – competențe profesionale;
- C5 – prestația/ținuta/atitudinea candidatului în timpul interviului;
- C6 – competențele transversale;
- C7 – referințele/recomandările din partea unor angajați din interiorul organizației;
- C8 – realizările recunoscute în domeniul de interes al angajatorului (certificări, premii etc.);
- C9 – participările la internshipuri, workshopuri, burse Erasmus, programe Work & Travel, programe de formare continuă, conferințe ale studenților, mese rotunde, proiecte naționale și internaționale, școli de vară, cercuri științifice studentești, activități de voluntariat în timpul studiilor universitare;
- C10 – referințele/recomandările din partea unor terți din exteriorul organizației.

✓ **Grupul 1 (studenți/masteranzi)**

Ierarhia fiecărei cerințe s-a determinat prin ponderarea numărului aprecierilor pentru fiecare cerință cu punctajul acordat locului primit în ierarhie (Figura 1).

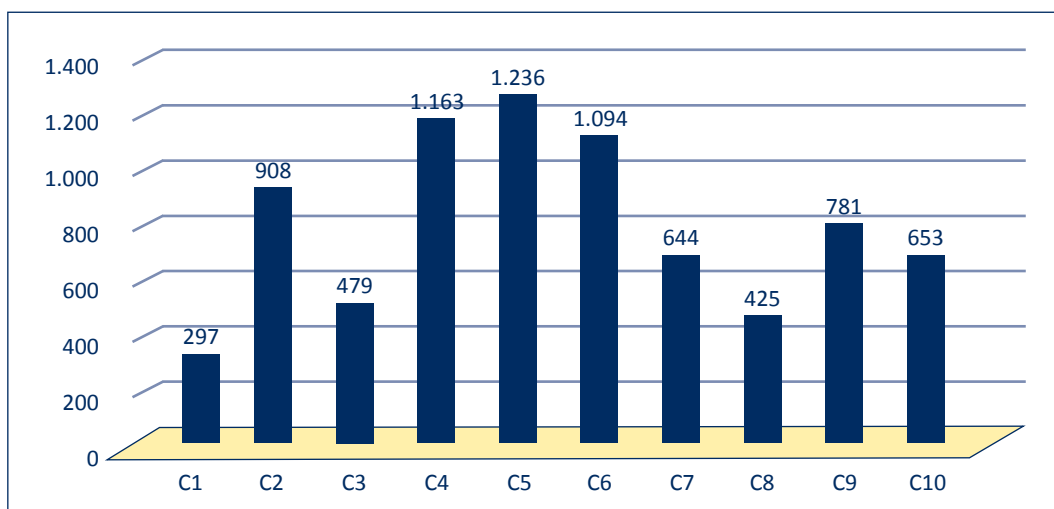


Figura 1. Ierarhia celor zece cerințe din punctul de vedere al preferințelor celor 140 de studenți/masteranzi intervievați

Sursa: Rezultatele obținute în urma implementării chestionarului.

Ierarhia finală a celor zece cerințe din punctul de vedere al preferințelor celor 140 de studenți/masteranzi investigați este următoarea: C5 (1.236) > C4 (1.163) > C6 (1.094) > C2 (908) > C9 (781) > C10 (653) > C7 (644) > C3 (479) > C8 (425) > C1 (297).

✓ **Grupul 2 (angajatori)**

Modul de calcul este similar cu cel pentru primul grup-țintă, rezultatele fiind prezentate în Figura 2.

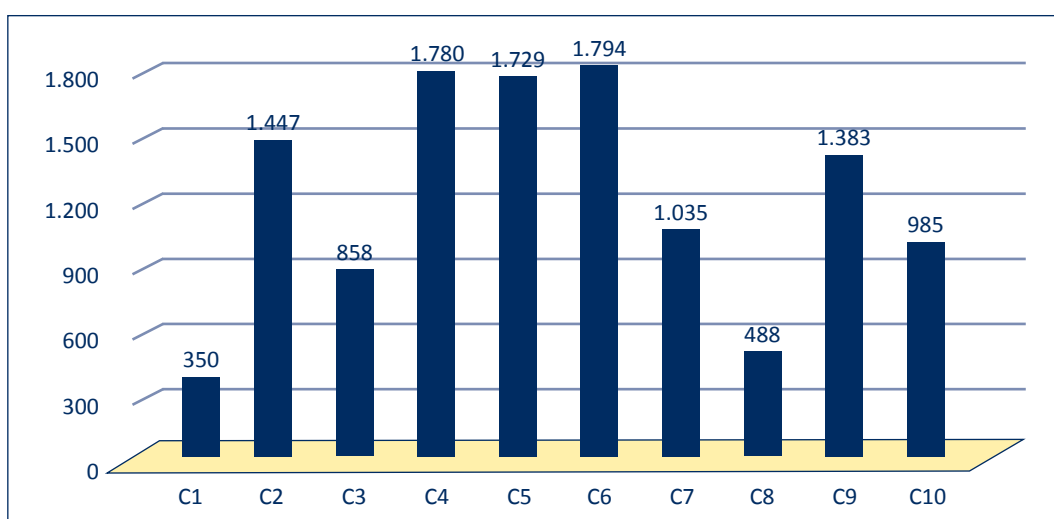


Figura 2. Ierarhia celor zece cerințe din punctul de vedere al preferințelor celor 220 de angajatori intervievați

Sursa: Rezultatele obținute în urma implementării chestionarului.

Ierarhia finală a celor zece cerințe din punctul de vedere al preferințelor celor 220 de angajatori investigați este următoarea: C6 (1.794) > C4 (1.780) > C5 (1.729) > C2 (1.447) > C9 (1.383) > C7 (1.035) > C10 (985) > C3 (858) > C8 (488) > C1 (350).

Se constată o diferență de percepție între studenți/masteranzi și angajatori referitor la ordonarea preferințelor acestora în ceea ce privește cerințele care pot fi solicitate de către angajatori în vederea accesului pe piața forței de muncă din domeniul contabilității. Astfel, angajatorii plasează pe primul loc competențele transversale, în timp ce studenții/masteranzii acordă locul prioritar prestației/ținutei/atitudinii candidatului în timpul desfășurării interviului. În schimb, constatăm că atât studenții/masteranzii, cât și angajatorii plasează *rezultatele obținute în timpul și la absolvirea studiilor* pe ultimul loc.

Sistemul de educație în domeniul contabilității oferă o gamă largă de competențe profesionale și transversale care vin în sprijinul absolvenților în vederea unei tranziții rapide și de succes în ocuparea unui loc de muncă. În ultimii ani au fost realizate o serie de eforturi pentru a armoniza programele universitare de la specializarea Contabilitate cu cerințele existente pe piața forței de muncă.

În vederea obținerii unui post în domeniul contabilității, absolvenții trebuie să se asigure că posedă un set de competențe transversale care vin să completeze competențele profesionale dobândite pe parcursul studiilor universitare. Competențele transversale îi ajută pe aceștia să își dezvolte gândirea creativă și inovativă, flexibilitatea, autonomia și le conferă capacitatea de a gestiona proiectele propuse și de a obține rezultatele așteptate.

Îmbunătățirea competențelor are o importanță vitală pentru redresarea economică pe termen scurt, dar și pentru creșterea competitivității și productivității pe termen mediu și lung și pentru adaptarea la schimbările de pe piața forței de muncă și crearea de noi locuri de muncă.

Va urma...

Bibliografie

1. Dobre, M. (2013), *Cât de mult cântăresc abilitățile „soft” la angajare?*, disponibil la <https://revistacariere.ro/leadership/piata-muncii-employment/cat-de-mult-cantaresc-abilitatile-%E2%80%9Esoft%E2%80%9D-la-angajare/>.
2. Ghani, E.K., Rappa, R., Gunardi, A. (2018), *Employers’ Perceived Accounting Graduates’ Soft Skills*, Academy of Accounting and Financial Studies Journal, Vol. 22, No. 5.
3. Gireadă, L. (2016), *Ce competențe îți vor fi necesare în 2020?*, disponibil la <https://revistacariere.ro/innovatie/studii-analize/ce-competente-iti-vor-fi-necesare-in-2020/>.
4. De Lange, P., Jackling, B., Gut, A.-M. (2006), *Accounting Graduates’ Perceptions of Skills Emphasis in Undergraduate Courses: An Investigation from Two Victorian Universities*. Accounting & Finance, Vol. 46, No. 3, pp. 365-386.
5. Leggatt, J. (2019), *5 Tips to Enhance Your Accounting Skills This Year*, disponibil la www.intheblack.com/articles/2019/03/06/enhance-your-accounting-skills.
6. Patterson, R. (2019), *Hard Skills Vs Soft Skills: Why You Need Both to Succeed*, disponibil la <https://collegeinfo geek.com/hard-vs-soft-skills/>.
7. Pătrașcu, O. (2019), *Trei lucruri de testat și cultivat în HR: hard skills, soft skills și motivația*, disponibil la <https://www.octavianpatrascu.com/ro/2019/04/25/trei-lucruri-de-testat-si-cultivat-in-hr-hard-skills-soft-skills-si-motivatia/>.

8. Rebele, J.E., Kent, St.P. (2019), *A Commentary on Learning Objectives for Accounting Education Programs: The Importance of Soft Skills and Technical Knowledge*, Journal of Accounting Education, Vol. 48, pp. 71-79, disponibil la <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.07.002>.
9. Robinson, K. (2019), *Changing Education Paradigms*, disponibil la https://www.ted.com/talks/sir_ken_robinson_changing_education_paradigms.
10. Stanciu, V. (2015), *Considerații privind auditul financiar în era Big Data*, Audit Financiar, Vol. 8, No. 128, pp. 3-9.
11. Wells, P., Gerbic, P., Kranenburg, I., Bygrave, J. (2009), *Professional Skills and Capabilities of Accounting Graduates: The New Zealand Expectation Gap?*, Accounting Education, Vol. 18, No. 4-5, pp. 403-420, disponibil la <http://dx.doi.org/10.1080/09639280902719390>.
12. World Economic Forum (2016), *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, disponibil la http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.
13. *Top 5 Reasons Negotiating Skills Are Needed in Business*, EC Sourcing Group Developmental Biology, Scott Gilbert, 10th edition, 2013.
14. <https://www.apr.ro/top-10-abilitati-pentru-2020/>
15. <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/angajatoridetop/articol/2334/TOP-10-skill-uri-cautate-de-cei-mai-mari-angajatori-in-2018>
16. <https://www.intheblack.com/articles/2019/09/01/creative-thinking-is-soft-skill-accountants-need>
17. <https://www.undelucram.ro/stire/top-8-soft-skills-pe-care-si-le-doresc-angajatorii-1642>