

ВАРИАТИВНОСТЬ БАРЬЕРОВ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ БУДУЩИХ ЭКОНОМИСТОВ

ЛИСИЦА Н. М., БЕЛИКОВА Ю. В.

УДК 316.6:[378.2:33]

Лисица Н. М., Беликова Ю. В. Вариативность барьеров в процессе развития личностных качеств будущих экономистов

Цель статьи состоит в выявлении барьеров в развитии личностных качеств выпускников экономических специальностей. Были исследованы группы выпускников экономических специальностей в зависимости от степени выраженности личностных качеств; определены социально-психологические барьеры выпускников экономических специальностей; личностные барьеры, обозначены тенденции спроса личностных качеств специалистов на рынке труда. В статье получил дальнейшее развитие анализ консонанса/диссонанса личностных качеств выпускников экономических специальностей и требований к ним работодателей на основе данных анкетного опроса выпускников экономических специальностей и мониторинга рынка труда, что позволило номинировать личностные барьеры в сфере экономического образования: барьер «автономности», барьер «исполнительности», барьер «завышенной самооценки», барьер «самоорганизации», барьер «лидерства», барьер «готовность к риску». Анализ и сравнение тенденций развития личностных качеств выпускников и требований к ним работодателей обеспечат успешное трудоустройство в соответствии с их ожиданиями, позволит поднять личностный профессиональный статус в процессе карьерного роста. Подобные исследования формируют одно из направлений модернизации современного высшего образования.

Ключевые слова: личностные качества, рынок труда, экономическое образование, личностные барьеры, социально-психологические барьеры.

Табл.: 2. **Библ.:** 8.

Лисица Надежда Михайловна – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры экономики и маркетинга, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: victorlisitsa@yandex.ru

Беликова Юлия Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: belikova_j@yahoo.com

УДК 316.6:[378.2:33]

UDC 316.6:[378.2:33]

Лисица Н. М., Беликова Ю. В. Вариативність бар'єрів у процесі розвитку особистісних якостей майбутніх економістів

Мета статті полягає у виявленні бар'єрів у розвитку особистісних якостей випускників економічних спеціальностей. Було досліджено групи випускників економічних спеціальностей залежно від ступеня вираженості особистісних якостей; визначено соціально-психологічні бар'єри випускників економічних спеціальностей; особистісні бар'єри, позначено тенденції попиту на особистісні якості фахівців на ринку праці. У статті отримав подальший розвиток аналіз консонансу/дисонансу особистісних якостей випускників економічних спеціальностей і вимог до них роботодавців на основі даних анкетного опитування випускників економічних спеціальностей і моніторингу ринку праці, що дозволило номінувати особистісні бар'єри у сфері економічної освіти: бар'єр «автономності», бар'єр «виконавських якостей», бар'єр «завищеної самооцінки», бар'єр «самоорганізації», бар'єр «лідерства», бар'єр «готовність до ризику». Аналіз і порівняння тенденцій розвитку особистісних якостей випускників і вимог до них роботодавців забезпечать успішне працевлаштування відповідно до їх очікуваннями, дозволить підняти особистісний професійний статус у процесі кар'єрного зростання. Подібні дослідження формують один з напрямків модернізації сучасної вищої освіти.

Ключові слова: особистісні якості, ринок праці, економічна освіта, особистісні бар'єри, соціально-психологічні бар'єри.

Табл.: 2. **Бібл.:** 8.

Лисица Надія Михайлівна – доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри економіки та маркетингу, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: victorlisitsa@yandex.ru

Беликова Юлия Валерьевна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: belikova_j@yahoo.com

Lysytsya N. M., Byelikova Yu. V. Variability of Barriers in the Process of Development of Personal Qualities of Future Economists

The goal of the article is to reveal barriers in development of personal qualities of graduates with economic specialties. The article studies groups of graduates with economic specialties depending on the degree of intensity of personal qualities; identifies socio-psychological barriers of graduates with economic specialties and their personal barriers; marks tendencies of demand on personal qualities of specialists in the labour market. The article develops further the analysis of consonance/dissonance of personal qualities of graduates with economic specialties and employers' requirements to them on the basis of questionnaire surveys of graduates with economic specialties and monitoring of the labour market, which allowed nomination of personal barriers in the sphere of economic education: autonomous barrier, diligence barrier, overvalued self-appraisal barrier, self-organisation barrier, leadership barrier and risk-readiness barrier. Analysis and comparison of tendencies of development of personal qualities of graduates and employers' requirements to them would ensure successful employment in accordance with their expectations and would allow increase of personal professional status in the process of career growth. Such studies form one of the directions of modernisation of modern higher education.

Key words: personal qualities, labour market, economic education, personal barriers, socio-psychological barriers.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 8.

Lysytsya Nadiya M. – Doctor of Sciences (Sociology), Professor, Professor of the Department of Economics and Marketing, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: victorlisitsa@yandex.ru

Byelikova Yuliya V. – Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Sociology and Psychology of Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: belikova_j@yahoo.com

Современное состояние рынка труда Украины характеризуется уменьшением спроса на специалистов, с одной стороны, и нехваткой специалистов, которые соответствуют требованиям работодателей, с другой стороны. Такая ситуация вызвана дисбалансом между потребностями рынка труда и качеством рабочей силы. По результатам исследования USETI (Альянса Программы содействия внешнему тестированию в Украине) [1], современный работодатель считает важным наличие у будущих специалистов предыдущего опыта работы, качества полученного образования, рекомендаций, знаний и навыков, личностных качеств. Одним из основных факторов, влияющих на трудоустройство и карьеру, является личностные качества, которые вместе с ценностями и нормами формируют социальный капитал специалиста. Социальный капитал – результат как предписанных (предоставленных от рождения), так и достигнутых (результат собственных усилий) характеристик. Личностные качества переданы от рождения, но они модифицируются в процессе (ре)социализации и могут быть развиты на протяжении учебы в высшем учебном заведении. Кроме того, очевидно, что личностные качества специалистов отличаются, и тенденции их развития варьируются в зависимости от профессиональной среды. Поэтому актуальным является исследование личностных качеств выпускников экономических специальностей, их анализ и сравнение с теми качествами, которые востребованы на рынке труда.

Сегодня уже предпринимались попытки рассмотреть влияние личностных качеств на профессиональную деятельность и трудоустройство. Зеер Э. Ф., Романцев Г. М. подчеркивают, что важным фактором подготовки специалиста является формирование качеств личности, которые обеспечат профессиональную мобильность за счет высокой подвижности конъюнктуры рынка (специалист в течение жизни меняет не только место работы, но и специальность, профессию) [2, с. 16]. Ученые подчеркивают преимущества лично ориентированного образования, согласно которому, помимо знаний, умений и навыков, студенты должны обладать социально и профессионально значимыми качествами, имеющими полипрофессиональный, полифункциональный характер, так называемой «ключевой квалификацией», которая приобретает самостоятельное значение и не связана с определенной профессией. Она определяется как совокупность социальных и профессионально-квалификационных требований, предъявляемых к социальным и профессиональным способностям человека» [2, с. 19].

В контексте работы В. В. Оникиенко, которая посвящена социализации рынка труда, личностные качества работников рассматриваются как такие, которые находятся в основе социально ориентированного рынка труда. «Социально ориентированный рынок труда характеризуется социально ответственным поведением, соблюдением морально этических норм и правил со стороны субъектов рынка труда. В частности, для наемных работников нормами социально ответственного поведения являются: обязательность достижения цели труда через реализацию своих физических и умственных

способностей и осознания собственной ответственности за достижение социального результата; сознательный выбор; применение, совершенствование орудий и методов работы, требующих творческого отношения работника к труду; стремление к профессиональному росту, заинтересованности в инновациях; осознание причастности к организации, своего места в реализации ее стратегических целей и зависимости от собственных доходов и от результатов вложенного труда» [3, с. 101]. Подчеркивается, что «человеческие ресурсы становятся решающим фактором развития производства, поскольку в условиях, когда предприятия работают практически на одном техническом уровне, качество рабочей силы определяет конкурентоспособность и экономическую эффективность» [3, с. 106].

Главным условием наращивания интеллектуальной составляющей человеческого капитала, которое должно быть ориентировано на развитие стремления к самосовершенствованию, постоянному профессиональному росту, приобретению профессиональной многопрофильности и совмещение функций, высокого уровня общей и технической культуры, гибкости, В. В. Оникиенко видит непрерывное образование [3, с. 107].

Кремень В. Г., Кузьминов Я. И., Пономаренко В. С., Хутмакер В. рассматривали возможные направления модернизации высшего образования в целом, выделялись ключевые направления развития экономического образования, однако роль личностных качеств в обозначенных исследованиях не была детализирована и требует конкретизации [4 – 7].

Таким образом, личностные качества являются важным фактором дальнейшей профессиональной реализации выпускников и фактором, подтверждающим роль социального института образования в их развитии. Неизученным остается вопрос об уровне (не)соответствия личностных качеств выпускников требованиям работодателей, что даст возможность не только обозначить личностные барьеры, но и отметить тенденции развития рынка труда в отношении портрета искомого специалиста.

Цель статьи – выявить барьеры в развитии личностных качеств выпускников экономических специальностей. Для достижения цели предполагается решение следующих задач: 1) исследование групп выпускников экономических специальностей в зависимости от степени выраженности личностных качеств; 2) определение социально-психологических барьеров выпускников экономических специальностей; 3) обозначение тенденций спроса личностных качеств специалистов на рынке труда; 4) номинация личностных барьеров выпускников-экономистов на основании диссонанса/консонанса личностных качеств выпускников и требований к ним работодателей.

По результатам опроса выпускников экономических специальностей (г. Харьков, 2013, $n = 800$) можно выделить несколько групп специалистов, которые качественно отличаются по степени развития личностных качеств (табл. 1).

Личностные качества выпускников в зависимости от специальности (по результатам самооценки выпускников)

Личностные качества*	Специальность					
	Экономика предприятия, управление персоналом	Информационные системы и технологии, прикладная статистика	Менеджмент организаций, логистика, маркетинг	Международная экономика, туризм	Учет и аудит	Финансы и кредит, банковское дело, налогообложение
Общекультурная эрудиция	24,8	33,5	27,1	39,8	29,5	20,7
Способность самостоятельно углублять знания	26,1	34,8	35,4	45,1	26,3	30,7
Организаторские способности	35,3	28,3	47,4	35,0	36,1	27,3
Творческие способности	29,3	23,1	35,7	40,8	30,3	27,3
Ответственность	65,2	56,0	71,9	62,1	75,2	67,3
Дисциплинированность	60,3	45,3	70,1	52,4	72,0	64,0
Инициативность	31,6	20,9	35,4	30,1	26,5	23,3
Стремление к самореализации	49,2	54,1	58,8	63,7	53,4	54,0
Коммуникабельность	48,5	46,2	56,1	62,7	54,2	47,0
Направленность на жизненный успех	61,9	52,8	67,0	64,7	65,9	60,7
Пунктуальность	52,2	42,4	56,7	43,6	63,2	49,7
Математические способности	29,3	23,9	27,6	32,0	29,3	31,1
Способность адекватно понимать и быть понятым	44,8	44,7	53,6	43,0	43,5	42,6
Способность к лидерству	33,8	20,8	37,1	26,5	28,0	19,5
Готовность к ситуации риска	23,3	20,8	30,9	32,0	23,5	16,9
Внимательность	31,1	27,2	41,7	40,2	38,3	32,2
Общий уровень интеллекта	43,6	39,0	41,1	51,5	44,3	41,6
Последовательность в действиях	25,8	33,3	35,1	32,7	27,3	28,2
Кропотливость	10,6	18,4	17,2	21,8	22,1	22,1
Абстрактность мышления	18,9	17,1	23,2	26,7	19,7	26,2
Способность моделирования ситуации при принятии решения	16,0	35,2	30,2	41,2	17,6	22,1
Способность прогнозировать результаты развития событий	26,5	32,1	31,2	39,8	24,4	25,5
Объективность	33,3	34,6	47,3	45,6	43,9	42,6
Способность к быстрому усвоению новой информации	35,3	35,2	35,4	53,5	32,3	37,6
Способность к самостоятельной работе над собой	40,3	43,4	53,1	59,2	44,7	45,6

* Присуще в полной мере.

Первая группа характеризуется довольно сильной направленностью на достижение жизненного успеха, развитыми математическими способностями, вербальным интеллектом, способностью к лидерству, что можно считать перспективами, позволяющими сформировать индивидуальный профессиональный имидж, который обеспечивает конкурентоспособность. Наименее развиты стремление к самореализации, кропотливость, последовательность в действиях, объективность, способность моделировать ситуации при принятии решения, способность к самостоятельной работе над собой, способность самостоятельно углублять знания. Предположительно проблемными местами в профессиональной деятельно-

сти, формирующими социально-психологические барьеры для данной группы, будут неспособность саморазвития и поднятие своего образовательного и квалификационного уровня, выполнение монотонной, скрупулезной работы, слабая выдержка, неспособность работать на опережение. Однако названные социально-психологические барьеры устранимы в процессе работы над собой с целью обеспечения дальнейшего карьерного роста.

У представителей *второй группы* развиты общекультурная эрудиция, способность самостоятельно углублять знания, вербальный интеллект, последовательность в действиях, кропотливость, способность моделировать ситуации при принятии решений, способность прогно-

зирования результатов развития событий. Недостаточно проявляются творческие способности, инициативность, коммуникабельность, абстрактность мышления. Слабо отмечены исполнительские качества: ответственность, дисциплинированность, внимательность и общий уровень интеллекта. Перечисленные особенности свидетельствуют о серии возможных социально-психологических барьеров при трудоустройстве в профессиональной деятельности: неспособность к командной работе, индивидуализм, направленность не на человека, а на предмет труда, слабая организованность.

Третья группа является довольно гибкой, что позволяет демонстрировать креативность и способность адаптироваться к изменениям. Для нее будет менее проблемным вхождение на рынок труда и профессиональная деятельность. У ее представителей развиты организаторские способности, инициативность, вербальный интеллект, способность к лидерству, последовательность в действиях и объективность. В то же время преимущества представителей данной группы могут обернуться недостатками, если их профессиональная деятельность будет строго регламентирована, не будет обеспечивать должного уровня свободы и пространства для самореализации. Относительно свободный график работы, возможность общения с потребителями и проведение фокус-групп – вот рекомендации для применения их личностных качеств, которые вполне соответствуют характеру будущей профессиональной деятельности.

Четвертая группа обладает богатым личностным потенциалом: общекультурная эрудиция, способность углублять знания, творческие способности, стремление к самореализации, коммуникабельность, математические способности, общий уровень интеллекта. Для них характерны внимательность, готовность к ситуации риска, абстрактность мышления, способности моделирования и прогнозирования, способность к самостоятельной работе над собой и усвоению новой информации. Однако можно предположить, что высокие требования к месту будущей работы и амбиции представителей данной группы составляют социально-психологические барьеры и могут стать препятствием для успешного трудоустройства по специальности.

Представителям *пятой группы* присущи ответственность, дисциплинированность, кропотливость, пунктуальность и направленность на достижение жизненного успеха. В то же время социально-психологическими барьерами являются способность прогнозировать результаты развития событий и способность быстро усваивать новую информацию, что будет препятствовать профессиональной деятельности, так как требует не исполнительских качеств, которые высоко ценятся у новичков, а лидерских, творческих навыков, связанных с быстротой принятия решений, антикризисным менеджментом.

Шестую группу специалистов характеризуют абстрактность мышления, кропотливость, математические способности. Наименее развиты организаторские способности, вербальный интеллект, способность к лидерству, готовность к ситуации риска и общекультурная эрудиция, что обуславливает определенные социально-психологические барьеры в будущей профессиональной

деятельности, например, трудности адаптации к непосредственной практической деятельности в коллективе, отсутствие инициативы при необходимости решать сложные проблемы, неумение вести переговоры с партнерами и конкурентами.

В период с 01.03.2013 г. по 01.04.2013 г. были проанализированы объявления работодателей по вакансиям на должности, на которых могут работать выпускники экономических специальностей (источником информации о вакансиях выступил сайт www.jobs.ua). В общем было проанализировано свыше 8000 объявлений о вакансиях. Работодатели высказали мнение, что наиболее важными личностными качествами являются: коммуникабельность и ответственность (они вошли в топ-качества по всем исследованным направлениям).

Достаточно востребованными качествами названы (в порядке убывания) активность (активная жизненная позиция), организаторские способности, нацеленность на результат, аналитические способности; стрессоустойчивость, самоорганизация, неконфликтность, исполнительность, креативность, инициативность, грамотная речь, пунктуальность, внимательность, честность, обучаемость, самостоятельность, стремление к самосовершенствованию, системность мышления, умение структурировать собранную информацию, аккуратность, приятная внешность, лидерские качества. Таким образом, можно выделить следующие тенденции спроса на личностные качества в отношении специалистов экономических специальностей: 1) ориентация на автономность, самостоятельность специалиста; 2) умение работать с данными, что связано с большим потоком информации; 3) умение работать в ситуации изменений, кризиса; 4) сочетание ориентации на себя и ориентации на группу (в терминах Т. Парсонса) [8].

Требования работодателей к личностным качествам специалистов различных экономических специальностей представлены в *табл. 2*.

Каждая группа личностных качеств может быть описана в контексте двух дилемм: 1) ориентация на себя или ориентация на группу – эгоистическая и альтруистическая направленности профессиональной деятельности; 2) преобладание исполнительских или лидерских качеств на предлагаемой должности. В исполнительскую группу качеств входят: дисциплинированность, пунктуальность, кропотливость, аккуратность, внимательность, исполнительность. К группе лидерских качеств относим способность к лидерству, организаторские способности, инициативность, креативность, готовность к ситуации риска, умение быстро принимать решения, целеустремленность, независимость. Вариации представленных дилемм образуют четыре основных типа личности, востребованные работодателями:

1) «*кладоискатель*» – предполагает ориентацию на себя и преобладание исполнительских качеств у претендентов на искомые должности. Данный личностный тип востребован при поиске специалистов по информационным системам и технологиям;

2) «*рабочая лошадка*» – имеет ориентацию на группу и требует обладания исполнительскими качествами. Такой

тип преобладает в объявлениях о вакансиях для специалистов по учету и аудиту, финансам, банковскому делу;

3) «бизнесмен» – характеризуется ориентацией на себя и наличием лидерских качеств. Данный тип личности востребован на рынке труда для специалистов по менеджменту организаций, логистике, маркетингу;

4) «президент» – обладает лидерскими качествами и ориентацией на группу, характерен для специалистов по управлению персоналом, экономике предприятия, туризму, международной экономике.

Будущие менеджеры, логисты и маркетологи характеризуются высоким уровнем соответствия требованиям рынка труда в отношении личностных качеств. Нельзя не отметить возможную завышенную самооценку, и, как следствие, гиперориентацию на себя и гиперлидерство, которые создают барьер «завышенной самооценки», что усложняет вхождение на рынок труда, поскольку данные качества чаще всего присущи менеджерам высшего звена, директорам компании и т. д.

Таблица 2

Личностные качества специалистов, значимые для работодателей (по результатам мониторинга рынка труда)

Специальность	Личностные качества
	Наиболее значимые личностные качества (встречаются в 50% проанализированных объявлениях о вакансиях)
1. Экономика предприятия, управление персоналом	Коммуникабельность, умение общаться, ответственность, организаторские способности, активная жизненная позиция, активность, личная самоорганизация, нацеленность на результат, аналитические способности, стрессоустойчивость
2. Экономическая кибернетика, прикладная статистика, информационные управляющие системы и технологии	Аналитический склад ума, коммуникабельность, умение общаться, ответственность, неконфликтность, нацеленность на результат, умение структурировать собранную информацию, организаторские способности, активная жизненная позиция, активность, личная самоорганизация, системность мышления, креативность, творческое и нестандартное мышление, аккуратность
3. Маркетинг, бизнес-администрирование, логистика, менеджмент организации и менеджмент инновационной деятельности	Ответственность, коммуникабельность, креативность, активная жизненная позиция, обучаемость, инициативность, самостоятельность, активность, хорошо поставленная речь, организаторские способности, неконфликтность, нацеленность на результат
4. Туризм, экономическая теория и международная экономика	Коммуникабельность, умение общаться, умение находить подход к людям, ответственность, стрессоустойчивость, неконфликтность, приятная внешность и голос, нацеленность на результат, активная жизненная позиция, аналитические способности, личная самоорганизация, лидерские качества, организаторские способности, способность быстро обучаться и развиваться, стремление к профессиональному и личностному росту
5. Учет и аудит	Ответственность, исполнительность, организованность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, внимательность
6. Финансы и кредит, налогообложение, банковское дело	Коммуникабельность, готовность работать с людьми, ответственность, аналитический склад ума

Одной из задач исследования было сопоставить типы личности, востребованные рынком труда, с реальным предложением личностных качеств выпускников экономических специальностей (полученные путем самооценки выпускников). Предполагается, что при высоком уровне их соответствия вхождение на рынок труда будет легким. Несоответствия порождают личностные барьеры для профессиональной реализации выпускников экономических специальностей.

Для специалистов по управлению персоналом и экономике предприятия востребованным типом личности на рынке труда является «президент», однако, очевидно, что выпускникам по данным специальностям, по результатам их собственной самооценки, не хватает самостоятельности для выполнения требуемой профессиональной роли. Поэтому уместно говорить о существовании барьера «автономности».

К специалистам по информационным системам и технологиям рынок труда предъявляет требования развитых исполнительских качеств, которыми выпускники, по данным самооценки, обладают не в полной мере, что создает барьер «исполнительности».

Специалисты по международной экономике и туризму соответствуют большинству требований рынка труда, но недостаток ответственности и дисциплинированности можно рассматривать как барьер «самоорганизации» для будущей успешной профессиональной деятельности.

Будущие бухгалтеры отвечают требованиям рынка труда в отношении исполнительских качеств, это наиболее ответственные, дисциплинированные, кропотливые из всех групп выпускников экономических специальностей. Однако недостаток самостоятельности и лидерских качеств может рассматриваться как барьер «лидерства».

Специалисты по финансам и банковскому делу обладают личностными качествами, которые востребованы на рынке труда. Вместе с тем, недостаток лидерских качеств и неготовность к ситуации риска являются барьером «готовности к риску», что мешает дальнейшему карьерному росту.

Таким образом, в статье получил дальнейшее развитие анализ консонанса/диссонанса личностных качеств выпускников экономических специальностей и

требований к ним работодателей на основе данных анкетного опроса выпускников экономических специальностей и мониторинга рынка труда, что позволило номинировать личностные барьеры в сфере экономического образования: барьер «автономности», барьер «исполнительности», барьер «завышенной самооценки», барьер «самоорганизации», барьер «лидерства», барьер «готовности к риску».

Анализ и сравнение тенденций развития личностных качеств выпускников и требований к ним работодателей обеспечат успешное трудоустройство в соответствии с их ожиданиями, позволит поднять личностный профессиональный статус в процессе карьерного роста. Подобные исследования формируют одно из направлений модернизации современного высшего образования. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Український випускник: погляд роботодавця. Альянс Програми сприяння зовнішньому тестуванню в Україні (Альянс USETI), II етап, 2013 – 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.useti.org.ua/uk/pages/22/>

2. Зеер Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э. Ф. Зеер, Г. М. Романцев // Педагогика. – 2002. – № 3. – С. 16 – 21.

3. Онікієнко В. В. Пріоритети соціалізації ринку праці в умовах ринкової стабілізації та глобалізації національної економіки України / В. В. Онікієнко // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 2. – С. 101 – 114.

4. Пономаренко В. С. Проблеми підготовки економістів та менеджерів в Україні : монографія / В. С. Пономаренко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://competence.in.ua/monograph>

5. Кузьминов Я. И. Экономика, политика, общество: новые вызовы, новые возможности / Я. И. Кузьминов // Экономическая социология. – 2010. – Т. 11. – № 3. – С. 144.

6. Кремень В. Г. Модернізація освіти – важливий чинник соціального, економічного і політичного розвитку України / В. Г. Кремень // Вісник НАН України. – 2001. – № 3. – С. 22 – 25.

7. Hutmacher W. Key competencies in Europe / W. Hutmacher // European Journal of Education. – 32.1, 1997. – P. 45 – 58.

8. Парсонс Т. Система координат и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль: тексты. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1994. – 478 с.

REFERENCES

Hutmacher, W. "Key competencies in Europe". *European Journal of Education*, no. 32.1 (1997): 45-58.

Kuzminov, Ya. I. "Ekonomika, politika, obshchestvo: novye vyzovy, novye vozmozhnosti" [Economics, politics, society, new challenges, new opportunities]. *Ekonomicheskaja sotsiologija*, vol. 11, no. 3 (2010): 144-.

Kremen, V. H. "Modernizatsiia osvity – vazhlyvyi chynnyk sotsialnoho, ekonomichnoho i politychnoho rozvytku Ukrainy" [Modernization of education – an important factor in social, economic and political development of Ukraine]. *Visnyk NAN Ukrainy*, no. 3 (2001): 22-25.

Onikiienko, V. V. "Priorytety sotsializatsii rynku pratsi v umovakh rynkovoї stabilizatsii ta hlobalizatsii natsionalnoi ekonomiky Ukrainy" [Priorities socialization of the labor market in terms of market stabilization and globalization of the national economy of Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 2 (2006): 101-114.

Ponomarenko, V. S. "Problemy pidhotovky ekonomistiv ta menedzheriv v Ukraini" [Problems of economists and managers in Ukraine]. <http://competence.in.ua/monograph>

Parsons, T. "Sistema koordinat i obshchaia teoriia sistem deystvii: kultura, lichnost i mesto sotsialnykh sistem" [The coordinate system and the general theory of action systems: culture, identity and social systems]. In *Amerikanskaia sotsiologicheskaja mysl*. Moscow: MGU, 1994.

"Ukrainskyi vypusknik: pohliad robotodavtsia." [Ukrainian graduate: a view of the employer]. <http://www.useti.org.ua/uk/pages/22/>

Zeer, E. F., and Romantsev, G. M. "Lichnostno orientirovanoe professionalnoe obrazovanie" [Personally oriented professional education]. *Pedagogika*, no. 3 (2002): 16-21.