

УДК 316.6:[378.2:33]

Лисица Н. М.,  
Беликова Ю. В.

## СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ БАРЬЕРЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Стаття присвячена визначенню соціально-культурних бар'єрів модернізації економічної освіти. Потреба в модернізації освіти викликана невідповідністю між соціально-професійними компетенціями, які формуються в процесі навчання, і вимогами ринку праці. У процесі аналізу даних моніторингу ринку праці були виявлені соціально-культурні бар'єри, які вказують шляхи розвитку особистісних якостей і соціально-професійних компетенцій.*

**Ключові слова:** соціально-культурні бар'єри, модернізація освіти, соціально- професійні компетенції, особистісні якості, ринок праці.

*Статья посвящена определению социально-культурных барьеров модернизации экономического образования. Потребность в модернизации образования вызвана несоответствием между социально- профессиональными компетенциями, которые формируются в процессе обучения, и требованиями рынка труда. В процессе анализа данных мониторинга рынка труда были выявлены социально-культурные барьеры, которые указывают пути развития личностных качеств и социально- профессиональных компетенций.*

**Ключевые слова:** социально-культурные барьеры, модернизация образования, социально-профессиональные компетенции, личностные качества, рынок труда.

*The article deals with the social and cultural barriers to modernization of economic education. The need for modernization of education has been caused by a discrepancy between social and professional competences formed in educational process and labor market requirements. The labor market monitoring has revealed social and cultural barriers which indicate the directions of development of personal qualities and social and professional competencies.*

**Keywords:** social and cultural barriers, modernization of education, social and professional competence, personal qualities, labor market.

Для рынка труда Украины характерно уменьшение спроса на специалистов, с одной стороны, и нехватка специалистов, которые соответствуют требованиям работодателей, с другой стороны. Дисбаланс между потребностями рынка труда и качеством рабочей силы актуализирует вопрос о модернизации образования: соответствие компетенций, которые формируются в процессе обучения, требованиям рынка труда, поскольку вуз выступает посредником, медиатором между рабочей силой и работодателем. По результатам исследования Альянса Программы содействия внешнему

тестированию в Украине [1], современный работодатель считает важным наличие у будущих специалистов качественного образования.

Под качественным образованием понимается такое образование, которое формирует не только специалиста в определенной сфере деятельности, но и социально-культурные компетенции, которые обеспечивают легкий выход на рынок труда и дальнейший карьерный рост. К наиболее важным социально-культурным компетенциям относим социально-профессиональные компетенции: навыки межличностного общения, межкультурные компетенции, связанные с пониманием ценностей и норм другой культуры, компетенции соответствия нормам профессиональной этики и деловой культуры, и компетенции, в основе различения которых личностные качества.

Личностные качества выступают одним из основных факторов, влияющих на трудоустройство и карьеру, которые вместе с ценностями и нормами формируют социальный капитал специалиста. Социальный капитал – результат как предписанных, так и достигнутых 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 социально-профессиональных компетенций выпускников экономических специальностей, их анализ и сравнение с теми, которые востребованы на рынке труда, так как их несоответствие может выступать основой барьеров, возникающих в процессе обучения и трудоустройства экономистов.

Учеными 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]. Подчеркиваются преимущества личностно 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 достижения 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].

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

Цель исследования – выявить социально-культурные барьеры модернизации экономического образования. Для достижения цели предполагается решение следующих задач: 1) определение социально-психологических барьеров на основе личностных качеств; 2) выявление социально-культурных барьеров, присущих выпускникам экономических вузов на основе социально-профессиональных компетенций; 3) обоснование тенденций спроса личностных качеств и социально-профессиональных компетенций специалистов в сфере экономики, предлагаемых на рынке труда; 4) выявление сути модернизации экономического образования.

Социально-культурные барьеры модернизации экономического образования можно рассматривать: 1) на этапе выхода на рынок труда; 2) на этапе карьерного роста; 3) на этапе завершения карьеры, либо смены профессиональной деятельности – трудовой мобильности.

На этапе выхода на рынок труда основное внимание сосредоточено на влиянии сформированных социально-профессиональных компетенций, необходимых для трудоустройства. На этапе карьерного роста особо значимым является соответствие социально-профессиональных компетенций, сформированных во время обучения, ценностям и нормам деловой культуры. При высокой степени соответствия наблюдается карьерный рост, в случае несоответствия могут возникнуть такие барьеры, как непонимание, непринятие, либо конфликт с ценностями и нормами руководителя, коллег или организации в целом. На этапе завершения карьеры либо трудовой мобильности возникают барьеры «заниженной оценки своих достижений», «осознания потери перспектив в профессиональной деятельности», «профессионального выгорания», «непринятия изменений». На всех трех этапах ключевыми факторами возникновения барьеров являются социально-профессиональные компетенции, сформированные во

время учебы с возможностью их ре (формирования) в процессе профессиональной деятельности.

Поскольку социально-культурные барьеры модернизации экономического образования возникают большей частью из-за несоответствия приобретенных в процессе обучения компетенций требованиям рынка труда, целесообразно проанализировать эмпирические данные с целью выявления обозначенных барьеров. В период с 01.03.2013 по 01.04.2013 были проанализированы объявления работодателей по вакансиям на должности, на которых могут работать выпускники экономических специальностей (источником информации о вакансиях выступил сайт [www.jobs.ua](http://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. 1.

Таблица 1

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

Искомые должности	Личностные качества
	Наиболее значимые личностные качества (встречаются в 50% проанализированных объявлениях о вакансиях)
1	2

1. «Менеджер по персоналу», «инспектор отдела кадров», «заместитель управляющего», «экономист-аналитик», «экономист по труду», «специалист по управлению проектами», «специалист по экономической безопасности», «руководитель финансового отдела», «коммерческий директор», «генеральный директор», «директор производства»	Коммуникабельность, умение общаться, ответственность, организаторские способности, активная жизненная позиция, активность, личная самоорганизация, нацеленность на результат, аналитические способности, стрессоустойчивость
2. «Экономист-аналитик», «финансовый аналитик», «бизнес-аналитик», «программист-аналитик», «статист-аналитик», «системный аналитик», «системный администратор», «программист 1С», «программист Java», «программист БД Access», «системный программист», «администратор базы данных 1С»	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. «Маркетолог», «аналитик отдела маркетинговых исследований», «профессионал корпоративного управления», «менеджер по вопросам регионального развития», «менеджер ВЭД», «логист», «менеджер логистики, поставок и сбыта», «менеджер по административной деятельности»	Ответственность, коммуникабельность, креативность, активная жизненная позиция, обучаемость, инициативность, самостоятельность, активность, хорошо поставленная речь, организаторские способности, неконфликтность, нацеленность на результат
4. «Менеджер по туризму», «гид», «переводчик», «руководитель туристического агенства», «экономист-международник», «руководитель отдела ВЭД», «руководитель регионального направления», «руководитель представительства», «руководитель Международной Ассоциации», «главный экономист по работе с международными платежными системами»	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

Окончание табл. 1

1	2
5. «Бухгалтер», «главный бухгалтер», «бухгалтер по заработной плате», «консультант 1С», «специалист по финансовой отчетности», «бухгалтер-оператор», «бухгалтер-ревизор», «администратор баз данных 1С», «бухгалтер-товаровед», «бухгалтер-инвентаризатор»	Ответственность, исполнительность, организованность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, внимательность

<p>6. «Кредитный эксперт», «начальник отделения банка», «менеджер по развитию», «финансовый консультант», «финансовый контролер», «специалист по привлечению клиентов», «администратор банка», «начальник отдела финансирования», «налоговый консультант», «консультант -аудитор с сертификатом серии А»</p>	<p>Коммуникабельность, готовность работать с людьми, ответственность, аналитический склад ума</p>
--	---

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.

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 выход на рынок труда будет легким. Несоответствия порождают социально-психологические барьеры для профессиональной реализации выпускников экономических специальностей: барьер «неавтономности», барьер «неисполнительности», барьер «завышенной самооценки», барьер «отсутствия самоорганизации», барьер «отсутствия самореализации», барьер «отсутствия саморазвития».

Подобные исследования формируют одно из направлений модернизации современного высшего экономического образования: предложение студентам третьих-шестых курсов тренингов с приглашением

работодателей, на которых участники самостоятельно принимают профессиональные решения проблем, возникающих в реальной практической деятельности. Модели профессионального поведения студентов вузов и работодателей сравниваются и обсуждаются. В случаях доминирования неприемлемых или приемлемых предложений со стороны студентов рекомендуется увязать их с личностными качествами, которые помогут или помешают найти правильное, выгодное решение. Последнее даст основание студентам для работы над собой с целью достижения профессиональных амбиций, позволит определить сферу конкретной практической деятельности. Работодатели получают возможность сделать выбор перспективных работников и, возможно, использовать или внедрить новые идеи.

Другим направлением модернизации современного высшего образования является анализ требований работодателей к социально-профессиональным компетенциям работников. Проблемная ситуация, которая требует модернизации, обусловлена тем, что сегодня высшая школа ориентирована в большей степени на потребности абитуриентов, нежели рынка труда. Роль вуза как посредника между рабочей силой и работодателем осуществляется не в полной мере. Поэтому актуальным является вопрос о модернизации образования в зависимости от требований, которые предъявляются работодателями к специалистам. Система образования в качестве подтверждения эффективности выполняемых функций должна основываться на результатах периодического мониторинга рынка труда с целью изучения соответствия профессиональных компетенций выпускников высшей школы и требованиям к ним работодателей.

В. Хутмахер выделяет пять основных компетенций, которыми должны обладать молодые европейцы: 1) политические и социальные компетенции (например, умение принимать ответственность, умение разрешать конфликты); 2) компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе; 3) компетенции, относящиеся к владению устной и письменной коммуникацией; 4) компетенции связанные с возрастанием информатизации общества; 5) способность учиться на протяжении всей жизни [7, с. 11].

Исходя из выделенных В. Хутмахером компетенций, можно предположить существование следующих социально-культурных барьеров: 1) «асоциальность» и «аполитичность»; 2) «нетолерантность» и «проявление культурного шока»; 3) «неграмотность в делопроизводстве» и «неумение строить отношения с партнерами»; 4) «неприятие IT-технологий»; 5) «недостаток когнитивности как стимула саморазвития».

По результатам мониторинга рынка труда выделены наиболее значимые социально-профессиональные компетенции (табл. 2.)

Таблица 2

**Наиболее значимые социально-профессиональные компетенции в зависимости от искомой должности (по результатам мониторинга рынка труда)**

Должности	Наиболее значимые профессиональные компетенции (встречаются в 50% проанализированных объявлениях о вакансиях)
1	2
1. «Менеджер по персоналу», «инспектор отдела кадров», «менеджер по продвижению тренингов на рынке Украины», «заместитель управляющего», «экономист-аналитик», «экономист по труду», «специалист по управлению проектами», «специалист по экономической безопасности», «руководитель финансового отдела», «коммерческий директор», «генеральный директор», «директор производства»	Навыки современных методов поиска и подбора персонала разного уровня; адаптация новых сотрудников; обучение, оценка и развитие персонала; аттестации персонала; знание ПК и офисных программ; навыки ведения кадрового деловодства в полном объеме; проведение тренингов для персонала; навыки работы в следующих программах и приложениях (1С (1С8.2, 1С7.7, 1С8.2, 1С7v8, 1С-8) и MS Office (MS Excel-формулы, работа с массивами данных, обработка и анализ цифровой информации); разработка бизнес-планов; - знание основ бухгалтерского учета; контроль доходности и прибыльности проектов, выполнение планов продаж,- координация работы структурных подразделений предприятия
2. «Экономист-аналитик», «финансовый аналитик», «бизнес-аналитик», «программист-аналитик», «статист-аналитик», «системный аналитик», «системный администратор», «программист 1С», «программист Java», «программист БД Access», «системный программист», «администратор базы данных 1С»	Отличное знание 1С: Предприятие версии 7.7, 8.1, 8.2; знание С#, С++; знание Windows на уровне администрирования; знания: PHP, HTML, CSS, Javascript (jQuery), Ajax; знание СУБД MSSQL, MySQL, SQL/PSQL, HTML, PHP; опыт программирования; хорошее знание иностранного языка (английский); понимание системы функционирования Web-сервисов; умение составлять аналитические отчеты; анализ и статистика эффективности работы; деловая переписка с иностранными партнерами
3.«Маркетолог», «специалист по маркетингу и продажам», «специалист отдела маркетинга и рекламы», «менеджер по интернет-маркетингу», «аналитик отдела маркетинговых исследований», «профессионал корпоративного управления», «менеджер по вопросам регионального развития», «менеджер ВЭД », «логист», «менеджер логистики, поставок и сбыта», «менеджер по административной деятельности»	Знание английского языка; грамотная речь (русский, украинский языки); навыки работы с информацией (интернет ресурсы, пресса, базы данных); навыки заключения и контроля за оформлением внешнеэкономических контрактов; навыки управления компанией; навыки стратегического планирования; навыки организации международных перевозок; навыки общения с зарубежными партнерами; навыки работы с коммерческой документацией, корреспонденцией; навыки ведения переговоров; навыки общения, деловой переписки с местными и с зарубежными партнерами; навыки организации и контроль внутренних и зарубежных перевозок

Окончание табл. 2

1	2
---	---



4. «Менеджер по туризму», «гид», «переводчик», «руководитель туристического агентства», «экономист-международник», «руководитель отдела ВЭД», «руководитель регионального направления», «руководитель представительства», «руководитель Международной Ассоциации», «главный экономист по работе с международными платежными системами»	Умение вести переговоры, заключение сделок; консультирование клиентов; знание основных туристических направлений и программ подбора туров; владение навыками стратегического менеджмента и планирования; знание ПК (Word, Excel, 1С: Предприятие), навыки ведения кадрового делопроизводства; отличное знание рынка рекламных услуг; деловая переписка с иностранными поставщиками; контроль необходимого пакета документов для осуществления ВЭД; знание основ бюджетирования и основ экономического анализа; опыт административной деятельности; знание английского языка
5. «Бухгалтер», «главный бухгалтер», «бухгалтер по заработной плате», «консультант 1С», «специалист по финансовой отчетности», «бухгалтер-оператор», «бухгалтер-ревизор», «администратор баз данных 1С, бухгалтер-товаровед», «бухгалтер-инвентаризатор»	Отличное знание ПК: Microsoft office, 1С: Предприятие версии 7.7, 8.1, 8.2; знание бухгалтерского и налогового учета; знание законодательства области бухгалтерского и налогового учета Украины, труда и заработной платы, знание валютного законодательства; знание ПСБУ, НКУ, других нормативных документов, регулирующих бухгалтерский и налоговый учет
6. «Кредитный эксперт», «кредитный аналитик», «начальник отделения банка», «менеджера по развитию», «специалист по финансовой отчетности», «финансовый консультант», «финансовый контролер», «специалист по привлечению клиентов», «ведущий специалист по продажам розничных услуг клиентам», «администратор банка», «экономист в банк», «начальник отдела финансирования», «налоговый консультант» «бухгалтер налогового учета», «консультант - аудитор с сертификатом серии "А"», «помощник аудитора».	Знание ПК (МСФО, MS Office, Excel, 1 С 8, 1 С 8.2., 1 С 7.7., 1 С 8.1., Лига-Закон, Клиент-банк, MeDoc, Предприятие 7.7, 8.1, 8.2.); знание языков: украинский, русский, немецкий, английский (знание английской финансовой терминологии, умение самостоятельно написать письмо, поддержать беседу на разговорном уровне); открытие и обслуживание счетов физических и юридических лиц, проведение платежных поручений, чеков; прием и отправка денежных переводов, покупка, продажа, конвертация валюты; консультирование клиентов в рамках программы потребительского кредитования, формирование кредитного портфеля; активное привлечение клиентов; знание налогового и таможенного законодательства, налогового кодекса; знание стандартов и ведение налогового и бухгалтерского учета; налоговый аудит, умение проводить переговоры с клиентами, знание основ NewStat

Выделенные социально-профессиональные компетенции охватывают две ключевые группы компетенций в терминах В. Хутмахера: владение как устной, так и письменной коммуникацией и компетенции, связанные с информатизацией общества.

Наблюдается высокая степень соответствия выпускников экономических специальностей требованиям рынка труда. Это обусловлено стандартами, которые приняты в ведущих экономических университетах. Так, основными принципами высшего экономического образования В. С. Пономаренко предлагает считать: 1) непрерывность образования, его системность и систематичность; 2) инновационность содержания

образования; 3) единство фундаментальности и профессионализма содержания образования; 4) корпоративность, партнерство всех участников образовательной деятельности в университете; 5) гибкость образовательной деятельности; 6) учет эффекта сообучения; 7) деятельностный принцип обучения [8].

Данные мониторинга рынка труда свидетельствуют о наличии следующих тенденций спроса на социальные и профессиональные компетенции специалистов экономических специальностей: 1) ориентация на навыки межличностного общения, в том числе устную и письменную коммуникации, ведение переговоров; 2) информатизационная грамотность: как минимум уровень продвинутого пользователя компьютерных программ, как максимум уровень программиста. Кроме того, необходимо учитывать, что для карьерного роста и успешной профессиональной деятельности в глобальном сообществе востребованными являются межкультурные компетенции: толерантность к ценностям, нормам, истории представителей других культур.

Ящук И. П. отмечает, что модернизация образования в условиях переходного общества предполагает ее демократизацию и гуманизацию [9, с. 313]. Данные направления скорее являются общими ориентирами, принципами реализации основных образовательных функций, но не раскрывают конкретные шаги модернизации.

По результатам сравнительного анализа спроса и предложения социально-профессиональных компетенций можно говорить, что потенциалом для развития обладают следующие компетенции, которые определяют направления модернизации экономического образования: 1) компетенции, связанные с информатизацией общества (навыки работы в специализированных программах, работа с массивами данных, обработка и анализ цифровой информации, 2) компетенции, относящиеся к владению устной и письменной коммуникацией (ведение деловодства, проведение тренингов, осуществление деловой переписки с местными и зарубежными партнерами, грамотная речь, ведение переговоров), которые указывают направления модернизации экономического образования. Кроме того, украинский рынок труда на сегодняшний момент не учитывает компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе, однако следует предположить, что они станут актуальными в ближайшем будущем.

Таким образом, были выявлены социально-культурные барьеры модернизации экономического образования на основе сравнения приобретенных в процессе обучения социально-профессиональных компетенций с требованиями рынка труда к ним, что дало возможность выделить возможные направления модернизации, основанные на развитии: 1) компетенций, связанных с информатизацией общества; 2) компетенций, относящихся к владению устной и письменной коммуникацией; 3) личностных качеств.

Развитие данных социально-профессиональных компетенций будет проходить в условиях социальных изменений, которые остаются

основополагающими внешними факторами, формирующими будущих экономистов в процессе обучения в вузе и создающими среду для развития личности, востребованной на рынке труда. Современное общество находится на уровне новой волны трансформации от информационного к когнитивному. В таком обществе основной целью становится не создание и передача, поиск и восприятие информации, а выбор той информации, которая несет новое знание, необходимое для развития способности различать объекты, имеющие значение для удовлетворения потребностей (катектическая ориентация) [10].

Удовлетворение потребностей специалистов, попадающих на рынок труда, возможно лишь при наличии у них серьезных базовых компетенций, соотносимых с фундаментальными науками (например, математика).

Известные ученые, воплотившие в практическую деятельность концепцию модернизации экономического образования Я. Кузьминов и С. Рощин считают, что сегодня университет обязан дать способность адаптироваться к тем изменениям, с которыми встречаются выпускники. Для этого необходимо развивать аналитическое мышление, коммуникативные способности, способность слушать и убеждать, проявлять интерес к новому [11]. С. Рощин убежден, что для экономистов, делающих карьеру, помимо вышеупомянутых качеств важными являются инструментальные знания, т.е. навыки аргументированных доказательств в сфере экономических практик. Таким образом, концепция обучения работе в ситуациях, приближенных к реальной жизни, является основой модернизации экономического образования.

В статье получил дальнейшее развитие анализ социально-культурных барьеров модернизации экономического образования на основе сопоставления личностных качеств и социально-профессиональной компетенции, что позволит обеспечить конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

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. – № 3. – 2002. – 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 [Електронний ресурс]: монографія / В. С. Пономаренко. – 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. – №3. – 2001. – С. 22-25.

7. Hutmacher W. Key competencies in Europe/ W. Hutmacher // European journal of education 32.1, 1997. – P. 45-58.

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

9. Ящук І. П. Недиспаратність змісту освіти як ключова особливість інноваційних змін навчально-виховного процесу ВНЗ України / І. П. Ящук // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 22 (257). – Ч. II. – С. 310-315.

10. 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.

11. Кузьминов Я. Образование и реформа / Я. Кузьминов // Отечественные записки. – 2002. – № 2. – С. 7-29.