

Алла Н. Живец

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ЭКОНОМИСТА ПРЕДПРИЯТИЯ XXI ВЕКА

В статье представлены материалы первого этапа исследования потребности предприятий в определенных компетентностях экономистов-выпускников ВУЗов Украины. Показано парадоксальное несоответствие профиля подготовки экономистов в ВУЗах реальному профилю их производственной деятельности на предприятиях. Разработаны предложения по совершенствованию производственного профиля и развития компетентностей экономиста современного малого и среднего предприятия.

Ключевые слова: трудовые функции; профессиональные компетентности; запросы рынка труда; экономист.

Рис. 1. Табл. 1. Лит. 11.

Алла М. Живець

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЕКОНОМІСТА ПІДПРИЄМСТВА XXI СТОЛІТТЯ

У статті представлено матеріали першого етапу дослідження потреби підприємств у певних компетентностях економістів-випускників ВНЗ України. Показано парадоксальну невідповідність профілю підготовки економістів у ВНЗ реальному профілю їх виробничої діяльності на підприємствах. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення виробничого профілю і розвитку компетентностей економіста сучасного малого і середнього підприємства.

Ключові слова: трудові функції; професійні компетентності; вимоги ринку праці; економіст.

Alla M. Zhyvets¹

PROFESSIONAL COMPETENCE OF AN ECONOMIST FOR THE XXI CENTURY BUSINESS

The article presents the first phase of the research on enterprises' demand in certain competences of economic graduates from Ukrainian universities. The author shows a paradoxical discrepancy between the training of economists at universities and the real profile of their further activities at enterprises. Proposals on improving the production profile and development of economist's competences for contemporary small and medium enterprises are worked out.

Keywords: labor functions; professional competences; labor market needs; economist.

Peer-reviewed, approved and placed: 30.09.2016.

Постановка проблемы. Чтобы подчеркнуть тревожное положение в части подготовки экономистов в Украине, приведем следующие статистические данные:

- экономист не входит в число первых 25 востребованных на рынке труда профессий (за исключением профессии бухгалтера) [6];
- количество претендентов на 1 вакансию экономиста в регионах Украины колеблется в среднем по областям от 15 до 30 человек (в Полтавской области – 225 человек на 1 вакансию!) [6];
- каждый третий безработный из числа выпускников ВУЗов – это получившие образование по направлению «Экономика, коммерция и предпринимательство». Среди них безработных магистров – 38%, специалистов – 33%, бакалавров – 33% [4];

¹ Kherson Training and Consulting Center of Odesa National Polytechnic University, Ukraine.

- выпускники ВУЗов оценили качество высшего образования в Украине ниже среднего – 2,8 балла по 5-ой бальной системе [3];
- 70–80% выпускников предпочли бы учиться в зарубежных ВУЗах [3].

Эти данные свидетельствуют о явном несоответствии подготовки экономистов в ВУЗах запросам предприятий-работодателей.

Анализ научных работ. Активность научных публикаций по данной проблеме отмечается с 2000 года. Особенно обстоятельно эту проблему исследуют такие авторы, как Ю.В. Беликова [5], Г.Б. Бухарова [1], Н.М. Лисица [5], В. Сацик [10], Н. Сорока [11], Л.Д. Старикова [1] и многие другие.

Г.Б. Бухарова и Л.Д. Старикова отмечают, что в настоящее время наблюдается смена образовательной парадигмы – отказ от абсолютного образовательного идеала (всестороннее развитие личности) и переход к новому идеалу – максимальному развитию способностей человека к саморегуляции и самообразованию [1].

Н. Сорока акцентирует внимание на стремительном старении профессиональных знаний [11]. Она отмечает, что в условиях, когда ежегодно обновляется до 20% профессиональных знаний, появление новой научной и технологической информации снижает компетентность специалиста на 50%. Интенсивность этого процесса постоянно возрастает. Если 50-процентное старение знаний выпускника 1940-х гг. происходило за 12 лет, то для выпускника 1960-х гг. – уже за 8 лет, а 1970-ых гг. – за 5 лет. Сегодня этот порог смены знаний – менее чем 5 лет, т.е. даже раньше, чем заканчивается обучение в ВУЗе.

Исследователи агентства «Kelly Service» отмечают также более частую смену места работы и профессии в целом, которые сейчас происходят каждые 3–5 лет (с получением дополнительного образования) [7].

Ю.В. Беликова и Н.М. Лисица [5] и В. Сацик [10] акцентируют внимание на содержательной части компетентностной подготовки экономистов.

Цель исследования. Показать с точки зрения работодателей несоответствие содержания учебной подготовки выпускников экономических специальностей современному функциональному и профессиональному разделению управленческого труда (в части управления экономикой фирмы) на малых и средних предприятиях Украины.

Основные результаты исследования. Проблема компетентностной подготовки выпускников ВУЗов во все времена была острой, т.к. техническое, технологическое и социальное развитие общества всегда опережало академическую науку. То есть, учебники ВУЗов всегда выходят с определенным временным лагом от передовых достижений науки и новых технологий.

Проблема стала настолько острой в XXI в., что вопросам компетентностного опережающего образования стали уделять очень серьезное внимание на уровне ЮНЕСКО, Всемирного банка и других мировых организаций [8; 9].

Аналогичные шаги по совершенствованию системы высшего образования осуществляют Министерства образования практически во всех странах.

Тем не менее, эта проблема продолжает оставаться острой в системе подготовки современных кадров в высшей школе Украины. Особенно мы хотим подчеркнуть актуальность проблемы в подготовке специалистов экономиче-

ских специальностей. По этой проблематике выполнено довольно много различных исследований.

В нашем исследовании мы предлагаем взглянуть на эту проблему со стороны работодателей — главных экономических специалистов предприятий в различных отраслях производства, коммерции и сферы научного обеспечения. С этой целью автором было выполнено исследование обозначенной проблемы на 20 предприятиях Херсона. Опрос главных экономических специалистов предприятий (осуществлен в период апрель-июнь 2016 г.) показал особую остроту этой проблемы и тревожное положение дел в плане компетентностной подготовки выпускников ВУЗов, их готовности работать и быть востребованными на современных предприятиях. Ниже мы приводим их мнение по данной проблеме.

1. Директор консалтинговой фирмы «Управленческие технологии», В.К. Толчин обратил внимание на следующие недостатки в подготовке выпускников ВУЗов:

а) дифференциация экономических специальностей для целей обучения в ВУЗах уже не соответствует запросу работодателей. Например, профиль экономиста промышленного предприятия ранее был ориентирован на работу выпускника в качестве экономиста цеха или работника какой-либо экономической службы заводу управления крупного предприятия. Но сейчас в экономике Украины в основном работают малые и средние предприятия (их 99,8%). Предприниматель с численностью фирмы в 5–20 человек не может себе позволить содержать отдельно бухгалтера, экономиста, плановика по оперативно-календарному планированию (ОКП), плановика по материально-техническому снабжению (МТС), экономиста по труду и заработной плате (ЗП), маркетолога, специалиста по рекламе и т.д. А вот бухгалтер востребован на каждом предприятии, но к нему также повысились требования: обязательная компетентность в области организации, нормирования и оплаты труда, в области трудового и хозяйственного законодательства, в части планирования и бюджетирования финансовых потоков, в области экономического анализа хозяйственной деятельности, а также постановки автоматизированного бухгалтерского и управленческого учета (бывшая функция планово-диспетчерского отдела (ПДО) завода);

б) профилирующая подготовка под рабочие места заводских специалистов выпускников-экономистов отсутствует либо недостаточна. Например, предприятию требуется специалист по оперативно-календарному планированию производства, но такого специалиста нет среди выпускников ВУЗов. Экономистам же, а именно они в основном заполняют эту нишу спроса, в процессе обучения дают весьма ограниченные познания в области ОКП. Даже в хороших вузовских учебниках по планированию нет сведений о существующих системах ОКП в промышленности, об особенностях разработки планово-учетных единиц (ПУЕ) работы для каждой системы планирования, применяемых в каждом из 8 типов производств. Не дается информация для понимания взаимосвязи ПУЕ с нормативами материальных, трудовых, энергетических и финансовых затрат для целей хозяйственного планирования, бюджетирования, учета и анализа.

В отношении компетентностной подготовки более выигрышно выглядят выпускники-специалисты по бухгалтерскому учету и аудиту. Их подготовка сконцентрирована вокруг АРМ бухгалтера: 1:С-Предприятие 8.3. Такой выпускник сразу же начинает работать, как только ему дают участок работы;

в) практические занятия по профилирующим дисциплинам в недостаточной мере ориентированы на реальные производственные задачи. Для их решения не применяется современный экономический инструментарий, в т.ч. современные программные продукты.

Например, программа бизнес-планирования «Альт-инвест 7.0» позволяет моделировать деятельность предприятия при различных исходных условиях и наглядно видеть на графиках их влияние на хозяйственные результаты, на показатели эффективности использования капитала и т.д. Но выпускники не знают о ней ничего и не имеют навыков работы с такими программами. В этой связи можно рекомендовать ВУЗам создание учебных АРМ экономических специалистов, интегрированных в «учебное предприятие», где каждый студент должен пройти тренинг на этих специализированных рабочих местах, чтобы иметь представление о хозяйственном механизме предприятия, о его структуре и, возможно, увидеть свою будущую «профессиональную специализацию».

Почему-то мы считаем, что водитель автомобиля, крановщик, пилот и т.д. должны проходить тренинги на учебных тренажерах, чтобы лучше владеть реальной техникой и соответствовать своей профессии, а вот экономист – это совсем просто, его тренировать не надо. Как следствие – неудовлетворительная работа предприятий и экономики страны в целом;

г) выпускникам-экономистам, а они будущие руководители небольших и больших трудовых коллективов, не дают знаний в области психологии управления трудовыми коллективами. Это приводит к их сложной адаптации в коллективах и ошибках в управлении людьми;

д) информационно-коммуникационные технологии должны изучаться в конкретном прикладном плане для данной профессии. Необходимо не просто показать, как войти в базы данных, а показать выполнение конкретных производственных задач с помощью информационно-коммуникационных технологий (ИКТ):

- проведение маркетинговых исследований с помощью Интернет-технологий и т.д.;

- проведение закупок материалов, в т.ч. с применением тендеров;

- работа с контрагентами;

- проведение конференций, совещаний;

- проведение рекламных компаний;

- работа с корпоративным сайтом;

е) современные требования предприятий к выпускникам настолько увеличились и усложнились, что необходимо признать существующий уровень подготовки выпускников только базовым (начальным) и вводить непрерывное образование «на протяжении всей жизни».

Нам видится это следующим образом: после получения квалификации бакалавр выпускник находит на рынке труда работу. Пусть это будет эконо-

мист по труду и ЗП, он получает эту должность на предприятии с обязательством пройти дополнительное специализированное годичное заочное обучение по этой специальности. База обучения – факультет переподготовки кадров (ФПК) ВУЗа. После обучения он получает специальный вкладыш в диплом, подтверждающий его обучение данной специальности или виду деятельности. Вкладыш государственного образца действителен на любом предприятии Украины. Если молодой специалист продвигается по службе на данном предприятии и перешел работать, например, начальником планово-экономического отдела (ПЭО), то он опять должен пройти годичное очное или заочное обучение новой специализации и получить еще один вкладыш в диплом;

ж) современный уровень подготовки магистров по экономическим специальностям ущемлен в силу того, что на студенческой скамье без реальной практической работы на предприятиях невозможно стать специалистом высокой квалификации, компетентным в большинстве вопросов управления экономикой предприятия. Мы полагаем, что в магистратуру выпускник-бакалавр должен поступать после 3–5 лет работы на реальных экономических должностях на предприятии, с направлением предприятия и с указанием конкретного профиля подготовки для данного предприятия;

з) современный выпускник-экономист не является, к сожалению, носителем передового, авангардного знания, которое бы стало «катализатором-инициатором» прогрессивных преобразований на предприятии-работодателе. Это, конечно же, общий недостаток большинства ВУЗов страны. Наши ВУЗы еще не стали носителями передовых знаний в области экономики;

и) слабое знание иностранных языков, что препятствует доступу к информации о передовом зарубежном опыте в области экономики, а также сотрудничеству с зарубежными партнерами по бизнесу;

к) приблизительно 20–30% выпускников ВУЗов по всем экономическим специальностям профессионально не способны выполнять работы по выбранной специальности в силу особенностей их личностных характеристик: невнимательность, отсутствие аналитических способностей, конфликтность, нежелание учиться и развиваться, безинициативность.

Считаем правильной инициативу многих центров занятости по оказанию выпускникам школ услуг по профориентации. Если выпускник школы будет приходить в ВУЗ с «личностной профессиограммой» от центров занятости, это позволит более рационально расходовать бюджетные средства на образование, готовить профессионально и лично пригодных специалистов для нашей страны;

л) опыт работы с выпускниками ВУЗов в нашей (респондента) консалтинговой фирме показал, что «доучивать» до уровня консультанта, способного работать с предприятиями по несложным проектам, необходимо еще 5 лет. И это для простых проектов! Обучение необходимо на протяжении всей трудовой карьеры, и не все выпускники ВУЗов к этому готовы.

Уместно в этой связи вспомнить опыт Германии, Японии и других развитых стран по отбору талантливых студентов в процессе их учебы на начальных курсах, выделение их в отдельные группы с более продвинутыми курсами

обучения. Так мы сможем подготовить будущих ученых-исследователей, руководителей народного хозяйства для всех уровней управления. От конвейерного усредненного обучения надо отходить.

Возможно также создание специальных «высших школ» управления при Кабинете министров, НАН Украины. Принятая сейчас практика назначать на ключевые должности в управлении экономикой страны партийных функционеров разного политического окраса привела к плачевным результатам для экономики. Их дилетантство привело к тому, что стране начали «присылать на подмогу» специалистов из других «развивающихся» стран.

2. Заместитель директора по экономике и финансам производственно-коммерческой фирмы «Евро-авто» И.В. Слущкая выделила следующие недостатки в подготовке экономистов:

а) самое главное – это отсутствие практических навыков работы с основными экономическими программами. Например, программа «1С-Предприятие 8.3» у нас является основным системообразующим звеном в постановке экономической работы на предприятии и все рабочие места ИТР (АРМ специалиста) интегрированы в нее. Вся плановая работа, управленческий и бухгалтерский учет, управление ресурсами, труд и заработная плата, контроль исполнительной дисциплины, анализ хозяйственной деятельности сосредоточены в АСУ предприятия, поэтому без практического владения такими программами молодой специалист просто не вписывается в корпоративную систему управления и работы;

б) очень слабые навыки построения различных расчетных и аналитических таблиц и графиков в "Excel";

в) поверхностные знания современного инструментария менеджмента (KPI, BSC, ABC, BPM, EVA, ABRA);

г) слабая мотивация и инициативность трудовой деятельности в производственной фирме.

3. Начальник департамента бюджетирования Херсонского судостроительного завода (ООО «Смарт-Меритайм Групп») В.Н. Ченин обратил внимание на следующие недостатки в подготовке экономистов:

а) недостаточные знания основных международных стандартов менеджмента качества и финансовой отчетности (ISO/NP 19011, ISO 9004:2009, ISO/IEC TR 9006:2013, МСФО), что затрудняет адаптацию выпускников в процесс модернизации управления предприятием;

б) неудовлетворительный уровень знаний в области технологии и организации производства основных цехов предприятия, из-за чего допускаются серьезные ошибки в управлении ресурсами предприятия;

в) полное отсутствие навыков практической работы с основными экономическими программами управления предприятием или его подразделениями.

4. Главный экономист Херсонского завода судового оборудования и судовой арматуры ГП «Судмаш» В.В. Зайцева отметила следующие недостатки и особенности подготовки выпускников-экономистов:

а) при общей хорошей компьютерной грамотности выпускники не имеют навыков работы со специальными экономическими программами, которые

уже повсеместно применяются на предприятиях, а это требует дополнительных затрат времени и средств на их обучение и адаптацию;

б) производственная практика должна начинаться уже после первого курса, чтобы студенты наглядно увидели свою будущую работу и поняли требования к данной профессии;

в) реальная практика студентов в цехах и отделах завода позволит им лучше представить экономику, организацию и технологию управления;

г) основной недостаток подготовки экономистов-выпускников ВУЗов — это «оторванное» от будущей практической работы обучение, во многом основанное на старых методах обучения.

5. Руководитель департамента казначейства производственно-коммерческой фирмы Ю.В. Мороз отметила основные недостатки в профессиональной подготовке экономистов:

а) полная неготовность к практической работе экономиста. Теоретические знания не подкреплены какими-либо практическими навыками на любом конкретном участке работы экономических служб предприятия. Мы тратим много времени и средств на их дополнительную подготовку.

Каждый третий выпускник просто не может адаптироваться на рабочем месте (АРМ специалиста) и не выдерживает испытательный срок. Замечу, что и техника, и программное обеспечение, и методы выполнения экономических работ на предприятии сейчас на несколько поколений опережают материально-техническое и программное обеспечение ВУЗов;

б) низкая культура делового общения;

в) отсутствие навыков аналитической обработки информации о работе предприятия, составление справок и отчетов, а также разработки предложений по совершенствованию работы предприятия;

г) полное незнание форм отчетности предприятий, а также где какую информацию можно найти для составления аналитических документов;

д) узость профессиональной подготовки — предприятиям уже нужны специалисты-экономисты более широкого профиля подготовки.

Вопросу значительно расширившегося перечня требований к профессиональным компетенциям современного экономиста уделили особое внимание все 20 опрошенных главных специалистов предприятий Херсонского региона. Эта проблема определена в экономической научной литературе как «полифункциональность подготовки экономистов».

Украинские и международные кадровые агентства также отмечают низкую компетентностную подготовку выпускников вузов. На рис. 1 показана обобщенная информация по недостаткам в компетентностной подготовке молодых специалистов.

По данным этой диаграммы можно сделать основной вывод (по 3 верхним позициям): у молодых специалистов недостаточно профессиональных знаний и навыков, чтобы работать самостоятельно и решать возникающие производственные проблемы.

Покажем на примере трудовой карьеры двух главных специалистов предприятий, какое образование и компетентности позволили им занимать соответствующие должности (табл. 1).

Каких навыков не хватает специалистам?



Рис. 1. Запросы рынка труда к ключевым компетенциям специалистов предприятий, построено с учетом [2]

Из этого неполного перечня образовательных и практических компетентностей главных специалистов (экономистов) предприятий видно, что они объединили в своих функциональных обязанностях работы ряда других профессий и специальностей:

- бухгалтер предприятия;
- экономист по труду и заработной платы;
- финансист;
- нормировщик;
- плановик по оперативно-календарному и технико-экономическому планированию;
- юрист (в части оформления хозяйственных договоров и трудового законодательства).

Хотелось бы обратить внимание на тот факт, что в этих двух типовых карьерах главных специалистов (экономистов по базовому высшему образо-

Таблиця 1. Етапи обучения и приобретения компетенций, авторская разработка

Наименование должности главного специалиста, ФИО	Вид учебного заведения и полученная специальность					Практические модули компетенций (в т.ч. практическая работа)
	Техникум	ВУЗ №1	ВУЗ №2 (ФПК)	Курсы ФПБАУ	Курсы Киево-Могилянской бизнес-школы	
Заместитель директора по экономике и финансам фирмы «Евро-авто» И.В. Слуцкая	Бухгалтерский учет и финансы	Экономика предприятия	-	Бухгалтер-практик», международная квалификация САР	Финансовый менеджмент	1. Экономист предприятия 2. Главный бухгалтер предприятия 3. Финансовый директор предприятия 4. Зам. директора по экономике и финансам 5. Хозяйственное и трудовое законодательство 6. Постановка АСУ предприятия 7. Работа с «1С-Предприятие 8.3» 8. Управленческий учет 9. Бизнес-планирование
Руководитель департамента Казначейства производственно-коммерческой фирмы Ю.В. Мороз	Товароведение продовольственных и непродовольственных товаров	Экономика предприятия	Учет и аудит	Бухгалтер-практик, международная квалификация САР	-	1. Бухгалтер ЖКО 2. Нормировщик материальных и трудовых ресурсов строительной фирмы 3. Главный бухгалтер предприятия 4. Бухгалтер-аудитор аудиторской фирмы 5. Руководитель департамента Казначейства ПКФ 6. Хозяйственное и трудовое законодательство 7. Валютные операции 8. Работа с «1С-Предприятие 8.3» и др. аналитическими таблицами 9. Управленческий учет 10. Бизнес-планирование

ванию) отчетливо видно, что только становление их как главных бухгалтеров (сертифицированный бухгалтер-практик САР) позволило им подняться в профессиональном росте до главных экономических специалистов предприятий.

Выводы. Проведенное нами исследование требований предприятий к компетентностной подготовке экономистов-выпускников ВУЗов позволило сделать следующие выводы:

1. Содержание требований к модулю знаний и модулю практических компетенций профессии экономиста предприятия варьируется, в зависимости от размера предприятий, а именно: на больших предприятиях нужны специалисты узкого профиля (например, плановик ПЭО, экономист по труду и зарплате в отделе организации труда и заработной платы). А на малых и средних – необходим специалист широкого профиля – бухгалтер-экономист, который является также и трудовиком, и плановиком, и нормировщиком, и юристом-хозяйственником (это отметили 80% опрошенных главных специалистов предприятий).

Поскольку малых предприятий в Украине 94%, то на рынке труда особенно востребованы бухгалтера (но с глубокими знаниями экономики и опытом работы, т.е. с блоком приобретенных на практике компетенций экономиста предприятия).

2. Основываясь на результатах проведенных исследований, мы полагаем, что для малых и средних предприятий необходимо готовить «бухгалтера-экономиста», дополнив программу его обучения усиленными экономическими блоками знаний и практических компетенций (отметили 73% респондентов).

Мы отдаем себе отчет в том, что это очень сложный и трудоемкий вопрос, вплоть до перепрофилизации ВУЗов, переработки программ обучения, изменения единого тарифно-квалификационного справочника.

3. Назрела необходимость разделения между ВУЗами подготовки экономистов в зависимости от сферы приложения их будущей деятельности в народном хозяйстве, а именно:

- управление экономикой народнохозяйственного комплекса страны;
- управление экономикой регионов;
- управление экономикой отраслей производства;
- управление экономикой крупных предприятий;
- управление экономикой малого и среднего бизнеса.

4. Каждый ВУЗ, обучающий экономистов (базовое образование), должен обеспечить послевузовскую подготовку по прикладным направлениям их деятельности на предприятиях и в различных отраслях производства (отмечено 61% респондентов).

5. На экономических кафедрах ВУЗов должны работать до 25% высококвалифицированных экономистов-практиков, способных дать студентам практические навыки выполнения функций бухгалтера-экономиста на предприятии (отмечено 52% респондентов).

6. Программы обучения должны быть откорректированы в направлении усиления «блока практических навыков» выполнения функций бухгалтера-экономиста предприятия в специальных тренажерных центрах – «учебных

предприятиях» с АРМ бухгалтера, трудовика, плановика и т.д. (отмечено 47% респондентов).

Необходимо заимствовать опыт развитых стран по аутсорсингу отдельных учебных блоков в специализированные учебно-тренинговые центры. Сами ВУЗы не смогут профинансировать это самостоятельно в ближайшие 5 лет, как минимум.

Автор приглашает к сотрудничеству по данной теме всех заинтересованных экономистов и главных специалистов предприятий.

1. Бухарова Г.Д., Старикова Л.Д. Современное образование: сущность и направления развития // Известия Алтайского государственного университета.— 2009.— Вып. 2 // www.izvestia.asu.ru.

Bukharova G.D., Starikova L.D. Sovremennoe obrazovanie: sushchnost i napravleniia razvitiia // Izvestiia Altaiskogo gosudarstvennogo universiteta.— 2009.— Вып. 2 // www.izvestia.asu.ru.

2. Васильев К.Б. Запросы рынка труда в терминах ключевых компетенций. — 2015 // www.piaac.ru.

Vasilev K.B. Zaprosy rynka truda v terminakh kliuchevykh kompetentcii. — 2015 // www.piaac.ru.

3. Вища освіта в Україні: громадська думка студентів / Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва.— 05.03.2015 // www.dif.org.ua.

Vyshcha osvita v Ukraini: hromadska dumka studentiv / Fond «Demokratychni initsiatyvy» imeni Ilka Kucheriva.— 05.03.2015 // www.dif.org.ua.

4. Кореляція ринків праці й освіти в Україні: актуальні проблеми та шляхи їх розв'язання в руслі реформування вітчизняної освіти: Аналітична записка // Серія: Гуманітарний розвиток. — №25 // Національний інститут стратегічних досліджень // www.niss.gov.ua.

Koreliatsiia rynkiv pratsi y osvity v Ukraini: aktualni problemy ta shliakhy yikh rozv'iazannia v rusli reformuvannia vitchyznianoï osvity: Analitychna zapyska // Serii: Humanitarnyi rozvytok. — №25 // Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen // www.niss.gov.ua.

5. Лисица Н.М., Беликова Ю.В. Социально-культурные барьеры модернизации экономического образования // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління.— 2014.— Т. 15, Вип. 281. — С. 280–291.

Lysytsa N.M., Belykova Yu.V. Sotsyalno-kulturnye baregy modernyzatsyy ekonomycheskoho obrazovaniia // Suchasni suspilni problemy u vymiri sotsiologii upravlinnia.— 2014.— Т. 15, Вып. 281. — S. 280–291.

6. Оцінка попиту на професії, які затребувані на ринку праці.— 30.12.2015 // Київський міжнародний інститут соціології // www.kiis.com.ua.

Otsinka popytu na profesii, yaki zatrebuvani na rynku pratsi.— 30.12.2015 // Kyivskiy mizhnarodnyi instytut sotsiologii // www.kiis.com.ua.

7. Поколение Y: На смену поколению трудоголиков, придет поколение «селфи» // Международное рекрутинговое агентство «Kelly Services» // www.kellyservices.ru.

Pokolenie Y: Na smenu pokoleniiu trudogolikov, pridet pokolenie «selfi» // Mezhdunarodnoe rekrutynghovoe agentstvo «Kelly Services» // www.kellyservices.ru.

8. Прогнозирование и обеспечение соответствия спроса и предложения в области профессиональных навыков в странах-партнерах ЕФО 2013 // Европейский фонд образования (ЕФО) // www.etf.europa.eu.

Prognozirovaniie i obespechenie sootvetstviia sprosa i predlozheniia v oblasti professionalnykh navykov v stranakh-partnerakh EFO 2013 // Evropeiskii fond obrazovaniia (EFO) // www.etf.europa.eu.

9. Рекомендации ЮНЕСКО по политике в области мобильного обучения // Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО).— 2015 // www.iite.unesco.org.

Rekomendatsii IuNESKO po politike v oblasti mobilnogo obucheniiia // Organizatsiia Obedinennykh Natcii po voprosam obrazovaniia, nauki i kultury (IuNESKO).— 2015 // www.iite.unesco.org.

10. Сацук В. От образования к занятости: взгляд ведущих мировых рекрутеров на современное состояние и перспективы университетов // www.edu-trends.info.

Satcik V. Ot obrazovaniia k zaniatosti: vzgliad vedushchikh mirovykh rekruterov na sovremennoe sostoianie i perspektivy universitetov // www.edu-trends.info.

11. Сорока Н. Деякі особливості змістовного наповнення планів у вузах: теорія проти практики // ВІСН. – 2009. – №14. – С. 25–28.

Soroka N. Deiaki osoblyvosti zmistovnoho napovnennia planiv u vuzakh: teoriia proty praktyky // VICHN. – 2009. – №14. – С. 25–28.