

УДК 331.5(338)

**М. В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук

**С. С. Голбанос**, асп.

*Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна*

## **Конкурентоспроможність молоді на ринку праці в умовах системної кризи**

У статті розкрито сутність поняття «конкурентоспроможність молоді», систематизовано чинники та умови формування конкурентних переваг молоді на ринку праці. Розкрито зв'язок конкурентних переваг і якості людського капіталу молоді. Проаналізовано тенденції економічної активності та структури зайнятості молоді. За результатами соціологічного обстеження визначено чинники, що перешкоджають реалізації конкурентних переваг молоді. Розроблено пропозиції щодо підтримки конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

**молодь, конкурентоспроможність, конкурентні переваги, зайнятість, ринок праці, безробіття**

**М. В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук

**С. С. Голбанос**, асп.

*Кіровоградський національний технічний університет, г. Кіровоград, Україна*

## **Конкурентоспособность молодежи на рынке труда в условиях системного кризиса**

В статье раскрыта сущность понятия "конкурентоспособность молодежи", систематизированы факторы и условия формирования конкурентных преимуществ молодежи на рынке труда. Раскрыта связь конкурентных преимуществ и качества человеческого капитала молодежи. Проанализированы тенденции экономической активности и структуры занятости молодежи. По результатам социологического обследования определены факторы, препятствующие реализации конкурентных преимуществ молодежи. Разработаны предложения относительно поддержки конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

**молодежь, конкурентоспособность, конкурентные преимущества, занятость, рынок труда, безработица**

**Постановка проблеми.** В умовах конкурентного середовища перспективи прогресивного розвитку суспільства та інноваційного прориву у техніко-технологічному розвитку держави великою мірою визначаються тими можливостями, якими суспільство наділяє молодь для реалізації конкурентних переваг у сфері праці. Українське суспільство нині усвідомлює, що майбутнє країни залежить від наявності молодих конкурентоспроможних фахівців і робітників, проте через системну кризу, недосконалість регулювання ринку праці, сфери зайнятості, доходів, конкурентоспроможність молоді стає переважно низькою. Розв'язання цієї проблеми потребує активних наукових пошуків.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Суттєвий внесок у вивчення проблем українського ринку праці належить працям Е. Лібанової [7], В. Гейця [3], А. Колота [5], І. Петрової [11] та ін. Окремі аспекти конкурентоспроможності працівників і молоді зокрема вивчали В. Близнюк [3], О. Грішнова [1], Каленюк [4], Л. Лісогор [8], Л. Шаульська [17], Фатхутдінов Р. [13], Хафизова Г [14], Цветкова І. [15] та інші. Разом з тим, проблематика конкурентоспроможності молоді дотепер залишається недостатньо дослідженою. Теоретичні і практичні питання реалізації конкурентних переваг молоді, перешкоди на цьому шляху та можливості їх подолання потребують подальшого поглибленого вивчення з урахуванням трансформацій ринку праці в Україні.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення сутності конкурентоспроможності молоді на ринку праці, умов та чинників, що впливають на реалізацію конкурентних переваг молоді на ринку праці в умовах системної кризи.

**Виклад основного матеріалу.** Теоретичний аналіз [1, с. 30-33; 8, с.130; 12, с. 98] доводить, що конкурентоспроможність у сфері праці розглядається переважно стосовно працівників, персоналу, робочої сили, трудового потенціалу. При цьому конкурентоспроможність більшість авторів трактують як здатність працюючих перемагати у суперництві на ринку праці за краще робоче місце, кращі умови праці, доходу. Конкурентні переваги в якісних характеристиках робочої сили розглядають у тісному зв'язку з попитом на працю. Поділяємо точку зору О. Грішної, Л.Лісогор в тому, що конкурентоспроможність працівників – це, передусім, відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей [1, с. 30-33; 8, с.130].

Проте огляд наукових джерел засвідчує, що вкрай рідко дослідники зосереджують увагу на питаннях конкурентоспроможності окремих вікових груп населення, зокрема молоді, до якої відносимо осіб 15-34 років.

Конкурентні переваги молоді пропонуємо розуміти як переваги в якісних характеристиках сформованого людського капіталу молодих людей, які дозволяють на ринку праці швидше за інших представників вікових груп населення знайти тимчасову або постійну роботу.

Сучасної молоді загалом притаманні привабливі якості, які відрізняють її від інших вікових груп населення, формуючи її конкурентні переваги на ринку праці. Це, передусім, молодість, здоров'я, притаманні нові знання, володіння інформаційними технологіями, загострене почуття нового, зацікавленість в змінах, готовність до змін. Ці якості поряд з високою мотивацією до ефективної праці часто слугують запорукою прояву високої працездатності, мобільності, швидкої адаптації до змін, мінливих вимог, дозволяють професійно зростати, брати участь в інноваційній діяльності.

Звичайно, молоді, особливо у віці 15-24 роки, не вистачає практичного і життєвого досвіду, необхідних професійних навичок, щоб на рівних конкурувати на ринку праці з іншими віковими групами населення. Проте цей недолік тим швидше долається, чим більше прикладається особистих цілеспрямованих зусиль на початку трудової діяльності для освітньо-професійного розвитку. Вагоме значення при цьому має послідовна політика і підтримка з боку соціальних партнерів (держави, підприємств, громадських організацій).

Справедливо визнати, що в умовах дефіциту робочих місць, підвищених вимог роботодавців до якості робочої сили, далеко не всі представники молодого покоління готові, бажають і здатні нарощувати конкурентні переваги на ринку праці і свідомо підтримувати їх розвиток. Кращі шанси у пошуках роботи, закріпленні за постійним робочим місцем (в умовах стандартної або нестандартної зайнятості) мають ті молоді люди, які отримали відповідне виховання, хорошу сучасну освіту, обрали здоровий спосіб життя, яким притаманні відповідні ціннісні орієнтири у сфері праці – активність, цілеспрямованість, наполегливість, працездатність, мобільність, прагнення нарощувати знання.

Вітчизняний і зарубіжний досвід свідчить, що завдяки трудовій активності, розвитку і накопиченню переваг у знаннях, практичних навичках, активній життєвій позиції, молоді люди більш успішно проходять випробування на перших робочих місцях і успішно будують кар'єру надалі. На відміну від молоді з пасивним ставленням до власної конкурентоспроможності, такі молоді люди отримують порівняно більші економічні, соціальні, морально-психологічні зиски, а саме, – більший дохід від праці, моральне задоволення від творчого зростання, продуктивної праці. В разі розвиненої системи стимулювання праці більш конкурентоспроможні працівники можуть

отримувати також більш привабливі соціальні пакети, що передбачають додаткові джерела інвестування в саморозвиток (фізичний, професійний). Іншими словами, існує тісний зв'язок між якістю людського капіталу і конкурентними перевагами молоді на ринку праці: краща якість людського капіталу слугує передумовою працевлаштування та отримання більшого доходу.

Мотивація до підвищення конкурентоспроможності, спроможність конкурувати в ринкових умовах залежить переважно від впливу чинників соціально-економічного та культурного змісту, отже, у значній мірі закладається системою виховання, освіти, культури, умовами добробуту населення, можливостями доступу до якісних освітніх послуг, наявністю джерел інвестування в якість людського капіталу.

Оточуюче середовище може різною мірою впливати на формування конкурентоспроможності молоді, її мобільності. Ускладнюють ситуацію молоді на ринку праці, як правило, явища безробіття на ринку праці, недосконалість трудового законодавства, нерозвиненість соціального партнерства, нестача взаємодії підприємств і навчальних закладів, кризові явища в економічному та політичному розвитку, деструктивні процеси в економіці і політиці, явища тінізації, криміналізації економіки, корупція, громадянські конфлікти, війни тощо.

Світовий досвід переконує в тому, що за умов зрілої соціальної відповідальності держави і соціальних партнерів, розробки та реалізації спеціальних державно-партнерських програм завжди можливе пом'якшення негативних впливів на конкурентоспроможність молоді, що підтверджується прикладами розвинених країн Європи. Йдеться про програмно-цільові заходи урядів в країнах ЄС, які передбачають заохочення державою підприємців, які забезпечують працевлаштування молоді та професійне зростання; укладання тристоронніх угод між державою, підприємством і молодим працівником щодо навчання та перенавчання молоді; надання державних дотацій випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи; поширення практики створення тимчасових робочих місць для випускників навчальних закладів; відшкодування державою  $\frac{3}{4}$  витрат підприємств на працевлаштування молодих людей віком 16–18 років, які не мають середньої освіти і потребують інвестування у професійну освіту.

Треба мати на увазі, що глобальні зміни попиту і пропозиції на світових ринках праці, інформатизація світового розвитку мають неоднозначний вплив на формування та реалізацію конкурентних переваг молоді. Треба розуміти, що для молоді з'являється багато цікавих можливостей, проте одночасно зростають ризики зниження конкурентоспроможності, адже кожного року в світі зникають сотні професій і одночасно з'являються нові, більш затребувані спеціальності, зростає потреба у нових знаннях та навичках, перенавчанні, що потребує додаткових коштів. Між тим варто підкреслити, що на світових ринках праці зростає попит на молодих працівників, які мають сучасну освіту, володіють інформаційними технологіями, розвинені комунікативні навички, здатні працювати у віртуальному просторі, в умовах дистанційної зайнятості, готові до міграції, здатні до швидкого перенавчання, опанування нових знань. Пошук освічених і здібних, енергійних молодих людей, їх подальша підтримка, навчання та перенавчання, нарощування конкурентних переваг стає для багатьох підприємств і корпорацій на Заході запорукою інноваційної активності та утримання майбутніх конкурентних позицій на ринках.

В Україні питання зайнятості та конкурентоспроможності молоді набувають виняткового значення. В умовах системної кризи в Україні, озброєного конфлікту на сході країни, перспективи працевлаштування молоді стрімко погіршуються.

Статистика свідчить, що Україна має понад 8 млн. молоді віком 15-34 роки (таблиця 1). Цей потенціал конкурентоспроможності молодих людей, який має бути активно включений у побудову інноваційної економіки держави. Вважаємо, що не можна допустити масової інтелектуальної міграції молоді, це були б непоправні втрати людського капіталу країни, його інноваційної складової.

З огляду на дані таблиці 1, лише за період 2006-2012 рр. частка молоді віком 15-24 років в економічно активному населенні зменшилася з 13,8 до 10,9%. Пояснення бачимо у передусім у наслідках демографічної кризи. Проте останнім часом зросла кількість випускників шкіл, бажаючих поступити у ВНЗ Польщі, Словаччини, Німеччини та інших держав. Ці процеси об'єктивно зменшуватимуть приток молоді робочої сили в економіку, що посилить старіння населення, зумовить кадрову кризу на підприємствах в подальшому.

Таблиця 1 – Молодь у складі економічно активного населення України

Показники / роки	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Економічно активне населення, тис. осіб	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3	22051,6	22056,9	22011,5
Молодь віком 15-34 роки, тис. осіб	8662,4	8744,9	8821,4	8584,3	8423,7	8425,9	8387,2
у % до економічно активного населення	38,9	39,2	39,4	38,7	38,2	38,2	38,1
за віковими групами:							
15-24 роки	13,8	13,9	14,1	12,9	12,0	11,8	10,9
25-29 років	12,6	12,7	12,9	13,2	13,5	13,6	14,3
30-34 роки	12,5	12,6	12,4	12,6	12,7	12,8	12,9

Джерело. Побудовано автором на підставі [10].

Аналіз структури зайнятості молоді в Україні свідчить про те, що молодь надає перевагу зайнятості у фінансовій діяльності, торгівлі, державному управлінні (рис.1).



Рисунок 1 – Структура зайнятості молоді в Україні

Джерело. Побудовано автором на підставі [10].

Пояснення знаходимо в тому, що освічена молодь у своїй більшості орієнтована на модернізовані робочі місця з високим рівнем комп'ютеризації, інтелектуалізації праці. За рівнем охоплення населення вищою освітою Україна поки посідає досить високі місця в світі. І тому не випадково останніми роками Україна вважається одним із лідерів за показниками кількості програмістів, які працюють у віртуальному просторі на засадах дистанційного робочого місця [4,с.8]. У праці вітчизняних програмістів зарубіжні замовники зацікавлені більше, ніж у фахівцях США, Німеччини, Польщі та Чехії, оскільки витрати на оплату праці нижче у 2-5 разів при тому, що вартість послуг програміста з України коливається від 22 до 50 тис. доларів на рік.

Пошук прийнятної роботи для молоді залишається проблематичним. Електронна інформація про вакантні робочі місця є неповною та неоперативною. Моніторингу молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності молоді в Україні поки не існує. Структура вакантних робочих місць, що пропонується в Україні, не відповідає структурі потреб молоді в умовах низького техніко-технологічного розвитку більшості вітчизняних підприємств. З іншого боку, більшість вакантних робочих місць не зацікавлюють пропозиціями оплати праці на рівні мінімальної заробітної плати, що породжує прагнення шукати роботу, можливості навчання за кордоном.

За нашими оцінками, ризик зниження конкурентоспроможності в результаті безробіття для молодих фахівців та робітників є в Україні є удвічі вищим, ніж для представників інших вікових груп населення. І це часто пояснюється не тільки причинами неконкурентоспроможності молоді (нестачею знань, досвіду, практичних навичок), а й вимогливістю частини освіченої молоді до якості робочих місць в Україні. Це корисно усвідомити багатьом підприємцям, які висловлюють нарікання на адресу молоді, навчальних закладів, не інвестуючи у створення якісних робочих місць для учнівської та студентської практики, стажування викладачів, не сприяючи реалізації гарантій надання першого робочого місця для випускників навчальних закладів.

За результатами соціологічних опитувань учнівської та студентської молоді, понад 70% юнаків і дівчат мають наміри виїхати з України для продовження навчання та роботи за кордоном. Останнє пояснюється тим, що Україна займає останні сходинки за показниками середньомісячної заробітної плати серед Європейських країн, при цьому рівень безробіття осіб з вищою освітою є значно вище за аналогічний середньоєвропейський показник. Крім того, на ринку праці України створився дисбаланс між структурою попиту і структурою пропозиції, гострі протиріччя між розвитком ринку праці і ринку освітніх послуг.

За таких умов молоді вкрай нелегко реалізувати конкурентні переваги на ринку праці України. Це доводять результати соціологічних опитувань серед працівників підприємств Кіровоградської області, а також безробітних, зареєстрованих міським центром зайнятості (2014 р.). Обробка результатів анкетування свідчить, що перешкодами у реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці слугують такі чинники:

- низький рівень оплати праці (91%);
- непривабливість вільних робочих місць для молоді з позицій оплати та умов праці (87%);
- нестача досвіду молодих людей (84% опитаних);
- низька якість робочих місць (77%);
- недоліки в якості підготовки випускників (66%);
- розрив між вимогами роботодавців до випускників вищих навчальних закладів і рівнем їх підготовки (58% респондентів);
- застарілість матеріально-технічної бази більшості підприємств (33%);



– нестабільність зайнятості (72%).

Виходячи з результатів здійсненого аналізу, можна констатувати, що розв'язання проблеми конкурентоспроможності молоді потребує розробки системних заходів держави і соціальних партнерів. Наші пропозиції передбачають такі перспективні напрями розробки державно-партнерських програм:

– створення моніторингу молодіжної зайнятості та єдиного електронного вікна «вакансії сьогодні» з інтернет-інформацією про вакантні робочі місця для молоді 15-34 роки (в межах України);

– активізація спільної інформаційної роботи з молоддю центрів зайнятості, громадських, волонтерських організацій, підприємців та навчальних закладів в питаннях пошуку прийнятної роботи;

– розробка державних програм підтримки конкурентоспроможності молоді на ринку праці, орієнтованих на короткострокове професійне навчання та перенавчання (на основі спільних зусиль соціальних партнерів в Україні та залучення іноземних інвесторів);

– заохочення державою підприємців (гранти, пільги), які безпосередньо беруть участь в організації виробничої практики учнів ПТНЗ та ВНЗ, професійної освіти, стажування, працевлаштування молоді, залучають молодь до 34 років до інноваційної діяльності, наукових досліджень;

– зміна концепцій у сфері стимулювання праці на користь концепції гідної оплати висококваліфікованої праці; підвищення мінімальних гарантій оплати праці, які ґрунтуються на розрахунках реального прожиткового мінімуму;

– оновлення трудового законодавства з урахуванням появи дистанційної зайнятості.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, проблема конкурентоспроможності молоді в Україні є гострою, потребує уваги та розв'язання спільними зусиллями держави, соціальних партнерів. Глибинні причини загострення проблеми полягають у незавершеності структурної перебудови економіки, нерозвиненості конкурентних відносин, що зумовили протиріччя між розвитком ринку праці і ринку освітніх послуг, дисбаланси між обсягами та структурою попиту і пропозиції на ринку праці. Для реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці є необхідним підвищення рівня інтелектуалізації робочих міст, перегляд засад стимулювання праці в Україні, розробка державно-партнерських програм, орієнтованих на організацію безперервного навчання молоді. Перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані з обґрунтуванням інновацій в організації молодіжної зайнятості.

## Список літератури

1. Грішнова О. А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О. А., Самарцева А. Є. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; голова редкол. А. М. Колот. – 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; За ред. В.М. Гейця, А.А. Гриценка ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув.» – К., 2013.– 248 с.
4. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: електрон. збірн. наук. праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 3 – 8.

5. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
6. Конкурентоспроможність працівників: оцінка та механізми підвищення на різних економічних рівнях: монографія / [М.В. Семикіна, М.В. Даневич, А.Д. Федунець та ін.] / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2015. – 226 с.
7. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник / За заг. ред. Е.М. Лібанової.– К.: Центр навчальної літератури. – 2003. – 224с.
8. Лісогор Л. С. / Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л. С., Ратніков Д. Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки: [Зб. наук. пр.] – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. – С. 130 – 132.
9. Семикіна М.В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, А.Д. Федунець. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – 210 с.
10. Статистичний щорічник України за 2013 рік. — К. : Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.
11. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 2009. – 368 с.
12. Шаульська Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. Серія: Економіка і право, 2014. – № 2. – С. 97 – 101.
13. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: "Маркетинг", 2002. – 892с.
14. Хафизова Г.С. Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала / Г.С. Хафизова // Креативная экономика. – 2012. – № 1 (61). – С. 72–82. – <http://www.creativeconomy.ru/articles/15311/>
15. Цветкова И. И. Управление конкурентоспособностью персонала предприятия/ Монография. – Симферополь: ДОЛЯ. – 2007. – 240 с.

## References

1. Hrishnova O. A., & Samartseva A. Ie. (2012) Molodi spetsialisty na rynku pratsi: problemy konkurentospromozhnosti ta pratsevlashtuvannia [Young professionals on the labor market: problems of competitiveness and employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-labour relations: theory and practice*, 1(3), 28–35 [in Ukrainian].
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State statistics service of Ukraine]. (n.d.). *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from: <http://ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
3. Heiets V.M., Hrytsenko A.A., & Blyzniuk V.V. (2013) *Instytuty zainiatosti ta bezrobittia: suchasni tendentsii ta vyklyky dlia Ukrainy [Institutes of employment and unemployment, current trends and challenges for Ukraine]*; NAN Ukrainy, DU «In-t ekon. ta prohnozuv». Kyiv [in Ukrainian].
4. Kaleniuk I. S. (2012) Novitni tendentsii u sferi zainiatosti v Ukraini [The latest trends in employment in Ukraine]. *Chernihivskiyi naukovyi chasopys ChDIEU. Seriya 1, Ekonomika i upravlinnia – Chernihiv CHDIEU scientific journal. Series 1, Economy and Management*, 1(3), 3 – 8 [in Ukrainian].
5. Kolot A. M. (2014) Transformacija instituta zanjatosti kak sostavljajushhaja global'nyh izmenenij v social'no-trudovoj sfere: fenomen prekarizacii [Transformation Institute of Employment as part of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precariousness]. *Rinok praci ta zajnjatist' naseleennja – Labour market and population employment*, 2, 3–6 [in Ukrainian].
6. Semykina M.V., Danevych M.V., Fedunets A.D. et al. (2015) *Konkurentospromozhnist pratsivnykiv: otsinka ta mekhanizmy pidvyshchennia na riznykh ekonomichnykh rivniakh [The competitiveness of employees: assessment and improvement mechanisms at different economic levels]*. M.V. Semykina (Ed.). Kirovohrad: KOD [in Ukrainian].
7. Libanova E.M. (2003) *Rynok pratsi [Labour market]*. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury [in Ukrainian].
8. Lisohor L. S. & Ratnikov D. H. (2008) Pidvyshchennia konkurentospromozhnosti trudovoho potentsialu v umovakh posylennia hlobalizatsii [Improving the competitiveness of the labor potential in terms of increasing globalization]. *Monitorynh, modeliuвання ta menedzhment emerdzhentnoi ekonomiky – Monitoring, modeling and management of emergent economy*. (pp. 130– 132). Cherkasy: ChNU im. B. Khmelnytskoho; Braма [in Ukrainian].

9. Semykina M.V., Ishchenko N.A. & Fedunets A.D. (2015) Mekhanizmy zainiatosti v umovakh innovatsiinykh zmin: motyvatsiinyi aspekt [Mechanisms of employment in terms of innovative changes, motivational aspects] Kirovohrad: KNTU [in Ukrainian].
10. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2013 rik. [Statistical Yearbook of Ukraine for 2013] (2014). K. : Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
11. Petrova I.L., Blyzniuk V.V., Kulikov H.T. et al. *Ukrainskyi rynek pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funktsionuvannia [Ukrainian labor market, especially the development and operational efficiency]* I.L. Petrova (Ed.); Kyiv: NAN Ukrainy; In-t ekon. ta prohnozuv [in Ukrainian].
12. Shaulska L. V. (2014) Realizatsiia potentsialu konkurentospromozhnosti fakhivtsia v umovakh kryzovoho stanu rynku pratsi [Realization of professional competitiveness in terms of labor market crisis]. *Visnyk DonNU. Serii: Ekonomika i pravo – Donetsk National University Journal. Series Economy and Law*, 2, 97 – 101 [in Ukrainian].
13. Fatkhutdinov R.A. Konkurentosposobnost' orhanyzatsyy v uslovyyakh kryzysa: ekonomyka, marketynh, menedzhment [Competitiveness of the organization in times of crisis: economy marketing, management]. Moscow: Marketynh, 2002, 892 p. [in Russian]
14. Khafyzova H.P. Razvytye ynnovatsyonnosti y konkurentosposobnosti chelovecheskogo kapytala [The development of the human capital competitiveness] . *Kreatyvnaya ekonomyka [Creative economy]*. 2012, № 1 (61), pp. 72-82, <http://www.creativeeconomy.ru/articles/15311/> [in Russian]
15. Tsvetkova Y. Y. Upravlenye konkurentosposobnost'yu personala predpriyatyya [monohrafiya] [The management of personnel competitiveness [monograph]]. Symferopol': DOLYa. 2007, 240 p. [in Russian]

**Marina Semykina**, Professor, Doctor of Economics

**Sergiy Golbanos**, Postgraduate

*Kirovograd National Technical University. Kirovograd, Ukraine*

### **Competitiveness of Youth on Labour Market in the Conditions of System Crisis**

The competitive advantages of youth is suggested to understand as advantages in qualitative characteristics of the created human capital of young people which allow to get job on labor market faster, grow professionally, showing high performance, mobility, adaptation to changes and changing requirements, readiness for retraining.

The factors and conditions of formation of competitive advantages of youth on labor market have been systematized in the article. The leading place among them is taken by economic and social factors which define conditions of education, upbringing, professional growth, preservation of health. The interrelation between competitive advantages and quality of the human capital of youth has been revealed. Tendencies of economic activity and structure of employment of youth have been analyzed.

The imbalance between structure of demand and supply, between development of labor market and of the market of educational services has been designated. It has been proved that under such circumstances against the background of system crisis of youth it is extremely difficult to realize competitive advantages on labor market of Ukraine, to correspond to the growing requirements of employers.

The results of sociological research defined the factors impeding realization of competitive advantages of youth - shortcomings of quality of training of graduates, poor quality of workplaces, low level of compensation, instability of employment. The suggestions, concerning support of competitiveness of youth on labor market have been developed.

**youth, competitiveness, competitive advantages, employment, labor market, unemployment**

Одержано 25.05.15