

УДК 331.5.024.5

*Бондаревська К.В.,  
канд. екон. наук, доц. кафедри економіки  
та соціально-трудо­вих відносин,  
Воронова В.С.,  
Університет митної справи та фінансів (м. Дніпро)*

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

**Постановка проблеми.** Молоде покоління є надією нашої держави. Нові ідеї, їх потенціал, розум та винахідливість дають змогу сподіватися на подальший розвиток та покращення стану суспільства. Однак, на шляху до нового життя з'являються певні проблеми, однією з яких є безробіття.

Молодіжне безробіття - одне з основних проблемних питань ХХІ століття, що особливо гостро постає на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин через нестабільну політичну та економічну ситуацію в Україні. Питання конкурентоспроможності молоді на ринку праці є однією з гострих соціально-економічних проблем, адже зараз стала особливо помітною тенденція постійного зростання молодіжного безробіття.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню питань молодіжного безробіття та проблем працевлаштування молоді і їх конкурентоспроможності на ринку праці було присвячено багато праць вітчизняних вчених та фахівців. Особливо детально ці проблеми були розглянуті у роботах Д. Л. Богині, Е. М. Лібанової, О. А. Грішнєвої, А. М. Колота, Л. Г. Ткаченко, В. Л. Кравченко, Г. О. Родіонової, В. В. Близнюк, С. І. Бандур. Проте і дотепер проблематика конкурентоспроможності однієї з найбільш вразливих на ринку праці соціально-демографічних груп – молоді - залишається недостатньо дослідженою і потребує комплексного вивчення, аналізу та обґрунтування шляхів підвищення конкурентоспроможності і напрямків подолання безробіття серед молодих фахівців.

**Постановка завдання.** Метою даної роботи є дослідження сучасного стану працевлаштування молоді, її конкурентоспроможності; визначення причин молодіжного безробіття та основних напрямків підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, а також шляхів подолання безробіття серед молоді в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поняття «конкурентоспроможність» має багато трактувань. Розглянемо деякі з них більш детально (табл. 1).

Таблиця 1

**Визначення поняття «конкурентоспроможність»**

Автор, джерело	Трактування поняття
Д.П. Богиня [7]	сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії)
В.С. Петров [9]	внутрішня властивість суб'єкта ринкових відносин, яка проявляється у процесі конкуренції і дає змогу знайти свою нішу у ринковому господарстві для розширеного відтворення та отримання прибутку від господарської діяльності
М.В. Семикіна [10]	спроможність конкретного працівника за умов певної ринкової кон'юнктури відповідати вимогам роботодавця, критеріям та вимогам на ринку праці щодо освітнього рівня, кваліфікації та інших якостей порівняно із іншими працівниками на ринку праці
О.А. Грішнєва [4]	відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість вигравати в конкуренції на ринку праці, тобто порівняно із іншими працівниками більш повно задовольняти потреби роботодавців

*Джерело: побудовано авторами на основі [4; 7; 9; 10]*

Ринок праці - це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці; це також економічний простір - сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію [3].

Аналізуючи сучасний стан ринку праці, можемо зазначити, що кількість офіційно зареєстрованих безробітних випускників вищих навчальних закладів у 2015 р. складає 16,4% від загальної кількості безробітного населення за МОП. Державна служба статистики України повідомляє, що найнижчий рівень економічної активності населення був характерний саме для молоді віковим від 15 до 24 років. А також, у 2015 р. найвищий рівень безробіття населення був притаманний молодим людям, а саме 22,4% [5].

На даний момент на ринку праці існує велика кількість проблем, які викликають збільшення безробіття серед молоді та зниження конкурентоспроможності молодих фахівців.

Однією з головних причин є диспропорція між попитом та пропозицією на ринку праці, а саме те, що пропозиція перевищує попит на робочу силу.

Лідерами по кількості вакансій залишаються висококваліфіковані робітники – слюсарі, токарі, електрогазозварники, водії, швачки, робітники з ремонту електроустаткування тощо. Також затребувані працівники сфери послуг (продавці, кухарі, офіціанти, перукарі, охоронники тощо). У сільськогосподарському секторі – агрономи, трактористи та робітники з обслуговування сільськогосподарського виробництва.

Існує попит на лікарів, інженерів різних галузей, викладачів, бухгалтерів, касирів, а також ІТ-фахівців. Потрібні технологи і фармацевти, менеджери з досвідом роботи. Серед найпростіших професій найбільш затребувані підсобні робітники, прибиральники, двірники, вантажники та комірники.

Станом на 1 липня 2016 року на одну вакансію в середньому по Україні претендувало 10 безробітних (станом на 1 липня 2015 року – 10 осіб).

Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у фінансовій та страховій діяльності (44 особи), в державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні (31 особа), а найменше – у сфері тимчасового розміщення й організації харчування, адміністративного обслуговування, охорони здоров'я, на будівництві, транспорті, складському господарстві, поштової та кур'єрській діяльності та у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (по 4 особи).

Найбільше претендентів на одну вакансію – серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) (23 особи), а найменше – серед кваліфікованих робітників з інструментом (4 особи) [5].

Другою проблемою, що існує на ринку праці, є дискримінація, яку зазнають молоді спеціалісти при першому працевлаштуванні. У зв'язку з тим, що більшість молодих фахівців не мають досвіду, роботодавці не бажають співпрацювати з ними. Саме тому частіше за все їм відмовляють в отриманні бажаної посади. Через це у молоді є два варіанти працевлаштування. Перший - більшість молодих спеціалістів, а саме 51%, змушені працювати не за фахом, і на малооплачуваних та важких роботах. Головними причинами є відсутність вакансій (49%), незадоволеність оплатою праці (34%) та умовами праці (14%). Як результат, отримуємо те, що працівників не влаштовує якість їхнього трудового життя (рис. 1).



**Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання: «Чому Ви працюєте не за фахом?» (Серед респондентів, які мають постійну або тимчасову роботу)**

*Джерело: побудовано авторами на основі аналізу [8]*

Також існує й інший напрямок подій. Зрозумівши, що бажану, високооплачувану та цікаву роботу, не маючи досвіду, знайти майже неможливо, молодь вирішує «шукати щастя» на чужині, тобто виїжджає за кордон, де сподівається знайти гідну роботу. Саме тому, головними чинниками, які спонукають виїхати з країни, молоді мешканці нашої держави називають покращення умов життя та бажання мати постійну роботу і стабільний дохід (рис. 2). Звісно, цей факт має тільки негативні наслідки для держави, адже потенційні працівники залишають країну. Тобто, відбувається «відплив інтелекту».



**Рис. 2. Розподіл відповідей на запитання: «Які причини спонукають Вас змінити місце постійного проживання?» (Серед респондентів, які хотіли переїхати)**

*Джерело: побудовано авторами на основі аналізу [8]*

За інформацією міжнародного кадрового порталу, згідно опитування, проведеного серед українців, було визначено, що практично три з п'яти опитаних не бачать свого майбутнього в Україні. При цьому кожен другий не задоволений розміром заробітної плати та рівнем розвитку економіки. Третина впевнена, що за кордоном можна заробляти більше, навіть на неprestижних роботах [2]. Цей факт підтверджують дані Євростату та Державної служби статистики України. Наприклад, в Україні мінімальна заробітна плата становила у 2015 р. 1218 гривень, тобто 36 євро. Можемо зробити висновок, що українська мінімальна зарплата у п'ять разів менша від найнижчої в ЄС і в майже 54 рази нижча від найвищої [13].

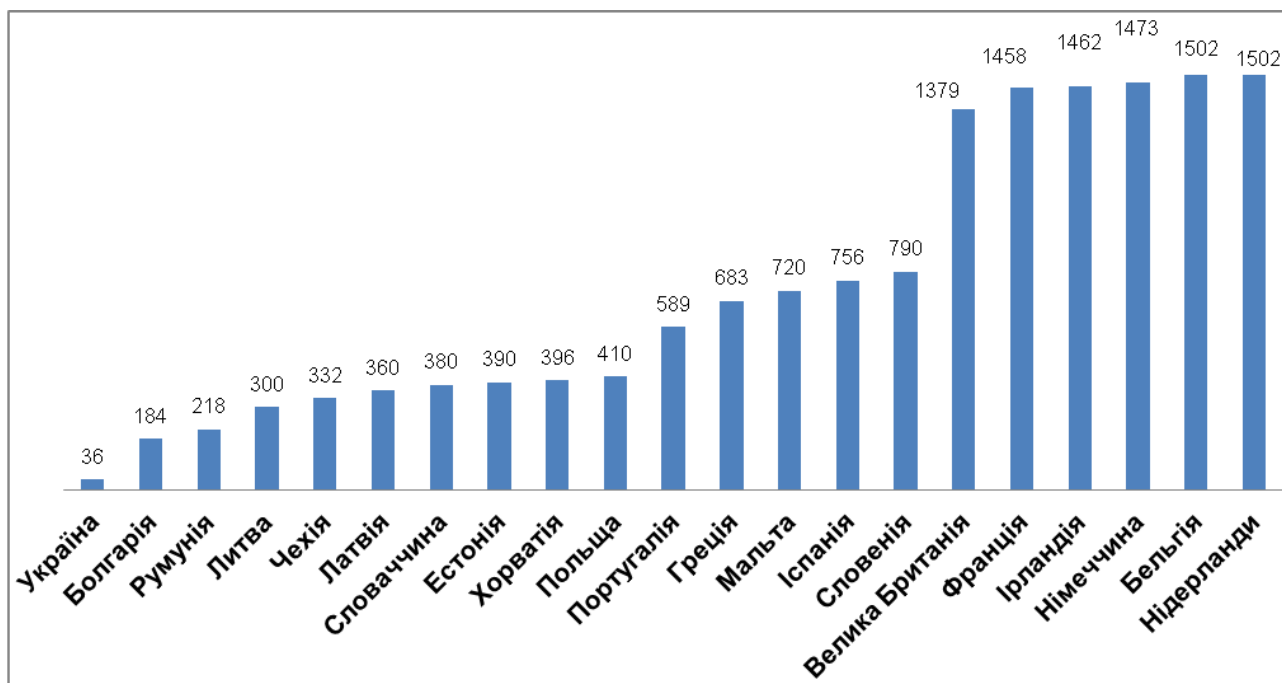


Рис. 3. Мінімальна заробітна плата у країнах ЄС та в Україні у 2015 р., євро

Джерело: побудовано авторами на основі аналізу [13]

Ще однією важливою проблемою є невідповідність кількості випускників навчальних закладів потребам ринку праці. Зокрема, досить високою популярністю вже давно користуються такі професії, як: юристи, економісти, перекладачі та менеджери. Але така кількість спеціалістів ніяк не зможе отримати роботу за фахом, адже ринок праці вже перенасичений такою кількістю кадрів. Кожен третій безробітний з числа випускників вищих навчальних закладів отримав освіту за напрямом «соціальні науки, бізнес і право», 17% – навчалися за напрямом підготовки «інженерія», кожний десятий – за напрямом «гуманітарні науки та мистецтво», за напрямками підготовки «освіта» та «охорона здоров'я» мали освіту по 7% випускників [5].

Проблема молодіжного безробіття є гострою не тільки в Україні, але й в усьому світі. Найвищі показники молодіжного безробіття зареєстровані у Греції, Іспанії, Хорватії, Португалії, Італії та Кіпрі, і вони перевищують 32%. Але є країни, які вдало справляються з такою складною ситуацією. В залежності від масштабів проблеми та уміння їх вирішувати держави можна розподілити за групами (табл. 2).

Таблиця 2

Безробіття серед молоді у країнах ЄС, 2013-2015 рр., %

Країна	Рік			Абсолютне відхилення, 2015 до 2013
	2013	2014	2015	
1	2	3	4	5
Бельгія	23,7	23,2	22,1	-1,6
Болгарія	28,4	23,8	21,6	-6,8
Чехія	18,9	15,9	12,6	-6,3
Данія	13,0	12,6	10,8	-2,2
Німеччина	7,8	7,7	7,2	-0,6
Естонія	18,7	15,0	13,1	-5,6

продовження табл. 2

1	2	3	4	5
Ірландія	26,8	23,9	20,9	-5,9
Греція	58,3	52,4	49,8	-8,5
Іспанія	55,5	53,2	48,3	-7,2
Франція	24,9	24,2	24,7	-0,2
Хорватія	50,0	45,5	43,0	-7,0
Італія	40,0	42,7	40,3	0,3
Кіпр	38,9	36,0	32,8	-6,1
Латвія	23,2	19,6	16,3	-6,9
Литва	21,9	19,3	16,3	-5,6
Люксембург	16,9	22,3	16,6	-0,3
Угорщина	26,6	20,4	17,3	-9,3
Мальта	13,0	11,7	11,8	-1,2
Нідерланди	13,2	12,7	11,3	-1,9
Австрія	9,7	10,3	10,6	0,9
Польща	27,3	23,9	20,8	-6,5
Португалія	98,1	34,7	32,0	-6,1
Румунія	23,7	24,0	21,7	-2,0
Словенія	21,6	20,2	16,3	-5,3
Словаччина	33,7	29,7	26,5	-7,2
Фінляндія	19,9	20,5	22,4	2,5
Швеція	23,6	22,9	20,4	-3,2
Великобританія	20,7	16,9	14,6	-6,1

Джерело : побудовано авторами на основі аналізу [6]

А саме: до першої групи входять країни, які мають високий рівень зайнятості (вище 70%). До них відносять Данію, Німеччину, Нідерланди, Австрію, Естонію, Чехію та Мальту. Вони мають високий рівень розвитку інфраструктури ринку праці, можливості поєднання трудової діяльності з професійним навчанням, що позитивно впливає на рівень зайнятості молоді.

Другу групу формують країни з середнім рівнем зайнятості – Франція, Бельгія, Болгарія, Польща, Румунія, Фінляндія та ін. Для цих країн характерна наявність конкурентоспроможної економіки, збалансований розвиток різних галузей національного господарства, також їм притаманна висока ступінь інтегрованості як в європейський, так і в світовий єдиний економічний простір.

Щодо третьої групи країн, рівень зайнятості населення яких нижче 60%, це країни Південної Європи – Італія, Іспанія, Греція, Хорватія.

В останні роки у розвинутих країнах світу важливого значення набуває активна політика зайнятості, спрямована на вдосконалення якісних характеристик працездатного населення, що сприяє зростанню продуктивності зайнятості населення. Але є і прихильники пасивної політики, яка здійснюється наступними заходами: реєстрація та облік безробітних громадян, які шукають роботу; організація системи надання допомоги по безробіттю; здійснення як грошових, так і негрошових форм підтримки безробітних і членів сімей, які знаходяться на їх утриманні. Ці заходи не регулюють зайнятість населення та не впливають на рівень попиту і пропозиції на ринку праці.

В ЄС існує дві основні моделі державного регулювання трудових відносин: рейнська та англосаксонська. Рейнську модель застосовують такі країни, як: Франція, Німеччина, скандинавські країни тощо. Рейнська (європейська) модель побудована на припущенні, що наймана робоча сила об'єктивно займає більш слабкі позиції на ринку праці, ніж роботодавці, а тому потребує державного захисту у формі досить високих рівнів законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, універсального соціального і медичного страхування та спеціальних державних органів, які захищають права працівників. В свою чергу англосаксонська модель притаманна Великобританії та США. У межах англосаксонської моделі роботодавці та наймані працівники розглядаються як «рівні гравці» на ринку, а завдання держави лише забезпечити безперебійне функціонування необхідних для ринку елементів: конкуренції, юридичної системи, обмеження монополій тощо [11].

Розглянемо дві основні моделі державного регулювання трудових відносин на прикладі Німеччини та Великобританії.

Досить гарним прикладом є Німеччина. Адже вона знаходиться в складі тих країн ЄС, які мають найнижчі показники безробіття. В Німеччині найнижчий рівень безробіття серед молоді, порівняно з іншими країнами Євросоюзу. У 2015 році в Німеччині було близько 330 тисяч осіб у віковій категорії між 15 і 24 роки, які не мали роботи (вони становили 7,2%). Дана модель зайнятості базується на активній політиці держави, що заохочує всіх виробників до створення нових робочих місць, а також підтримує існуючий рівень зайнятості при модернізації підприємств, надає пільги підприємствам, що утримуються від масових звільнень працівників. У Німеччині основну частину субсидій спрямовують кооперативам, що утворилися на базі підприємств-банкрутів із безробітних, які мають певні знання, але не мають навичок в організації бізнесу [12, с. 51].

Також особливої уваги заслуговує державна політика Великобританії. Серед інших країн ЄС вона має одні з найкращих показників рівня безробіття (14,6%). Сучасна модель регулювання зайнятості Великобританії є дієвою та ефективною. До її складу входить кілька взаємопов'язаних блоків: збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці, цілісна система професійного навчання та працевлаштування, програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці жінок та молоді, розробка цільових програм громадських робіт, розвиток фондів страхування від безробіття, розвиток системи соціального забезпечення. В інституціональній системі регулювання економіки і соціальних відносин Великобританії наявна розгалужена мережа неурядових організацій. Питаннями зайнятості і безробіття займається Комісія з робочої сили, яка виконує дорадчу функцію стосовно уряду. Сьогодні на державному рівні регулювання зайнятості здійснюється Департаментом з питань зайнятості. Головним координуючим органом у професійній діяльності є служба зайнятості молоді, що складається з більше як 3,6 тис. консультантів та їх помічників. Підготовка спеціалістів у цій сфері проводиться у цій країні з 1949 року [1].

Виходячи з позитивного зарубіжного досвіду, з метою вирішення існуючої низки проблем, можна запропонувати наступні напрями їх подолання:

- збільшення фінансування заходів щодо працевлаштування молодих спеціалістів та підтримки занятості;
- розробка механізмів підтримки підприємств та організацій, які створюють робочі місця для молодих фахівців;
- сприяння розвитку малого та середнього бізнесу, бо саме вони створюють додаткові робочі місця;
- підтримка організації власної справи серед молоді;
- проведення ярмарки вакансій для навчальних закладів;
- забезпечення випускникам навчальних закладів перших робочих місць в рамках державного замовлення;
- розробка та впровадження програм проходження практики та стажування молоді на підприємствах з метою набуття практичного досвіду;
- розвиток інноваційних форм зайнятості та самозайнятості серед молоді.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, питання конкурентоспроможності серед молоді є однією з ключових проблем сучасного ринку праці, яка потребує негайного вирішення. У результаті дослідження було виявлено, що молодь є особливо уразливою групою населення, оскільки молодіжна зайнятість в Україні знаходиться на досить низькому рівні, і з кожним роком продовжує зростати рівень безробіття. Були запропоновані дії щодо вирішення складної ситуації. Необхідно, в першу чергу, збалансувати систему освіти з потребами ринку праці; створити нові робочі місця, зокрема, в контексті стимулювання малого та середнього бізнесу; створити умови для закріплення молодих фахівців на посадах, шляхом забезпечення випускників ВНЗ першими робочими місцями, а також проводити стажування в установах та підприємствах з метою забезпечення молодих фахівців практичним досвідом.

Впроваджуючи запропоновані заходи, стане можливим досягнення підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, зменшення рівня молодіжного безробіття, і як наслідок – загального покращення економічного та соціального стану суспільства.

### **Бібліографічний список**

1. Беззуб І. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його використання в Україні / І. Беззуб [Електронний ресурс]. - Режим доступу :[http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=919:rinokpratsi&catid=8&Itemid=350](http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=919:rinokpratsi&catid=8&Itemid=350).
2. Відтік мізків: чому українці їдуть працювати за кордон [Електронний ресурс]. – Режим доступу :  
[http://zik.ua/news/2016/06/27/vidtik\\_mizkiv\\_chomu\\_ukraintsi\\_idut\\_pratsyuvaty\\_za\\_kordon\\_711708](http://zik.ua/news/2016/06/27/vidtik_mizkiv_chomu_ukraintsi_idut_pratsyuvaty_za_kordon_711708).

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник] / О.А. Грішнова. – [5-те вид., оновлене]. - К. : Знання, 2011. - 390 с.
4. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : [зб. наук. пр.]. Серія "Економіка праці та соціальної сфери". – К. : Ін-т економіки НАНУ, 2001. – С. 117-126.
5. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/>.
6. Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat>.
7. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : [моногр.] / [Богиня Д.П., Куліков Г.Т., Лісогор Л.С. та ін.]. - К. : Ін-т економіки НАН України, 2003. - 213 с.
8. МОЛОДЬ УКРАЇНИ – 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://www.gfk.com/fileadmin/user\\_upload/dyna\\_content/UA/Molod\\_Ukraine\\_2015\\_UA.pdf](https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content/UA/Molod_Ukraine_2015_UA.pdf).
9. Петров В.С. Конкурентоспособность / В.С. Петров // Журнал «РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция». – 1999. – № 4. – С. 4-11.
10. Семикина М.В. Конкуренция на рынке труда: ключевая терминология, оценка и методы управления конкурентоспособностью / М.В. Семикина // Конкурентоспособность в сфере труда. – 2001. – № 1. - С. 40-52.
11. Стрежнева М. Проблемы социальной политики в Европейском Союзе / М. Стрежнева // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. - № 8. - С. 22-31.
12. Туленков М.В. Організаційно-управлінські засади регулювання зайнятості в Німеччині / М.В. Туленков // Бюл. ІПК ДСЗУ. – 2004. – № 1. – С. 50-54.
13. Які мінімальні зарплати отримують у Євросоюзі [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://tsn.ua/groshi/yaki-minimalni-zarplati-otrimuyut-u-yevrosoyuzi-412012.html>.

#### References

1. Bezzub, I. "Foreign experience of regulation of the labor market and the possibility of its use in Ukraine", available at: [http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=919:rinokpratsi&catid=8&Itemid=350](http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=919:rinokpratsi&catid=8&Itemid=350) (access date February 01, 2017).
2. Vidtik mizkiv: chomu ukrainsi yidut pratsiyuvaty za kordon", available at: [http://zik.ua/news/2016/06/27/vidtik\\_mizkiv\\_chomu\\_ukrainsi\\_idut\\_pratsiyuvaty\\_za\\_kordon\\_711708](http://zik.ua/news/2016/06/27/vidtik_mizkiv_chomu_ukrainsi_idut_pratsiyuvaty_za_kordon_711708) (access date February 01, 2017).
3. Hrishnova, O.A. (2011), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and social and labor relations], textbook, Znannia, Kyiv, Ukraine, 390 p.
4. Hrishnova, O.A. (2001), "Formation of the labor force and competitive employee in the process of investing in human capital", *Konkurentospromozhnist u sferi pratsi : [zb. nauk. pr.]. Seriya "Ekonomika pratsi ta sotsialnoi sfery"*, In-t ekonomiky NANU, Kyiv, Ukraine, pp. 117-126.
5. *Derzhavna sluzhba zainiatosti* [Public Employment Service], available at: <http://www.dcz.gov.ua/> (access date February 02, 2017).
6. *Yevrostat* [Eurostat], available at: <http://ec.europa.eu/eurostat> (access date February 02, 2017).
7. Bohynia, D.P., Kulikov, H.T., Lisohor, L.S. et al. (2003), *Konkurentospromozhnist robochoi syly v systemi sotsialno-trudovykh vidnosyn* [The competitiveness of the workforce in the system of social labor relations], In-t ekonomiky NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 213 p.
8. *MOLOD UKRAINY – 2015* [YOUNG PEOPLE Of UKRAINE – 2015], available at: [https://www.gfk.com/fileadmin/user\\_upload/dyna\\_content/UA/Molod\\_Ukraine\\_2015\\_UA.pdf](https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content/UA/Molod_Ukraine_2015_UA.pdf) (access date February 03, 2017).
9. Petrov, V.S. (1999), "Competitiveness", *Zhurnal «RISK: Resursy, Informatsiia, Snabzhenie, Konkurentsiia»*, no. 4, pp. 4-11.
10. Semikina, M.V. (2001), "Competition in the labor market: the key terminology, evaluation and management techniques competitiveness", *Konkurentosposobnost v sfere truda*, no. 1, pp. 40-52.
11. Strezhneva, M. (2006), "Problems of social policy in the European Union", *Mirovaia ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniia*, no. 8, pp. 22-31.
12. Tulenkov, M.V. (2004), "Organizational and administrative framework governing employment in Germany", *Biul. IPK DSZU*, no. 1, pp. 50-54.
13. *Yaki minimalni zarplaty otrymuiut u Yevrosoyuzi* [What are the minimum wages in the European Union], available at: <http://tsn.ua/groshi/yaki-minimalni-zarplati-otrimuyut-u-yevrosoyuzi-412012.html> (access date February 04, 2017).

#### **Бондаревська К.В., Воронова В.С. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

**Мета** - дослідження сучасного стану працевлаштування молоді, їх конкурентоспроможності; визначення причин молодіжного безробіття та основних напрямків підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, а також шляхів подолання безробіття серед молоді в Україні.

**Методика дослідження.** Для написання статті були використані методи: монографічного опису - для детального дослідження конкурентоспроможності молодих фахівців на сучасному ринку праці; логічного узагальнення – для обґрунтування наукових понять і формулювання висновків та пропозицій; системного аналізу – для розгляду молодіжного ринку праці як складної системи; аналізу і синтезу – для окреслення концептуальних основ дослідження та здійснення інтерпретації основних понять; графічного - для побудови графіків та діаграм за для наочного зображення матеріалу.

**Результати.** Визначено основні причини молодіжного безробіття та низької конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, основними з яких є: диспропорція між попитом та пропозицією на ринку праці; дискримінація, якої зазнають молоді спеціалісти при першому працевлаштуванні; невідповідність кількості випускників навчальних закладів потребам ринку праці. Розглянуто приклади подолання молодіжного безробіття та підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців в зарубіжних країнах (Великобританія та Німеччина).

Проаналізовано такі статистичні дані, як: рівень безробіття серед молоді, кількість офіційно зареєстрованих безробітних, мінімальна заробітна плата в порівнянні з країнами ЄС, попит і пропозиція на ринку праці.

Визначено шляхи подолання безробіття серед молоді в Україні, в результаті чого запропоновані такі заходи: збалансувати систему освіти з потребами ринку праці; створити нові робочі місця, зокрема, в контексті стимулювання малого та середнього бізнесу; створити умови для закріплення молодих фахівців на посадах, шляхом забезпечення випускників ВНЗ першими робочими місцями, а також проводити стажування в установах та підприємствах з метою забезпечення молодих фахівців практичним досвідом.

**Наукова новизна.** Обґрунтовано напрями вирішення молодіжного безробіття та шляхи підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців. Зокрема, доцільно збільшити фінансування заходів щодо працевлаштування молодих спеціалістів та підтримки зайнятості; організувати підтримку власної справи серед молоді; започаткувати розвиток інноваційних форм зайнятості та самозайнятості серед молоді.

**Практична значущість.** Результати дослідження і запропоновані шляхи вирішення проблеми можуть бути використані органами державної влади, зокрема, в рамках діяльності державної служби зайнятості, для удосконалення механізму функціонування молодіжного ринку праці.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність молоді, працевлаштування, ринок праці, зайнятість, безробіття.

#### **Bondarevska K.V., Voronova V.S. COMPETITIVENESS OF YOUNG PROFESSIONALS ON MODERN LABOR MARKET**

**Purpose** is to investigate the current state of youth employment and competitiveness; to determine causes of youth unemployment; to establish main directions of improving the competitiveness of young professionals in the labor market; to elucidate ways to overcome youth unemployment in Ukraine.

**Methodology of research.** For writing an article were used such kinds of methods: monographic description - for a detailed study of the competitiveness of young professionals in today's job market; logical synthesis - to justify the scientific concepts and formulate conclusions and proposals; system analysis - to consider the youth labor market as a complex system; analysis and synthesis - to define the conceptual bases of research interpretation and implementation of basic concepts; graphic - charts and graphs for visual imaging of material.

**Findings.** The main causes of youth unemployment and low competitiveness of young people on the labor market of Ukraine, the main ones are: the imbalance between supply and demand in the labor market; discrimination against young professionals the first employment; discrepancy number of graduates to labor market needs. Examples overcome youth unemployment and improving the competitiveness of young specialists in foreign countries (Britain and Germany).

These statistics are analyzed, as youth unemployment, the number of officially registered unemployed minimum wage in comparison with EU countries, supply and demand in the labor market.

The ways of overcoming youth unemployment in Ukraine, bringing proposed measures such as: balance the educational system with the needs of the labor market; create new jobs, particularly in the context of the promotion of small and medium enterprises; create conditions for the consolidation of young professionals in positions by providing graduates first job, and conduct training institutions and enterprises to provide young professionals experience.

**Originality.** The directions of solving youth unemployment and ways to improve the competitiveness of young professionals were identified in this article. In particular, it is advisable to increase financing campaigns which deals with employment of young specialists; to support business creation among young people; to initiate the development of innovative forms of employment and self-employment among young people.

**Practical value.** The study results and proposed solutions of the issue can be used by public authorities, in particular, in the framework of public employment service for the improvement of the youth labor market functioning.

**Key words:** youth competitiveness, job placement, labor market, employment, unemployment.

#### **Бондаревская К.В., Воронова В.С. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**Цель** - исследование современного состояния трудоустройства молодежи, их конкурентоспособности, определения причин безработицы среди молодежи и основных направлений повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда, а также путей преодоления безработицы среди молодежи в Украине.

**Методика исследования.** Для написания статьи были использованы методы: монографического описания - для детального исследования конкурентоспособности молодых специалистов на современном рынке труда; логического обобщения - для обоснования научных понятий и формулирования выводов и предложений; системного анализа - для рассмотрения молодежного рынка труда как сложной системы; анализа и синтеза - для определения концептуальных основ исследования и осуществления интерпретации основных понятий; графического - для построения графиков и диаграмм для наглядного изображения материала.

**Результаты.** Определены основные причины молодежной безработицы и низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда Украины, основными из которых являются: диспропорция между спросом и предложением на рынке труда; дискриминация, которой подвергаются молодые специалисты при первом



трудоустройстве; несоответствие количества выпускников и учебных заведений потребностям рынка труда. Рассмотрены примеры преодоления молодежной безработицы и повышение конкурентоспособности молодых специалистов в зарубежных странах (Великобритания и Германия).

Проанализированы такие статистические данные, как: уровень безработицы среди молодежи, количество официально зарегистрированных безработных, минимальная заработная плата по сравнению со странами ЕС, спрос и предложение на рынке труда.

Определены пути преодоления безработицы среди молодежи в Украине, в результате чего предложены следующие меры: сбалансировать систему образования с потребностями рынка труда; создать новые рабочие места, в частности, в контексте стимулирования малого и среднего бизнеса; создать условия для закрепления молодых специалистов на должностях, путем обеспечения выпускников вузов первыми рабочими местами, а также проводить стажировку в учреждениях и предприятиях с целью обеспечения молодых специалистов практическим опытом.

**Научная новизна.** Обоснованы направления решения молодежной безработицы и пути повышения конкурентоспособности молодых специалистов. В частности, целесообразно увеличить финансирование мероприятий по трудоустройству молодых специалистов и поддержки занятости; организовать поддержку собственного дела среди молодежи; начать развитие инновационных форм занятости и самозанятости среди молодежи.

**Практическая значимость.** Результаты исследования и предложенные пути решения проблемы могут быть использованы органами государственной власти, в частности, в рамках деятельности государственной службы занятости, для совершенствования механизма функционирования молодежного рынка труда.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность молодежи, трудоустройство, рынок труда, занятость, безработица.