

странам Европы и СНГ. – Братислава, 2011. – 145 с. – Режим доступа: [http://issuu.com/undp\\_in\\_europe\\_cis/docs/russianrhdrweb](http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/russianrhdrweb).

3. Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження / Кол. авт. – Х.: ХІСД, 2011. – 64 с.

4. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience // United Nations Development Programme. New York, 2014. – 226 p.

## **ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ СТРУКТУРНОЇ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

*Труш Г.М., аспірант,*

*Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України,  
м. Херсон, Україна*

В еволюційному розвитку людства наймогутнішим стимулом економічного зростання стала конкуренція. Досвід країн розвинутої ринкової економіки свідчить про те, що рівень продуктивності праці досягає самих високих рівнів в умовах високої конкуренції і найнижчих за її відсутності.

В економічній думці існує багато різноманітних підходів до визначення поняття конкуренції на ринку праці. Особливістю конкурентних відносин на ринку праці є те, що його основні суб'єкти – покупці і продавці є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції. А конкуренція, як відзначає І.Л. Петрова, набуває двох форм: 1) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації роботи; 2) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [1]. Конкуренція між працівниками є рушійною силою до підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці. Слушною в даному контексті є позиція науковців Богині Д.П., Лісогор Л.С., Кулікова Г.Т., які вважають, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [2].

Водночас недостатньо дослідженими є особливості забезпечення конкурентоспроможності певних професійних та вікових груп населення, зокрема молоді, як групи населення зі зниженою конкурентоспроможністю на ринку праці. Гострою проблемою для сучасного ринку праці є високий рівень незадоволеного попиту на фахівців при наявності досить стабільної пропозиції. Останні події 2014-2015 років на сході країни не могли не позначитись, як на стані економіки країни в цілому, так і на її складовій – загальнонаціональному ринку праці. Також вони негативно вплинули і на регіональний ринок праці Херсонської області. Так

кількість зайнятого населення віком 15-70 років у 2014р., порівняно з 2013р., зменшилася на 30,0 тис. осіб, або 6,2% та становила 450,2 тис. осіб, з яких особи працездатного віку склали 96,5% [3]. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років відповідно зменшився за визначений період з 59,6% до 56,4%, що є найнижчим показником за останні 10 років. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у осіб віком 30-49 років, а найнижчий – у молоді віком 15-24 років та осіб віком 60-70 років, причому рівень зайнятості молоді у віці 15-24 років зменшився на 7,7 % і становив лише 31,8 %. Рівень зайнятості жінок зменшився більше ніж у чоловіків, як і загалом так і у віці 15-24 роки. Зменшення рівня зайнятості по області відбулося за рахунок зменшення його у сільських поселеннях, так як у міських поселеннях рівень зайнятості майже не зменшився. Але це не стосувалося рівня зайнятості молоді у віці 15-24 роки, і у міській і у сільській місцевості зменшення склало 8,2 % та 7,7 відсотки відповідно. Серед загальної кількості зайнятого населення кожний третій працював у сільському, лісовому та рибному господарстві, п'ятий – у оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, лише кожний десятий у промисловості. У структурі зайнятих понад дві третини (70,8%) склали наймані працівники, решту становили працюючі у секторі самостійної зайнятості.

У 2014р. на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм господарювання кількість найманих працівників становила 210,7 тис. осіб і скоротилася в порівнянні з 2013 р. на 1,1%. Значне скорочення спостерігалось у промисловості, оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів [4].

У структурі працівників за віком станом на кінець 2014 року молодь у віці 15-35 років складала 27,7%, що менше ніж на кінець 2013 року на 1%. Аналіз зайнятості молоді на підприємствах свідчить, що більш пріоритетною сферою працевлаштування для молоді була фінансова та страхова діяльність і торгівля, де частка зазначеної категорії працівників складала відповідно 67,7% та 49,4% всіх працюючих. Також молоді кадри приваблювала робота у державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні, функціонуванні бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури. При цьому кожний четвертий молодий працівник був зайнятий у сферах тимчасового розміщування й організації харчування та інформації та телекомунікацій.

Кількість безробітних у віці 15-70 років по області в 2014р., порівняно з 2013р., збільшилася на 5,2 тис. осіб або на 11,7% та становила 49,6 тис. осіб. Із загальної кількості безробітних 37,3 тис. осіб або 75,2 % мали досвід трудової діяльності, а решта шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. До останньої категорії в основному належала молодь, яка була не працевлаштована після закінчення навчальних закладів Рівень безробіття населення віком 15-70 років збільшився у 2014р., на 1,4 відсоткових пункти (в.п.) та становив 9,9% економічно активного населення зазначеного віку. Рівень безробіття молоді у віці 15-24 роки традиційно був найбільшим серед усіх вікових груп та складав 25%, але якщо за гендерною ознакою він майже не відрізнявся, то рівень безробіття міської молоді

переважав аналогічний показник сільської молоді більше ніж у 3 рази (38,2% проти 12,6%). Необхідно відмітити, що у 2014 році, порівняно з 2013 роком, у загальній кількості безробітних відбулося збільшення питомої ваги вивільнених з економічних причин (на 15,3 в.п.), звільнених у зв'язку з закінченням строку контракту (на 3,9 в.п.) та звільнених з інших причин (на 4 в.п.). Водночас, спостерігалось зменшення частки звільнених за власним бажанням (на 22,1 в.п.) та не працевлаштованих після закінчення навчальних закладів (на 1,1 в.п.).

За адміністративними даними державної служби зайнятості статус безробітного протягом 2014 р. мали 43,1 тис. осіб. Середньомісячна кількість зареєстрованих безробітних, порівняно з 2013 р. збільшилася на 2,5% та становила у зазначеному періоді 11,8 тис. осіб, 42,9% з них складала молодь у віці до 35 років.

Кількість вільних робочих місць, заявлених роботодавцями скоротилася майже на 20% та становила 23 тис. одиниць. Скорочення потреби відбулося майже у всіх видах економічної діяльності, найбільшим було у будівництві (40,6%), тимчасовому розміщенні і організації харчування (34,3%) та промисловості (31,5%). За професійними групами найбільший попит на робочу силу на кінець грудня 2014 року спостерігався на професіоналів (25,6 % від загальної кількості заявлених вакансій), а найменший – на кваліфікованих працівників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,4%).

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакантну посаду в цілому по області збільшилось з 16 осіб на кінець 2013 р. до 27 осіб на кінець 2014 р.

Задовольняючи потребу у робочій силі, роботодавці, безумовно, надають перевагу освіченим працівникам, тобто наявність вищої освіти надає молоді більше шансів успішно працевлаштуватись та уникнути ризику бідності. Стимулом для підвищення власного трудового потенціалу протягом останніх років стало урізноманітнення форм та сфер зайнятості молоді, але низький рівень заробітної плати змушує молодих спеціалістів шукати кращих заробітків за кордоном.

Передумовою визначення шляхів підвищення конкурентоспроможності молоді є необхідність вивчення домінантних тенденцій становлення і розвитку молодіжного сегменту ринку праці, серед яких можна виділити такі: зменшення потреби роботодавців у праці молоді, зростання частки безробітних серед молоді, інтенсивне збільшення частки молоді, яка поєднує основну діяльність із роботою на умовах вторинної зайнятості, виникнення розбіжностей між пропозицією робочої сили з боку осіб у віці 15-35 років та попитом на неї.

Заходи з підвищення конкурентоспроможності молоді повинні мати комплексний і всеохоплюючий характер, тобто вища освіта має відповідати потребі ринку праці, повинен активно застосовуватись маркетинг освітніх послуг. В свою чергу, працівник повинен дбати про підвищення свого рівня конкурентоспроможності, тобто приділяти увагу своєму здоров'ю, серйозно

ставитись до навчання, постійно розвиватись, що в майбутньому дасть більше шансів отримати гідне працевлаштування та бажані заробітки.

***Список літератури:***

1. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І.Л. Петрова. — К.: Таксон, 1997.— 296 с.

2. Формування конкурентоспроможності робочої сили. Зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Вип. III. — К: Ін-т економіки НАН України, 2003. — 160 с.

3. Економічна активність населення Херсонської області 2014: стат. зб./ Головне управління статистики у Херсонській області. —Херсон, 2015. — 168 с.

4. Праця на Херсонщині у 2014 році: Статистичний збірник / Державна служба статистики України: Головне управління статистики у Херсонській області. — Херсон., 2015.- 258 с.