

УДК 331.5-053.81:005.332.4:005.33

**Приймак В.І.***доктор економічних наук,  
професор кафедри інформаційних систем у менеджменті  
Львівського національного університету імені Івана Франка***Мищук Н.В.***асистент кафедри інформаційних систем у менеджменті  
Львівського національного університету імені Івана Франка*

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРАКТУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглянуто підходи науковців до трактування конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Запропоновано власне визначення понять «конкурентоспроможність молоді людини» і «конкурентоспроможність молоді на ринку праці певної територіальної одиниці». Подано етапи формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Досліджено чинники, які впливають на цю конкурентоспроможність, та її складові.

**Ключові слова:** конкуренція, конкурентоспроможність, конкурентні переваги, молодь, ринок праці.

### **Приймак В.И., Мищук Н.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРАКТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

В статье рассмотрены подходы ученых к трактовке конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Предложено собственное определение понятий «конкурентоспособность молодого человека» и «конкурентоспособность молодежи на рынке труда определенной территориальной единицы». Предоставлены этапы формирования конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Исследованы факторы, влияющие на эту конкурентоспособность, и ее составляющие.

**Ключевые слова:** конкуренция, конкурентоспособность, конкурентные преимущества, молодежь, рынок труда.

### **Pryimak V.I., Mishchuk N.V. THEORETICAL BASIS OF TREATMENT OF YOUTH COMPETITIVENESS IN THE LABOR MARKET**

The article discusses scientific approaches to the treatment of youth competitiveness in the labor market. Proposed self-definition of the concepts of "competitiveness of a young person" and "competitiveness of youth in the labor market of a certain territorial unit". It is presented the stages of formation of youth competitiveness in the labor market. The factors that affect this competitiveness and its components are investigated.

**Keywords:** competition, competitiveness, competitive advantages, youth, labor market.

**Постановка проблеми.** В кожній країні молодіжний ринок праці є одним з найпроблемніших сегментів її національного ринку праці. Молодій людині складно знайти не тільки своє перше робоче місце, але й друге чи третє. Дається взнаки її невеликий досвід у вирішенні власних життєвих проблем, зокрема недосвідченість у питаннях пошуку роботи, яка б відповідала рівню кваліфікації цієї особи. Аналогічна ситуація постає перед українською молоддю. В результаті рівень молодіжного безробіття як в Україні, так і в інших країнах набагато вищий за значення цього показника для інших верств населення.

Однак причиною такого стану речей на ринку праці є не тільки і не стільки відсутність у молодих людей досвіду пошуку роботи. Дається взнаки низький рівень їх конкурентоспроможності на цьому ринку порівняно з людьми інших вікових категорій. Не всі молоді люди на певний момент часу встигли досконалим освоїти певну кваліфікацію чи досягти певного рівня освіти, щоб на рівних конкурувати з іншими працівниками. Адже за ринкової економіки за дефіциту вільних робочих місць конкурентоспроможність працівника відіграє вирішальну роль під час прийняття його на роботу.

Варто зауважити, що ринок праці і конкуренція на ньому порівняно з іншими ринками мають свою специфіку. Перш за все це пов'язане із суб'єктами цього ринку, а саме покупцями та продавцями робочої сили. Вони одночасно є носіями попиту та пропозиції на ньому. Якщо загальна теорія конкуренції та конкурентоспроможності в зарубіжних та вітчизняних літературних джерелах представлена досить широко, то результати адаптації її до ринку праці, зокрема проблеми конкурентоспроможності моло-

дих людей, – недостатньо. Лише протягом декількох останніх років дещо активізувались дослідження науковців зазначеної проблеми.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед вітчизняних вчених, які досліджували проблеми ринку праці та конкуренції на ньому, зокрема ринку праці молоді, її конкурентоспроможності на цьому ринку, можна назвати таких, як Л. Безтелесна, О. Дідківська, О. Грішнова, М. Кримова, І. Леган, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Петрова, О. Пляшко, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська. Так, І. Петрова стверджує, що конкуренція на сегментованому ринку праці, яка, на її думку, полягає у формуванні сегментів з різною конкурентоспроможністю та спонуканні працівників до піднесення власної конкурентоспроможності на цьому ринку, є його регулятором [1].

В науковій роботі М. Семикіної розкрито сутність поняття «конкурентоспроможність молоді» та зв'язок конкурентних переваг і якості людського капіталу молоді, систематизовано чинники та умови формування конкурентних переваг молоді на ринку праці [2]. Дослідженню особливостей конкурентоспроможності молодих спеціалістів та проблем працевлаштування випускників ВНЗ присвячена наукова праця О. Грішної [3]. М. Кримова розглядає методику оцінювання конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, яка базується на порівняльному аналізі очікувань та реалій змісту сучасної вищої освіти з боку основних споживачів освітніх послуг, роботодавців та випускників [4]. О. Дідківська пропонує математичну модель конкурентоспроможності випускників навчальних закладів системи професійної освіти, за якою індивідуальна конкурентоздатність є відображенням (у математичному

сенсі) власного набору соціально-професійних компетентностей, засвоєних під час навчання, на множині соціально-професійних компетентностей, затребуваних ринком праці [5].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на вказане, теоретичні основи трактування конкурентоспроможності молоді на ринку праці в науковій літературі залишаються недостатньо висвітленими.

**Мета статті** полягає в дослідженні теоретичних основ трактування конкуренції на ринку праці та конкурентоспроможності молоді на ньому, складових конкурентоспроможності та чинників формування конкурентних переваг молодих шукачів роботи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Терміни «конкуренція» і «конкурентоспроможність» були предметом дослідження багатьох напрямів та наукових шкіл економічної теорії і залишаються одними з найбільш дискусійних понять в економічній науці. Серед причин сказаного слід назвати те, що ці загальноекономічні категорії можуть відноситись до підприємства чи деякої території, товарів чи послуг, певного ринку, зокрема ринку праці.

Щодо конкуренції на ринку праці, то трактувати однозначно це поняття також не можна, оскільки воно є багатоплановим явищем. Конкуренція на цьому ринку можлива перш за все з боку пропозиції праці і з боку її попиту, тобто між працівниками за певне робоче місце і між підприємцями за можливість залучення у свою фірму грамотних і досвідчених працівників.

Розглядаючи конкуренцію на ринку праці, враховуємо його сегментованість. На цьому ринку існує конкуренція в межах кожного сегменту (короткострокова) і в загальному на всьому ринку праці (довгострокова). Працівник може шукати нове місце праці тільки в тому сегменті цього ринку, який відповідає його кваліфікації. Але в довгостроковому періоді працівник може підвищити свій рівень освіти чи змінити кваліфікацію, що дасть йому змогу претендувати на робочі місця в іншому сегменті ринку праці.

Досліджуючи конкуренцію та конкурентоспроможність об'єктів на ринку праці, звертаємо увагу на неоднозначність поглядів науковців на термінологічний ряд. Зокрема, О. Васильєва, С. Сотникова та інші вчені [6; 7] вважають некоректним використання понять «конкурентоспроможність робочої сили» та «конкурентоспроможність трудового потенціалу», а пропонують використовувати на різних структурних рівнях поняття «конкурентоспроможність працівника, персоналу, людських (трудо-вих) ресурсів». На відміну від них, В. Мирненко, І. Миценко, О. Дьяченко [8] вважають можливим, з чим ми погоджуємося, вживання вченими у їх наукових дослідженнях усіх категорій, обґрунтовуючи це твердження різними точками зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці (робоча сила чи механізм зведення конкурентних переваг робочої сили у функціональний стан).

Досліджуючи конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці, розрізняємо рівні її формування й прояву. До таких слід віднести індивідуальний рівень, рівень підприємств, регіону чи держави і міжнародний рівень. Чим вище рівень цієї конкурентоспроможності, тим більше показників варто включати в разі її оцінювання, і вони мають бути більш глобальними.

Вивчаючи конкуренцію на ринку робочої сили, яка виникає з боку пропозиції праці, дослідники

дещо по-різному підходять до тлумачення сутності конкурентоспроможності людських ресурсів [9, с. 34]. Одні з них пов'язують конкурентоспроможність працівників з реалізацією їхніх можливостей у конкурентних змаганнях на ринку праці, враховуючи наявність їхнього потенціалу та те, як він реалізується, другі – враховують властивості і характеристики, які впливають на конкурентні переваги і від яких залежить перемога у цих змаганнях, треті – головну увагу зосереджують на результативності у конкурентній боротьбі та задоволенні потреб.

Автори першого з цих підходів вважають, що конкурентоспроможність працівників виявляється лише в процесі їхньої участі в трудових відносинах. Як зазначає Є. Янченко, конкурентоспроможність людських ресурсів – це такий набір якостей, які визначають переваги їх носія в системі трудових відносин порівняно з іншими їх учасниками. Якості, які цей набір утворює і які за різними критеріями виявляються більш важливими, ніж в інших їх носіїв (конкурентів), є конкурентними перевагами [10].

Другий підхід до розуміння поняття конкурентоспроможності стосовно пропозиції праці певною мірою ґрунтується на теорії М. Портера [11] для конкуренції між суб'єктами господарювання. Цей вчений розуміє конкурентоспроможність як якісну категорію, під час оцінювання якої потрібно скористатися шкалою порівнянь. Погоджуючись з ним, зауважимо, що множину первинних показників, які планується використати в процесі цих вимірювань, треба вибирати з огляду на конкурентоспроможність того, кого ми оцінюємо (індивід, людські ресурси підприємства, регіону, держави чи групи держав). При цьому потрібно врахувати як первинні показники, що характеризують конкурентні переваги суб'єкта, так і ступінь його розвитку й задоволення потреб.

Прихильники останнього підходу акцентують увагу на конкурентних перевагах людських ресурсів та задоволенні потреб. Зокрема, Н. Ковтун вважає, що конкурентні переваги людських ресурсів виявляють себе як синергетичні впливи людського капіталу, потік доходів, створений в результаті інвестицій в людину протягом її життя; соціального капіталу, який забезпечує соціальні взаємодії людини і формування довіри між людьми; успадкованих ознак людини, на основі яких формується ментальність народу, соціалізуються якісні ознаки людських ресурсів [12].

Вважаємо можливим існування всіх розглянутих підходів до тлумачення сутності конкурентоспроможності стосовно пропозиції праці, а оцінити його можна лише опосередковано за допомогою рівня розвитку конкурентних переваг тих, хто пропонує на ринку свою працю, та рівня реалізації їхніх потенціалів. Зважаючи на дослідження Л. Безтелесної, О. Пляшко [13], Л. Семів [14] та інших науковців, вважаємо, що під час оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів підприємства, регіону чи держави треба враховувати не лише всі особисті конкурентні переваги людей, але й синергетичний ефект від їхньої взаємодії під час виконання певного трудового завдання, хоча оцінити цей ефект практично дуже складно, а деколи й цілком неможливо.

Досліджуючи конкурентоспроможність на ринку праці стосовно пропозиції робочої сили, наголошуємо на тому, що, незважаючи на позитивну тенденцію зміни кількості наукових досліджень цієї проблематики, вивченню конкурентоспроможності молоді на ринку праці приділено ще недостатньо уваги. Причиною такої ситуації вважаємо вкрай малу кількість

статистичних даних з цієї проблематики та недостатню зацікавленість державних органів влади.

Для однозначності розуміння поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» слід вказати на те, кого ми відносимо до молодих людей. У більшості європейських країн вікові межі цієї соціально-демографічної групи коливаються від 13–14 до 29–30 років, у США вік молоді становить від 12 до 24 років. У резолюціях Генеральної Асамблеї ООН під молоддю розуміють осіб у віці від 15 до 24 років [15]. Не вникаючи у характер особливостей соціального стану цієї соціально-демографічної групи осіб, зауважимо, що, згідно із Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р., до молодих людей в Україні відносять осіб у віці від 14 до 35 років [16].

З огляду на високий рівень молодіжного безробіття в Україні особливої актуальності в наукових дослідженнях набуває проблематика регулювання конкурентоспроможності молоді на національному та регіональних ринках праці. Враховуючи наш основний інтерес до конкурентоспроможності окремої молодої людини і конкурентоспроможності молоді на ринку праці певного регіону чи держави, розглянемо розуміння нами цього поняття на его-, мезо- і макрорівнях.

На нашу думку, *конкурентоспроможність молодої людини* – це агрегована сукупність її особистих здібностей та індивідуальних переваг, які дають змогу цій людині перемагати в конкурентній боротьбі на ринку праці під час працевлаштування на певне вільне робоче місце чи вакантну посаду, тобто за своїми знаннями, вміннями, компетенціями та іншими особистими характеристиками краще, ніж інші кандидати на цю вакансію, влаштувати працедавця під час заповнення ним вказаного робочого місця.

*Конкурентоспроможність молоді на ринку праці певної територіальної одиниці* (регіону чи держави) – це сукупність якісних і кількісних характеристик робочої сили молодих людей цієї території з урахуванням синергетичного ефекту їх спільної діяльності, а також можливості цього територіального формування до розвитку його людського потенціалу, здатність використати вміння, навички, компетенції та інші якості молодих осіб, які впливають на їхні конкурентні переваги на регіональному чи національному ринку праці.

Слід зауважити, що у підвищенні рівня конкурентоспроможності особи неабияку роль відіграє самоосвіта, оскільки в сучасному динамічному світі дуже швидко відбувається старіння знань. Тому кожній людині потрібно постійно оновлювати свої знання, вдосконалювати вміння та професійні навички не тільки за посередництва закладів освіти, але й самотійно, за необхідності перенавчатися, оскільки без цього є ймовірність втратити свою кваліфікацію.

З працевлаштуванням молоді особи ріст її рівня конкурентоспроможності продовжується. Тут відбувається поглиблення професійних компетенцій. Адже ніякі теоретичні знання не замінять практичного досвіду. Працюючи на певному підприємстві, молода людина вступає у змагання з іншими працівниками не тільки на зовнішньому щодо цього підприємства, але й на внутрішньому ринку праці, що стимулює її до набуття вмінь і практичних навичок у вибраній професії.

Говорячи про зростання рівня конкурентоспроможності молоді, скажемо про вплив підприємства, трудового колективу та стану внутрішнього ринку праці на цей рівень. Питанням впливу на рівень кон-

курентоспроможності працівників різних чинників, класифікації цих чинників та інших питань цієї проблематики присвятили свої дослідження С. Бандур, Л. Безтелесна, Д. Богиня, О. Грішнова, І. Леган, І. Петрова, О. Пляшко, Л. Семів, М. Семикіна та інші науковці.

Так, Д. Богиня до чинників, які визначають конкурентоспроможність робочої сили, зокрема молоді, на ринку праці відносить:

- загальнооб'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, ступінь розвитку продуктивних сил країни та окремих її регіонів, статеві-віковий склад населення, кількісний і якісний склад трудових ресурсів, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури тощо;

- чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника, а саме стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;

- чинники, що характеризують соціально-психологічні якості особи, а саме життєво-цільові установки, схильності та звички, ступінь політичної зрілості, релігійності, комунікабельності, рівень менталітету, самодисципліни, знання іноземної мови [17, с. 4].

Відзначаючи значну роль зазначених чинників у формуванні конкурентоспроможності молоді, враховуємо чинники, які впливають на конкурентоспроможність людини як істоти біопсихофізіологічної, і такі, що формують її конкурентоспроможність через середовище існування та прикладання потенціалів. Причому в обох випадках акцент доцільно робити на превалюванні чинників інституційного характеру. О. Пляшко вважає, що виконання аналізу цих чинників потребує їх систематизації за чітко визначеними критеріями, тому їх доцільно групувати залежно від напрямку та прикладання дії на забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, а саме загальнодержавні та регіональні; внутрішні, які визначаються активністю цих ресурсів, та зовнішні, які детерміновані середовищем. До зовнішніх чинників варто віднести соціально-економічний стан країни, регіону, підприємства, галузі, рівень життя населення та інституційного розвитку. Внутрішні чинники мають суб'єктивний характер і визначаються потребами, інтересами, ціннісними орієнтирами людських ресурсів та їх демографічними й освітньо-професійними можливостями [9, с. 50, 52].

І. Леган пропонує поділити чинники, що впливають на конкурентоспроможність молоді, на зовнішні та внутрішні, до перших з яких відносить політичні, економічні, соціальні та технологічні чинники, а до других – рівень освіти та кваліфікації, професійну компетентність, мотивацію та організаторські здібності, життєві орієнтації, етично-моральні та фізіологічні чинники [18, с. 23]. Інші науковці пропонують свої системи класифікації чинників формування й забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.

На нашу думку, під час дослідження вказаної проблематики треба розглядати чинники, які впливають на формування конкурентоспроможності молоді, тобто мають вплив на розвиток особистості, формування у молодої людини конкурентоспроможних якостей, набуття нею тих характеристик, які допоможуть їй у конкурентних змаганнях на ринку праці.

Найбільший вплив на формування конкурентоспроможності молоді, на нашу думку, мають ті чинники, що пов'язані зі станом розвитку освіти на території проживання цієї особи та рівнем її освіченості. Хоча зрозуміло, що й інші чинники в цьому питанні відіграють також важливу роль.

Розглядаючи конкурентоспроможність молоді на мезо- чи макрорівні, охарактеризуємо основні її складові. О. Пляшко, досліджуючи конкурентоспроможність людських ресурсів, виділяє сім її складових, а саме соціально-демографічну, освітньо-професійну, мотиваційну, інтелектуальну, інноваційно-креативну, культурну та духовно-інформаційну [9, с. 42], а І. Леган – три, а саме демографічну, освітньо-професійну й особистісно-соціальну [18, с. 27]. Ми згодні з тим, що під час дослідження конкурентоспроможності молоді на регіональному чи національному ринку праці обов'язково потрібно розглядати її освітньо-професійну складову, яка характеризується рівнем та якістю отриманої освіти молодими людьми, їх кваліфікацією та професійними навичками тощо. А вже з ростом освіченості молоді певного регіону підвищується рівень розвитку його людського потенціалу, відповідно, поліпшується конкурентоспроможність молодих людей, які там проживають.

**Висновки.** З оглянутого можна зробити висновок, що конкурентоспроможність молоді на ринку праці є новим і багатостороннім поняттям в економічній науці. Треба розрізняти конкурентоспроможність молодої людини і конкурентоспроможність молоді на ринку праці певної територіальної одиниці (регіону чи держави). Головним чинником, який впливає на формування конкурентоспроможності молоді, є освіта. Під час дослідження складових цієї конкурентоспроможності обов'язково потрібно розглядати її освітньо-професійну складову, яка характеризується рівнем та якістю отриманої освіти молодими людьми, їх кваліфікацією та професійними навичками тощо.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Петрова І. Сегментація ринку праці та процес його регулювання: автореф. дис. ... докт. екон. наук. Київ: Рада по вивченню продуктивних сил України, 1998. 34 с.
- Семикіна М., Голбанос С. Конкурентоспроможність молоді на регіональному ринку праці в умовах системної кризи. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. 2015. Вип. 27. С. 28–35.
- Гришнова О., Самарцева А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування. Економіка та управління. 2013. № 2. С. 49–54.
- Кримова М. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України. Демографія та соціальна економіка. 2015. № 2. С. 53–64.
- Дідківська О. Компетентісна модель конкурентоспроможності випускників навчальних закладів системи професійної освіти. Демографія та соціальна економіка. 2015. № 2. С. 231–242.
- Васильєва А. Конкурентоспособность организации и ее человеческий капитал. URL: [http://www.sbmт.bsu.by/Data\\_RUS/ContBlocks/01112/Vasiljeva.pdf](http://www.sbmт.bsu.by/Data_RUS/ContBlocks/01112/Vasiljeva.pdf).
- Сотникова С., Маслов Е., Глазырин С. Управление конкурентоспособностью персонала. Новосибирск: изд-во НГУЭУ, 2006. 245 с.
- Мирненко В., Миценко И., Дьяченко О. Трактование объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17. URL: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_17\\_ekon/stat\\_17/05.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/05.pdf).
- Пляшко О. Забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів у національній економіці: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.03; Національний університет водного господарства і природокористування. Рівне, 2016. 237 с.
- Янченко Е. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества. Вестник Томского государственного университета. 2001. № 2 (343). С. 163–169.
- Портер М. Конкуренция / пер. с англ. Москва: Вильямс, 2005. 608 с.
- Ковтун Н. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці. Бізнес Інформ. 2014. № 4. С. 29–34.
- Безтелесна Л., Пляшко О. Теоретичні основи трактування потенційної та реальної конкурентоспроможності людських ресурсів. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: спецвипуск. Т. 1. Київ: КНЕУ, 2012. С. 93–103.
- Семів Л. Регіональна політика: людський вимір. Львів: ІРД НАН України, 2004. 392 с.
- About the Youth Programme. URL: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-humansciences/themes/youth/aboutyouth>.
- Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 р. № 2998-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.
- Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: моногр. / Д. Богиня, Г. Куліков, Л. Лісогор, Л. Томіліна, І. Нестеренко. Київ: Ін-т економіки НАН України, 2003. 213 с.
- Леган І. Конкурентність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07; Ін-т демографії і соціальних досліджень ім. В. Птухи. Київ, 2015. 259 с.