DOI 10.15589/jnn20150316
УДК 331.5
С30

COMPETITIVENESS OF THE HUMAN CAPITAL ON THE YOUTH LABOUR MARKET

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА МОЛОДІЖНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Maryna V. Semykina
semikinamv@i.ua
ORCID: 0000-0001-6995-1267

Anna V. Semykina
a.semikina@gmail.com
ORCID: 0000-0003-0310-5724

Serhii S. Golbanos
serhiy@golbanos.com
ORCID: 0000-0003-4167-9753

М. В. Семикіна
д-р екон. наук, проф.[1]

А. В. Семикіна
асп.[2]

С. С. Голбанос
асп.[1]

[1]***Kirovohrad national technical university***
[1]*Кіровоградський національний технічний університет*

[2]***Self-governing (autonomous) research university «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»***
[2]*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

Abstract. The essence of the concepts «competitiveness of the human capital» and «competitive advantages of youth on the labour market» has been disclosed in the article. The classification of the factors of formation of the human capital competitiveness is developed. The specific factors influencing the realization of competitive advantages of youth on the labour market are determined. The interrelation of the youth competitive advantages and human capital quality is represented. The trends of youth economic activity and employment structure are analysed. The results of the sociological research revealed the factors interfering the realization of youth competitive advantages and employment. The suggestions concerning the overcoming of difficulties in the realization of the human capital in the youth labour market are developed.

Keywords: human capital; competitiveness; competitive advantages; employment; labour market.

Аннотация. Предложена классификация факторов формирования конкурентоспособности человеческого капитала. На основе результатов социологического исследования выявлены причины, мешающие молодежи реализовать свои конкурентные преимущества в сфере труда. Разработаны предложения по устранению препятствий в использовании человеческого капитала на молодежном рынке труда.

Ключевые слова: человеческий капитал; конкурентоспособность; конкурентные преимущества; занятость; рынок труда.

Анотація. Запропоновано класифікацію чинників формування конкурентоспроможності людського капіталу. На основі результатів соціологічного дослідження виявлено причини, які заважають молоді реалізувати свої конкурентні переваги у сфері праці. Розроблено пропозиції щодо подолання перешкод у використанні людського капіталу на молодіжному ринку праці.

Ключові слова: людський капітал; конкурентоспроможність; конкурентні переваги; зайнятість; ринок праці.

REFERENCES

[1] Hrishnova O.A., Samartseva A.Ye. Molodi spetsialisty na rynku pratsi: problemy konkurentospromozhnosti ta pratsevlashtuvannia [Young professionals on the labour market: problems of competitiveness and employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny*: *teoriia ta praktyka — Social and labour relations*: *theory and practice*, 2012, no. 1, issue 3, pp. 28–35.

[2] *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy* [State Statistics Service of Ukraine]. Available at: http://ukrstat.gov.ua.

[3] Heiets V.M., Hrytsenko A.A., Blyzniuk V.V. et al. *Instytuty zainiatosti ta bezrobittia: suchasni tendentsii ta vyklyky dlia Ukrainy* [Institutes of employment and unemployment: current trends and challenges for Ukraine]. Kyiv, NAN Ukrainy, DU «In-t ekon. ta prohnozuv.» Publ., 2013. 248 p.

[4] Kaleniuk I.S. Novitni tendentsii u sferi zainiatosti v Ukraini [Latest trends in the sector of employment in Ukraine]. *Chernihivskyi naukovyi chasopys ChDIEU. Seriia 1, Ekonomika i upravlinnia* [Chernihiv CHDIEU scientific journal. Series 1. Economics and Management]. 2012, no. 1, issue 3, pp. 3–8.

[5] Kolot A.M. Transformaciya instituta zanyatosti kak sostavlyayushchaya globalnykh izmeneniy v sotsialno-trudovoy sfere: fenomen prekarizatsii [Transformation of the employment institute as a part of global changes in the social and labour sphere: phenomenon of precarization]. *Rynok pratsi ta zainiatist naselennia — Labour market and population employment*, no. 2, pp. 3–6.

[6] Semykina M.V., Danevych M.V., Fedunets A.D. et al. *Konkurentospromozhnist pratsivnykiv: otsinka ta mekhanizmy pidvyshchennia na riznykh ekonomichnykh rivniakh* [Competitiveness of employees: estimation and improvement mechanisms at different economic levels]. Kirovohrad, KOD Publ., 2015. 226 p.

[7] Libanova E.M. *Rynok pratsi* [Labour market]. Kyiv, Tsentr navchalnoi literatury Publ., 2003. 224 p.

[8] Lisohor L.S., Ratnikov D.H. Pidvyshchennia konkurentospromozhnosti trudovoho potentsialu v umovakh posylennia hlobalizatsii [Improvement of the competitiveness of the labour potential under the conditions of increasing globalization]. *Monitorynh, modeliuvannia ta menedzhment emerdzhentnoi ekonomiky — Monitoring, modelling and management of emergent economy*, 2008, pp. 130–132.

[9] Semykina M.V., Ishchenko N.A., Fedunets A.D. 2015 *Mekhanizmy zainiatosti v umovakh innovatsiinykh zmin: motyvatsiinyi aspekt* [Mechanisms of employment of innovative changes: motivational aspect]. Kirovohrad KNTU Publ., 2015. 210 p.

[10] *Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2013 rik* [Statistical Yearbook of Ukraine for 2013]. Kyiv, Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2014. 533 p.

[11] Petrova I.L., Blyzniuk V.V., Kulikov H.T. et al. *Ukrainskyi rynok pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funktsionuvannia* [Ukrainian labour market: development specifics and operational efficiency]. Kyiv, NAN Ukrainy; In-t ekon. ta prohnozuv. Publ., 2009. 368 p.

[12] Shaulska L.V. Realizatsiia potentsialu konkurentospromozhnosti fakhivtsia v umovakh kryzovoho stanu rynku pratsi [Realization of professional competitiveness potential under the conditions of labour market crisis]. *Visnyk DonNU. Seriia: Ekonomika i pravo — Bulletin of Donetsk National University. Series C: Economics and Law*, 2014, no. 2, pp. 97–101.

[13] Fatkhutdinov R.A. *Konkurentosposobnost organizatsii v usloviyakh krizisa: ekonomika, marketing, menedzhment* [Competitiveness of the organization in times of crisis: economy, marketing, management]. Moscow, Marketyng Publ., 2002. 892 p.

[14] Khafizova G.S. Razvitie innovatsionnosti i konkurentosposobnosti chelovecheskogo kapitala [Development of the human capital innovativeness and competitiveness]. *Kreativnaya ekonomika — Creative economy*, 2012, no. 1, issue 61, pp. 72–82. Available at: http://www.creativeconomy.ru/articles/15311.

[15] Tsvetkova I.I. *Upravlenie konkurentosposobnostyu personala predpriyatiya* [Personnel competitiveness management]. Simferopol, Dolya Publ., 2007. 240 p.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Світовий досвід засвідчує, що в економічному, соціальному та інноваційному розвитку досягають переваг ті країни, де приділяється увага розширенню можливостей розвитку та використання людського капіталу, де молодь має особливу підтримку у формуванні конкурентних переваг на ринку праці.

Українське суспільство сьогодні переживає гострий етап системної кризи, викликів і загроз. Це негативно позначається на якості людського капіталу, призводить до зниження його конкурентоспроможності, що перешкоджає ефективному використанню здібностей до праці, отриманню гідного доходу. Особливо актуальною ця проблема виявляється для молоді. Її розв'язання в Україні потребує продовження наукових пошуків можливостей підвищення конкурентоспроможності молодих людей, дієвого використання людського капіталу на молодіжному ринку праці.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Останніми роками проблема ефективної реалізації людського капіталу у сфері праці знаходилася в полі зору відомих українських дослідників Е. Лібанової [7], В. Гейця [3], А. Колота [5], І. Петрової [11] та ін. Аспекти конкурентоспроможності молоді на ринку праці вивчали В. Близнюк [3], О. Грішнова [1],

І. Каленюк [4], Л. Лісогор [8], Л. Шаульська [17], Р. Фатхутдінов [13], Г. Хафізова [14], І. Цвєткова [15] тощо.

Разом з тим, проблематика конкурентоспроможності людського капіталу на молодіжному ринку праці дотепер залишається недостатньо дослідженою. Потребують з'ясування чинники, що впливають на формування конкурентоспроможного людського капіталу, залишається актуальним пошук можливостей вияву та реалізації конкурентних переваг молоді на українському ринку праці.

МЕТА СТАТТІ — визначення сутності конкурентоспроможності людського капіталу й особливостей його реалізації на молодіжному ринку праці України. Для досягнення мети поставлено завдання: з'ясувати сутність і чинники формування конкурентоспроможності людського капіталу (КЛК); проаналізувати сучасні можливості використання КЛК на молодіжному ринку праці в Україні, визначити перешкоди у формуванні конкурентних переваг молоді й напрями їх подолання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Аналіз наукових джерел [1, с. 30–33; 8, с. 130; 12, с. 98] доводить, що конкурентоспроможність у сфері праці розглядається в літературі передусім стосовно працівників, персоналу, робочої сили, трудового потенціалу. При цьому конкурентоспроможність більшість авторів трактують як здатність індивіда перемагати в суперництві на ринку праці за кращі робоче місце, умови праці, доход. Конкурентні переваги в якісних характеристиках робочої сили розглядають у тісному зв'язку з попитом на працю. Поділяємо точку зору О. Грішнової, 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 людського капіталу на ринку праці зокрема в межах його молодіжного сегмента.

Спираючись на відомі положення теорії людського капіталу, здобутки вчених у вивченні питань конкурентоспроможності у сфері праці [1; 6; 12; 14; 15], пропонуємо розуміти конкурентоспроможність людського капіталу як переваги в якостях, сформованих й накопичених навчанням, вихованням, оздоровленням, освітньо-професійним розвитком, які в поєднанні з прийнятною ціною трудових послуг забезпечують власникам людського капіталу розширення можливостей для трудового вибору, ефективної зайнятості, отримання більшого доходу, професійного розвитку та самореалізації в праці.

Теоретичний аналіз показав, що в ринковому середовищі на формування КЛК впливають різноманітні чинники (рис. 1).

Зауважимо, що наведена на рис. 1 класифікація чинників формування КЛК вдосконалює відомі підходи до класифікацій зазначених чинників, зокрема, за рахунок виокремлення додаткових груп — за характером впливу, тривалістю, керованістю впливу, кінцевим ефектом дії тощо. Це дає змогу не лише системно враховувати їх вплив на всіх рівнях розвитку й використання людського капіталу, а й передбачати зміни в дії окремих чинників (стихійних, негативних, деструктивних), що перешкоджають підвищенню КЛК на ринку праці. При цьому молодіжний ринок праці не є винятком. Носіями людського капіталу на молодіжному ринку праці вважаємо молодь, до якої відносимо осіб 15–34 років.

Конкурентні переваги молоді доцільно 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.

Справедливо підкреслити, що сучасній молоді притаманні позитивні якості, які суттєво відрізняють її від інших вікових груп населення, формуючи конкурентні переваги на ринку праці. Це, передусім, молодість, здоров'я, нові знання, володіння інформаційними технологіями, загострене почуття нового, зацікавленість в змінах, готовність до них. Ці якості поряд з прагненнями до ефективної праці, самореалізації, самоствердження часто слугують запорукою прояву високої працездатності, мобільності, швидкої адаптації до мінливих вимог, що дозволяє професійно зростати, брати участь в інноваційній діяльності.

Між тим молоді, особливо у віці 15–24 років, не вистачає практичного й 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 докладається особистих цілеспрямованих зусиль на початку трудової діяльності для освітньо-професійного розвитку. Вагоме значення при цьому має послідовна політика й підтримка з боку соціальних партнерів (держави, підприємств, громадських організацій). Кращі шанси в пошуках роботи, закріплення за постійним робочим місцем (в умовах стандартної або нестандартної зайнятості) мають ті молоді люди, які отримали відповідне виховання, здобули якісну сучасну освіту, обрали здоровий спосіб життя, яким притаманні такі цінні конкурентні якості, як активність, цілеспрямованість, наполегливість, працездатність, мобільність, прагнення і здатність нарощувати знання. На відміну від молоді з пасивним ставленням до власної конкурентоспроможності,

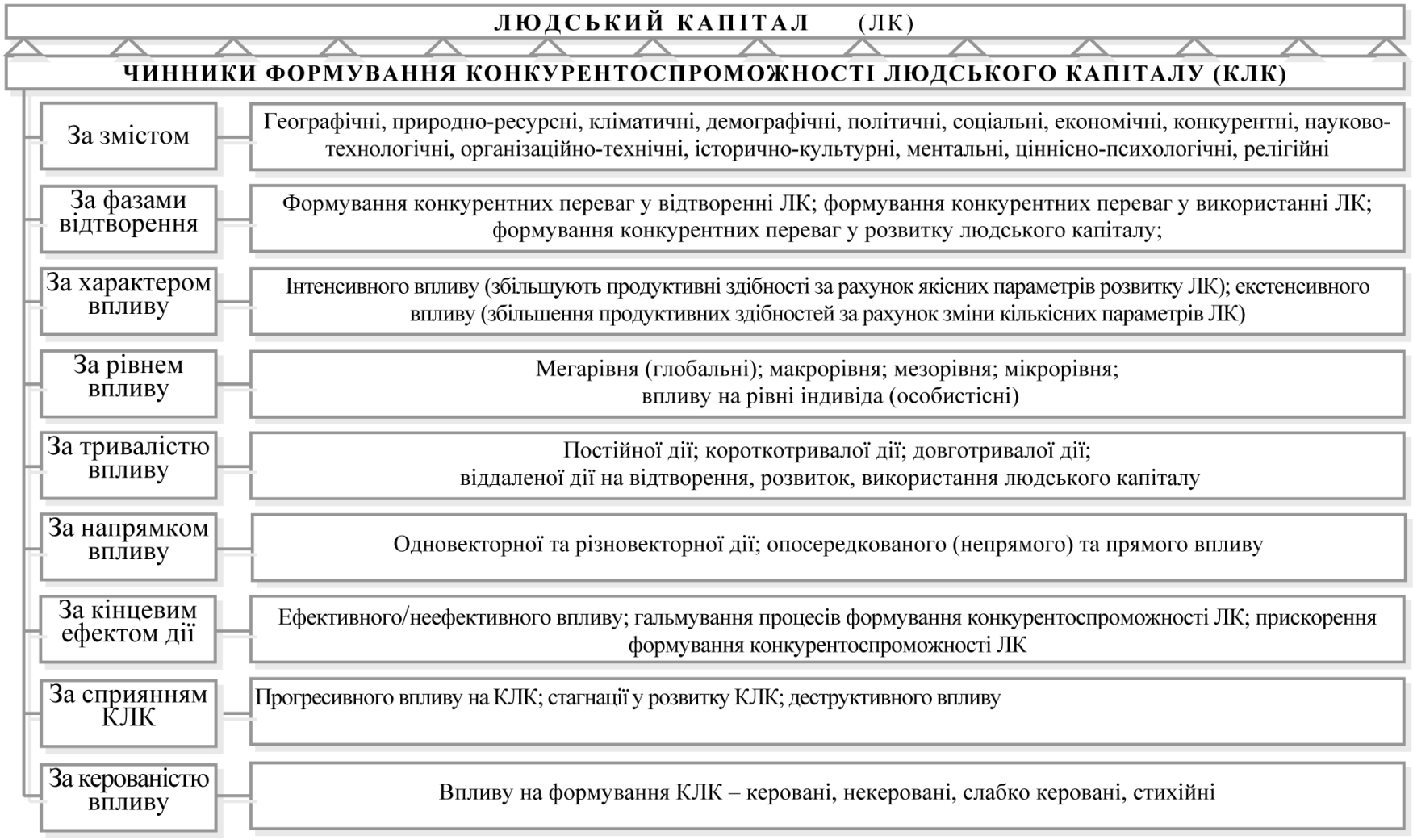

Рис. 1. Класифікація чинників формування конкурентоспроможності людського капіталу

такі молоді люди отримують порівняно більші економічні, соціальні, морально-психологічні вигоди, а саме — більший доход від праці, задоволення від продуктивної праці, ширші можливості для творчого зростання.

Спроможність успішно конкурувати в ринкових умовах значною мірою закладається системою виховання, освіти, культури, умовами добробуту населення, можливостями доступу до якісних освітніх послуг, наявністю джерел інвестування в якість людського капіталу.

Безперечно, ускладнюють можливості реалізації конкурентних переваг молоді такі чинники, як безробіття на ринку праці, недосконалість трудового законодавства, нерозвиненість соціального партнерства, нестача взаємодії підприємств і навчальних закладів, кризові явища в економічному й політичному розвитку, деструктивні процеси в економіці й політиці, тінізація трудових відносин, корупція, конфлікти, війна.

Приклади світового досвіду переконують в тому, що за умов зрілої соціальної відповідальності держави й соціальних партнерів, розробки й реалізації спеціальних державно-приватних програм завжди можливе пом'якшення негативних впливів на конкурентоспроможність молоді. Йдеться про програмно-цільові заходи урядів в країнах ЄС, які передбачають заохочення державою підприємців, що забезпечують працевлаштування молоді й професійне зростання; укладання тристоронніх угод між державою, підприємством і молодим працівником щодо навчання й перенавчання молоді; надання державних дотацій випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи; поширення практики створення тимчасових робочих місць для випускників навчальних закладів; відшкодування державою ¾ витрат підприємств на працевлаштування молодих людей віком 16–18 років, які не мають середньої освіти й потребують інвестування в професійну освіту.

Треба мати на увазі, що глобальні зміни попиту й пропозиції на світових ринках праці, інформатизація світового розвитку мають неоднозначний вплив на реалізацію конкурентних переваг молоді. Сьогодні для молоді з'являється багато цікавих можливостей, проте одночасно зростають ризики зниження конкурентоспроможності, адже щороку у світі зникають сотні професій та одночасно з'являються нові, більш запитані спеціальності, зростає потреба в нових знаннях і навичках, перенавчанні, що потребує додаткових коштів.

Позитивним явищем для молоді є те, що на світових ринках праці зростає попит саме на молодих працівників, які мають сучасну освіту, розвинені комунікативні навички, володіють інформаційними технологіями, здатні працювати у віртуальному просторі, в умовах дистанційної зайнятості, готові до міграції, швидкого перенавчання, опанування нових знань. Менеджери багатьох підприємств і корпорацій в країнах ринкової економіки і в Україні зокрема вже починають робити «ставку» на пошуки талановитої молоді, розглядаючи її як важливий кадровий резерв піднесення інноваційної активності й утримання конкурентних позицій на ринках.

В Україні питання зайнятості й 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 років. Їх людський капітал має бути активно включений у побудову інноваційної економіки держави. Водночас лише за період 2006–2012 рр. частка молоді віком 15–24 років в економічно активному населенні зменшилася з 13,8 до 10,9%, що пояснюється передусім наслідками демографічної кризи. Однак не можна не враховувати, що існує інтелектуальна міграція молоді, зростає кількість випускників шкіл, які бажають вступити до ВНЗ Польщі, Словаччини, Німеччини та інших держав. Ці процеси об'єктивно зменшуватимуть приток молодої робочої сили в економіку, що посилить старіння населення, зумовить кадрову кризу на підприємствах в подальшому.

Аналіз структури зайнятості молоді в Україні свідчить про те, що молодь надає перевагу зайнятості у фінансовій діяльності, торгівлі, державному управлінні (рис. 2).

Пояснення молодіжних пріоритетів на ринку праці 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 у світі. Невипадково останні роки наша країна 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 закордонні замовники зацікавлені більше, ніж у фахівцях із США, Німеччини, Польщі та Чехії, оскільки витрати на оплату праці нижчі 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 української молоді залишається проблематичним. У 2013 р. рівень безробіття молоді у віці 25–29 років (визначений за методологією Міжнародної організації праці) становив 8,7%. Для молодих людей віком 15–24 років аналогічний показник був удвічі вищим (17,4%), їх шанси працевлаштування є найгіршими серед усіх вікових груп осіб, які шукають роботу. Майже половина загальної кількості безробітних в Україні — це молодь до 35 років (698 тис. осіб, або 45%

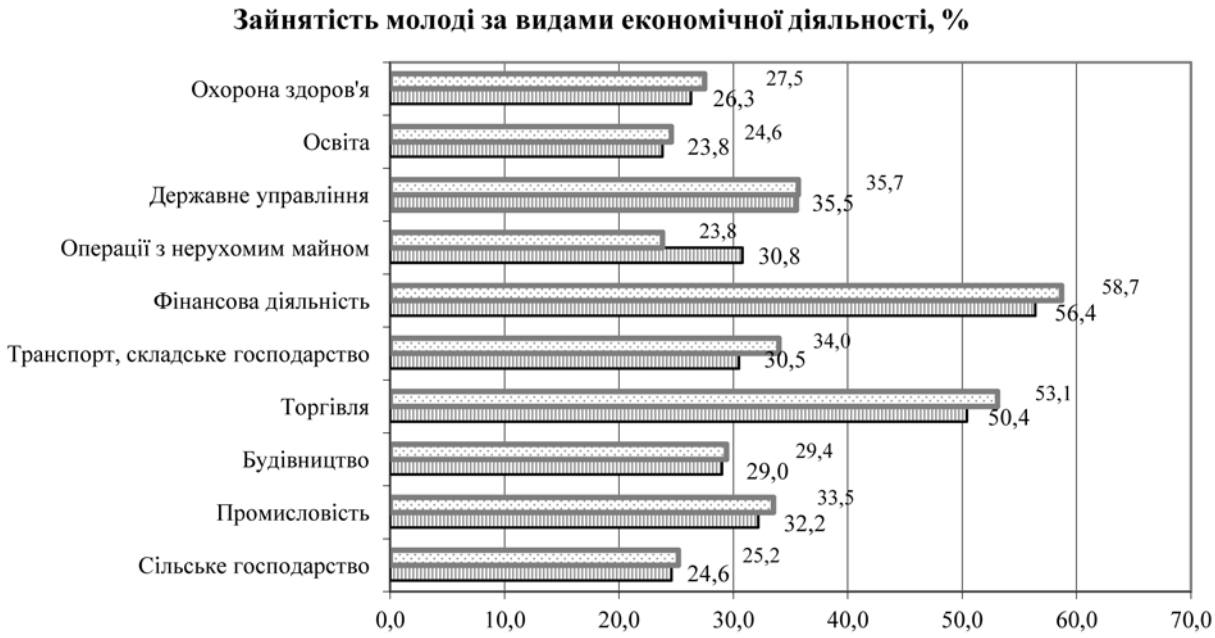

Рис. 2. Структура зайнятості молоді в Україні: ▢ — 2013 р.; ▢ —2010 р.
Джерело. побудовано автором на підставі [10]

у 2013 р.), що засвідчує гостроту проблеми формування та реалізації конкурентоспроможного людського капіталу на молодіжному сегменті ринку праці.

За нашими оцінками, ризик зниження конкурентоспроможності в результаті безробіття для молодих фахівців і робітників в Україні є удвічі вищим, ніж для представників інших вікових груп населення. Такий стан речей часто пояснюється не тільки причинами низької конкурентоспроможності 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 в створення якісних робочих місць для учнівської й студентської практики, стажування викладачів, не сприяючи реалізації гарантій надання першого робочого місця для випускників навчальних закладів.

За результатами соціологічних опитувань учнівської й студентської молоді, понад 70% юнаків і дівчат мають наміри виїхати з країни 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 показник безробіття осіб з вищою освітою є значно більшим за аналогічний середньоєвропейський показник. Крім того, формуванню та використанню конкурентоспроможного капіталу молоді на українському ринку праці перешкоджають існування дисбалансу між структурою попиту і структурою пропозиції, а також гострі протиріччя між розвитком ринку праці і ринку освітніх послуг.

За таких умов молоді вкрай нелегко проявити свої конкурентні переваги в процесі пошуку роботи. Це доводять результати соціологічного дослідження серед працівників підприємств Кіровоградської області, а також безробітних, зареєстрованих Кіровоградським міським центром зайнятості (2014 р.).

Обробка результатів анкетування свідчить, що перешкодами у формуванні та реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці більшість респондентів вважають:

– низький рівень оплати праці загалом в країні та регіоні (91% опитаних);

– непривабливість вакантних робочих місць, що пропонуються молоді, з позицій оплати й умов праці (87%);

– нестача досвіду молодих людей (84%);

– низька якість робочих місць, зокрема низький рівень механізації, автоматизації, комп'ютеризації трудових процесів (77%);

– нестабільність зайнятості (72%);

– недоліки в якості підготовки випускників (66%);

– розрив між вимогами роботодавців до випускників вищих навчальних закладів і рівнем їх підготовки (58%);

– застарілість матеріально-технічної бази більшості підприємств (53%);

– нестача достовірної інформації про наявність прийнятної роботи (42%).

Щодо останнього слід додати, що молодь акцентує увагу на тому, що електронна інформація в Україні про вакантні робочі місця є неповною й неоперативною. Моніторингу молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності молоді в країні поки не існує. Структура вакантних робочих місць, що наявна в Україні, не відповідає структурі потреб молоді в умовах низького техніко-технологічного розвитку значної кількості вітчизняних підприємств. З іншого боку, більшість вакантних робочих місць не зацікавлює молодь пропозиціями оплати праці на рівні мінімальної заробітної плати, що породжує прагнення шукати роботу або можливості навчання за кордоном.

За результатами здійсненого аналізу можна стверджувати, що розв'язання проблеми конкурентоспроможності молоді потребує розробки системних заходів держави й соціальних партнерів для подолання перешкод у реалізації конкурентних переваг на ринку праці.

Виходячи з викладеного, доцільною є розробка низки державно-приватних програм, спрямованих на таке:

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

– організацію регіональних центрів координації взаємодії служб зайнятості, громадських, волонтерських організацій, підприємців і навчальних закладів в питаннях спільної інформаційної роботи з молоддю, пошуку прийнятної роботи;

– розробку державних програм підтримки конкурентоспроможності молоді на ринку праці, орієнтованих як на короткострокове професійне навчання й перенавчання, так і на безперервне навчання (на основі спільних зусиль соціальних партнерів в Україні й залучення іноземних інвесторів);

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

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

– оновлення трудового законодавства з урахуванням появи дистанційної та інших нестандартних форм зайнятості.

ВИСНОВКИ. Викладене дозволяє констатувати, що проблема формування та використання конкурентоспроможного людського капіталу на молодіжному ринку праці України набуває гостроти. Її вирішення потребує спільних зусиль держави, соціальних партнерів на всіх економічних рівнях. Залучення в економіку молодих людей, орієнтованих на постійне підвищення власної конкурентоспроможності, є перспективним для будь-якої держави з огляду на потреби прискореного інноваційного розвитку. Вважаємо, що в Україні використання КЛК на молодіжному сегменті ринку праці стане дієвим лише за умов завершення структурної перебудови економіки, модернізації виробництва й підвищення рівня інтелектуалізації робочих місць, перегляду засад стимулювання праці, запровадження державно-приватних програм, орієнтованих на організацію безперервного навчання молоді, її реальну підтримку на ринку праці. Перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані з розробкою соціальних інновацій у сфері молодіжної зайнятості, підвищенні конкурентоспроможності людського капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

[1] **Грішнова, О. А.** Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування [Текст] / О. А. Грішнова, А. Є. Самарцева // Соціально-трудові відносини: 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 [Текст] : 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 [Електронний ресурс] / І. С. Каленюк // Електронне видання «Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ». — Серія 1. — Економіка і управління. — Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. — № 1(3). — Режим доступу : http://chasopis.geci.stu.cn.uanomer/2012/1/seriya_1/ru/168-172.pdf.

[5] **Колот, А. М.** Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации [Текст] / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — № 2. — С. 3–6.

[6] Конкурентоспроможність працівників: оцінка та механізми підвищення на різних економічних рівнях [Текст] : 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 [Текст] : навч. посібник / Е. М. Лібанова. — К. : Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.

[8] **Лісогор, Л. С.** Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації [Текст] / Л. С. Лісогор, Д. Г. Ратніков // 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 [Текст] : монографія / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, А. Д. Федунець. — Кіровоград : КНТУ, 2015. — 210 с.

[10] Статистичний щорічник України за 2013 рік [Текст] — К. : Державна служба статистики України, 2014. — 533 с.

[11] Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [Текст] / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін. ; за ред. І. Л. Петрової; НАН України; ДУ «Ін-т екон. та прогнозув.». — К., 2009. — 368 с.

[12] **Шаульська, Л. В.** Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці [Текст] / 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 [Текст] / Р. А. Фатхутдинов. — М. : Маркетинг, 2002. — 892 с.

[14] **Хафизова, Г. С.** Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала [Электронный ресурс] / Г. С. Хафизова // Креативная экономика. — 2012. — №1 (61). — С. 72 – 82. — Режим доступа : http://www.creativeconomy.ru/articles/15311.

[15] **Цветкова, И. И.** Управление конкурентоспособностью персонала предприятия [Текст] : монография / И. И. Цветкова. — Симферополь : ДОЛЯ, 2007. — 240 с.

© М. В. Семикіна, А. В. Семикіна, С. С. Голбонос

Надійшла до редколегії 27.04.2015

Статтю рекомендує до друку член редколегії ЗНП НУК
д-р техн. наук, проф. *І. О. Іртищева*