

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE OF MANAGEMENT

УДК 331.5

DOI [10.17150/1993-3541.2015.25\(3\).416-425](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(3).416-425)

В. Г. БЫЛКОВ

*Байкальский государственный университет
экономики и права,
г. Иркутск, Российская Федерация*

ЗАКОНОМЕРНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ СПРОСА НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация. В современных условиях развития рынка труда особое значение приобретают вопросы оптимального соотношения спроса и предложения. Традиционно в теории и практике изучения процессов формирования спроса на труд выделялись факторы, влияющие на потребность в рабочей силе. Новые методологические подходы к субстанциям категории спроса на рынке труда предполагают изучение не только причинно-следственных связей, но и выявление параметров и разновидностей спроса. Определено, что формирование спроса на рынке труда осуществляется на уровне хозяйствующего субъекта. Высокий уровень неопределенности социально-экономической среды, в которой функционируют организации, предопределяет ряд условий и ограничений в процессе формирования спроса на труд. Доказано, что учет процессов формирования спроса на труд и жизненного цикла развития организационных единиц позволит объективно определить разновидности и факторы воздействия спроса на рабочую силу. Представлена авторская классификация факторов, формирующих спрос на рабочую силу с учетом трансформации социально-экономической среды бизнес-структур. Доказана необходимость введения в методологический оборот теории рынка труда понятий «спрос потребности» и «спрос замещения», что позволит объективно оценивать и прогнозировать спрос на рабочую силу.

Ключевые слова. Рынок труда; спрос на рабочую силу; вакансия; рабочее место; факторы формирования спроса; жизненный цикл предприятия; потребности в рабочей силе; спрос потребности; спрос замещения; движение рабочей силы.

Информация о статье. Дата поступления 19 марта 2015 г.; дата принятия к печати 27 марта 2015 г.; дата онлайн-размещения 30 июня 2015 г.

V. G. BYLKOV

*Baikal State University of Economics and Law,
Irkutsk, Russian Federation*

LEGITIMATE TRANSFORMATION OF DEMAND IN THE LABOR MARKET

Abstract. At the present stage of the labor market development, the issues of supply and demand optimal balance gain particular importance. Traditionally, the factors affecting the need for labor were defined in theory and practice of labor demand formation. New methodological approaches to the category «demand» in the labor market not only involve the research of causal effects, but also imply the identification of demand parameters and variations. It is determined that demand formation in the labor market is realized at the level of an economic entity. A high level of uncertainty of socio-economic environment, in which the organization operates, determines the number of conditions and limitations in creating the demand for labor. It is proved that accounting for formation of demand for labor and organizational units' life cycle will enable to determine the types and factors influencing the demand for labor. The author's classification of the factors intended to form the demand for labor with consideration of businesses socio-economic environment transformations is provided. The necessity of introduction of the concepts «needs demand» and «replacement demand» into methodological turnover of the labor market theory is justified. It is stressed that it will enable to assess and forecast the demand for labor more objectively.

Keywords. Labor market; demand for labor; vacancy; workplace; demand formation factors; enterprise life cycle; labor needs; needs demand; replacement demand; labor movement.

Article info. Received March 19, 2015; accepted March 27, 2015; available online June 30, 2015.

Проблема несоответствия спроса и предложения на рынке труда имеет первостепенное значение в теории и практике экономической науки. Достаточно отметить, что в последние годы появилось немало фундаментальных работ,

посвященных данной проблематике. Среди них можно выделить исследования нобелевских лауреатов 2010 г. в области экономики [11, с. 63]. Д. Мортенсен и К. Писсаридес предложили модель эндогенного создания и ликвидации рабочих

V. G. BYLKOV

мест и включили данный подход к определению равновесной безработицы и заработной платы. Авторам удалось смоделировать процессы создания и ликвидации рабочих мест, а также совокупного поведения безработицы и динамики рабочих вакансий. Как подчеркивают лауреаты, экономика характеризуется континуумом рабочих мест, которые отличаются стоимостью произведенного продукта. Каждое рабочее место ориентировано на то, чтобы произвести единственное модульное изменение в общем продукте. Причем каждое изменение уникально для рабочего места, и оно формирует относительную цену, которая, однако, подвержена идиосинкразическому риску, порожденному спросом или сдвигами в производительности. Авторы установили некоторые допущения, связанные с тем, что «фирмы испытывают постоянные идиосинкразические шоки» [11, с. 64]. В конечном счете, ученые-экономисты обосновали подход, который устанавливает важнейшие методологические основы, определяющие организационную единицу (работодатель) как главный субъект процесса формирования потребности в труде. Исходными предпосылками создания рабочего места признаются инвестиции работодателя, а ограничением данного процесса является прибыль от новой вакансии, выраженной в предельных параметрах производительности.

Между тем потребность в труде формируется под действием целой совокупности не только экономических, но и технических, технологических, организационных, структурных и прочих объективных и субъективных факторов. К тому же потребность в рабочей силе существенно изменяется во времени. В какой-то момент спрос на труд имеет тенденцию повышения, в другой период времени он может снижаться. Такого рода изменения связаны с динамичной трансформацией в системе функционирования внутрифирменного рынка труда и процессов обеспечения занятости на уровне хозяйствующего субъекта [17]. Главной методологической проблемой поэтому является объективное описание самого процесса формирования спроса на труд в рамках широкой гаммы социально-экономических условий и организационных предпосылок, ограничений, разнообразия и неопределенности развития бизнес-процессов в совокупности с целым набором разнообразных факторов, которые повышают или снижают потребность в рабочей силе. Такой комплексный подход позволит выявить не только объективные предпосылки, приоритетные факторы, но и определить усло-

вия, при которых происходит сам процесс формирования спроса на рабочую силу, субстанции, виды и формы категории «спрос на труд».

В настоящее время спрос на рабочую силу рассматривается с различных методических и методологических сторон.

Во-первых, традиционно в экономической теории спрос на труд представляют классическими моделями. Подчеркивается, что микроэкономика изучает такие проблемы, как природа спроса и предложения труда на уровне фирмы и отрасли, а также особенности взаимодействия спроса и предложения труда в различных рыночных структурах (чистая конкуренция, монополия, монополия и т. д.). При этом микроэкономическое изучение рынка труда в основном базируется на постулатах неоклассической школы [18, с. 333–340]. На основе факторных моделей находят предельные издержки, которыми располагает работодатель с целью выявления необходимости привлечения новой рабочей силы при сложившемся уровне затрат [9; 13]. Предельные факторные издержки труда определяют прирост общих издержек фирмы в связи с увеличением труда на одну единицу [18, с. 333–340]. При этом весь спектр внешнего и внутреннего социально-экономического воздействия на процесс формирования спроса на рабочую силу в экономической теории принимается по умолчанию, что явно ограничивает методологическую сущность понятия «спрос на труд». Признавая полезность рассмотрения многообразного воздействия факторных издержек, следует отметить технократичность такой методологии, которая не учитывает процессы трансформации внешней среды, реальные социально-экономические условия и структурно-организационные предпосылки создания потребности в рабочей силе.

Во-вторых, спрос на рабочую силу изучают в рамках прикладных, практических исследований как элемент движения рабочей силы. Многие исследователи считают, что формирование спроса основано на движении рабочей силы (оборот рабочей силы и рабочих мест) как важнейшей составляющей рынка труда. Появление новых рабочих мест или упадок старых, техническое перевооружение предприятий и отраслей, усиление или ослабление внутренней и международной конкуренции, различия в местных условиях бизнеса приводят к изменениям общего числа рабочих мест, их перераспределению между предприятиями и, в конечном счете, к переливу рабочей силы [16, с. 19].

Часто подчеркивается, что движение (создание и ликвидация) рабочих мест лежит в основе любых структурных изменений в современной экономике. Замещение менее производительных и технологически устаревших рабочих мест более эффективными и современными вносит значительный вклад в рост совокупной производительности. Создание и ликвидация рабочих мест генерируют перемещения работников — оборот рабочей силы и структурные изменения в занятости. Другими словами, движение рабочих мест является отражением разнообразных процессов адаптации и реструктуризации фирм на рынке труда и одной из ключевых форм более общего феномена — движения рабочей силы [4, с. 3–4].

Действительно, движение рабочей силы и рабочих мест является основным критерием спроса, однако траекторию движения задает в первую очередь работодатель, исходя из социально-экономических, организационных целей и задач развития. Чтобы выявить вектор спроса, следует учитывать условия и предпосылки, формирующие потребность в рабочей силе.

Традиционно в теории рынка труда спрос на труд на конкретном рынке означает количество услуг труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Подчеркивается, что спрос на труд формируют работодатели, располагающие вакантными рабочими местами, а также рабочими местами, занятыми работниками, которые не удовлетворяют работодателя, в связи с чем он вынужден искать им замену [6, с. 143; 14, с. 54]. В количественном отношении спрос отражает объем и структуру потребностей в работниках со стороны предприятий и организаций различных форм собственности, выступающих в качестве субъектов рыночного хозяйства, в целях заполнения вакантных рабочих мест при данном объеме производства и уровне производительности труда. Конкретная величина спроса определяется числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени [16, с. 75].

Итак, субъектом формирования спроса на труд является работодатель, представляющий определенную организационную единицу, предприятие, фирму или организацию. Достаточно корректно спрос на рабочую силу как элемент механизма функционирования рынка труда представили авторы учебника «Экономика труда» [1, с. 84]. Они считают, что в общем виде он отражает объем и структуру потребностей отдельных предприятий в определенном количестве работников (в физических лицах как

элемент текущего рынка труда на конкретный момент времени или в среднегодовом исчислении как элемент совокупного (национального) рынка труда) [1, с. 84].

Вполне справедливо отмечают В. С. Буланов и Н. А. Волгин, что в количественном отношении спрос отражает объем и структуру потребностей в работниках со стороны предприятий и организаций разных форм собственности, выступающих в качестве субъектов рыночного хозяйства, в целях заполнения вакантных рабочих мест (как освободившихся, так и вновь создаваемых) при данных объемах производства и уровне производительности труда [15, с. 93]. Подчеркивается, что спрос на рабочую силу внешне выступает как явление субъективное, как продукт и инструмент кадровой политики предприятия — политики найма работников в требуемом количестве и с необходимыми профессионально-квалификационными качествами и соответственно существующим на предприятии конкретным видам труда [15, с. 96].

Между тем работодатель как субъект формирования спроса на труд сам представляет обособленную социально-экономическую единицу, которая функционирует в условиях нестабильной социально-экономической ситуации, причем его экономическая политика не всегда согласуется с кадровой стратегией в силу определенных условий. Различные организационно-правовые формы предприятий и организаций предполагают и иные способы инвестирования и капитализации средств на привлечение рабочей силы, различные способы формирования издержек на создание рабочих мест. В конечном счете для каждой организационной единицы определен свой специфический механизм формирования спроса на труд.

В-третьих, спрос на труд оценивают как потребность в рабочей силе в виде статистической учетной единицы. Попытки определения спроса на рабочую силу предпринимаются Росстатом. В целях изучения потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам Федеральная служба государственной статистики проводит выборочное обследование организаций по состоянию на 31 октября (начиная с 2008 г.). Обследования организуются с периодичностью 1 раз в 2 года. При формировании сведений о потребности в работниках для заполнения вакантных рабочих мест учитываются вакантные рабочие места, освободившиеся в случае увольнения сотрудников, ухода в отпуск по беременности и

V. G. BYLKOV

родам или в отпуск по уходу за ребенком, а также вновь созданные рабочие места, на которые планировалось принять работников в течение 30 дней после отчетного периода¹. Результаты, полученные в рамках данного выборочного обследования, позволяют проводить анализ профессионально-квалификационной структуры численности работников и сложившуюся ситуацию с дефицитом специалистов и рабочих кадров по профессиональным группам, видам экономической деятельности и формам собственности организаций (государственная и муниципальная, негосударственные), субъектам Российской Федерации. С одной стороны, появляется информационное поле для выявления совокупного спроса, с другой стороны, такие исследования носят разовый характер и не учитывают динамичность социально-экономического развития.

Таким образом, большинство ученых-экономистов подчеркивают, что спрос на рабочую силу представляет собой совокупность рабочих мест, которые может предоставить работодатель с целью решения своих социально-экономических проблем в определенный период времени. Несомненно, признается, что субъектом формирования спроса рынка труда выступает бизнес-единица, структурное бизнес-процессное сообщество, предприятие-фирма. Однако раскрывая сущность спроса, не учитываются воздействие внешней среды, в которой функционирует хозяйствующая единица, а также изменения внутренней сферы предприятия, на уровне которого формируется потребность в труде.

Представленные определения спроса на труд, как экономической категории, сложного социально-экономического процесса, подчеркивают его вероятностный характер. Имея разнонаправленную траекторию (повышение или снижение), формирование спроса на труд представляет собой процесс, функционирующий на альтернативной (вариативной) основе.

Первый вариант характеризуется тем, что работодатель потенциально «может предоставить», «может быть куплено», «работодатели желают использовать», «работодатели желают нанять», «готов нанять работодатель». Другой альтернативой такого процесса для работодателя служит отсутствие потребности в рабочей силе. Именно поэтому исследователи определяют в первую очередь степень вероятности, необходимости, готовности привлечения рабочей силы, как основного ресурса для работодателя.

Вероятностный характер процесса формирования спроса на труд вынуждает многих ученых использовать многофакторные модели зависимости от ключевых факторов или приоритетной группы факторов, раскрывая его сущность [11].

По сути, спрос на труд выступает в виде потенциальных предпосылок, вероятности появления или неоявления потребности в привлечении рабочей силы в определенных социально-экономических условиях развития работодателя. Поэтому важным методологическим моментом является выявление условий, при которых предпосылки привлечения рабочей силы будут реализованы реально и появится потребность в заполнении конкретного рабочего места. Исходя из различной по степени вероятности возникновения потребности в рабочей силе формируется целый комплекс технологических, экономических, организационных ограничений и иных условий. Эти ограничения, как правило, вызваны действием внешних и внутренних социально-экономических, структурно-организационных и иных объективных и субъективных для работодателя факторов [2].

Таким образом, организационно-экономическая система, характеризующая работодателя, функционирует с определенными системными ограничителями, которые воздействуют на выбор конкретного вектора при формировании потребности в ресурсах труда. Данный выбор подвержен высокой степени неопределенности и зависит от целой совокупности факторов ограничительного и стимулирующего характера. К тому же нестабильность внешней среды, в которой приходится работать предприятиям, существенным образом сказывается на организационно-технических условиях производства и требованиях к качеству рабочей силы [7, с. 3].

Как правило, ученые обозначают и устанавливают причинно-следственные связи между спросом на продукцию и рабочей силой, ростом цен на продукцию предприятия и расширением спроса на рабочую силу, спросом и изменениями в заработной плате [3, с. 64; 15, с. 103–111]. Часто спрос на труд связывают с изменением реальной заработной платы [12, с. 52] и объемов производства, а также спросом на производимую продукцию. К числу факторов, непосредственно определяющих объем, структуру и динамику спроса на рабочую силу на микроуровне, относят спрос на производимую фирмой (предприятием) продукцию, ее прибыльную реализацию, эффективность функционирования фирмы в конкурентной среде, изменяемой нор-

¹ Федеральная служба государственной статистики РФ.

мой и массой получаемой прибыли [15, с. 102]. Иногда подчеркивается, что вакансии (как характеристики потребности в труде) на предприятии могут появляться по двум причинам: внешним и внутрифирменным. К внешним причинам относятся: конъюнктура рынка труда; колебания спроса и предложения рабочей силы; политико-экономические причины [5, с. 60].

Действительно, это важные, но не всегда основные факторы, формирующие спрос на рабочую силу. Основной предпосылкой появления спроса на труд является какая-либо трансформация в социально-экономической сфере предприятия или организации. Поскольку воздействие всех факторов носит равнонаправленный характер, то методологически важным является выявление основных причин такого рода изменений. Как правило, изменения охватывают несколько сфер деятельности бизнес-организаций. Во-первых, формируются предпосылки, обусловленные изменениями внешней среды. Во-вторых, на конкретном этапе развития происходят трансформации, связанные с формированием или изменением стратегии компании. В-третьих, динамично изменяются социально-экономические, технологические, организационные параметры внутреннего состояния организационных единиц.

Достижение системности и комплексности рассмотрения процессов формирования спроса на рабочую силу возможно с учетом влияния внешней среды. К тому же формирование потребности в труде имеет ряд предпосылок и ограничений внутреннего характера, поэтому следует рассматривать этот процесс как результат воздействия внешних и внутренних факторов.

Поскольку процесс формирования спроса имеет вероятностный, альтернативный характер, а действие факторов имеет разнонаправленную траекторию, то следует установить факторы-условия, при которых возникает необходимость привлечения дополнительных ресурсов труда. Факторы-условия определяют предпосылки создания вакансий, выявляют объективную необходимость либо создания новых рабочих мест, либо увеличения объема выполняемой работы, расширения трудовых функций и операций. Именно внешняя среда задает параметры, векторную траекторию формирования потребности в труде, а внешние факторы-условия позволяют определить степень и силу ограничений или благоприятных возможностей, связанных с процессом создания потребности в труде. К тому же факторы-условия зависят от состояния и развития внешней среды (инвестиционный климат, налоговая и финансовая

система и т. д.). Процесс формирования потребности в труде изменяется по времени, поэтому важно установить систему координат, исходной точкой которой являются трансформации в социально-экономической системе предприятия в определенный момент времени [2].

Исходными предпосылками необходимости привлечения трудовых ресурсов считаются оценка и стадии социально-экономического развития, на которой находится тот или иной хозяйствующий субъект. При этом методологически верным является согласование времени формирования спроса, определения направления изменений в организации с этапом жизненного цикла бизнеса, предприятия или жизненного цикла организаций. Следует учитывать, что любая организация имеет не только свои социально-экономические особенности, но и характерные изменяющиеся параметры в зависимости от стадий жизненного цикла предприятия и организаций. Модель жизненных циклов является одним из известных инструментов, используемых для описания процесса развития любой экономической системы. На основе модели жизненных циклов можно проанализировать и выявить параметры отдельных факторов, влияющих на формирование потребности рабочей силы в конкретный период времени. Теория жизненного цикла предприятий [10] предполагает выделение пяти основных стадий:

- формирование;
- интенсивный рост;
- стабилизация;
- реструктуризация;
- спад.

Применительно к исследованию процессов формирования спроса на труд определены предпосылки на различных стадиях развития организаций (табл.).

В конечном итоге, находясь на определенном этапе жизненного цикла, хозяйствующий субъект задает траекторию процессам привлечения ресурсов труда с целью достижения стратегических целей развития. По сути, именно целевые стратегические установки социально-экономического развития определенного экономического цикла являются одновременно объективными предпосылками формирования спроса на труд. Это связано с тем, что на каждой стадии развития бизнес-организации стоят различные социально-экономические, структурные, организационные цели и задачи, которые проецируются в рамках кадровой стратегии, в том числе по поводу привлечения рабочей силы.

V. G. BYLKOV

Предпосылки формирования спроса на стадиях жизненного цикла предприятий

Стадия	Цели бизнеса	Предпосылки формирования спроса
Формирование	Период становления организации, осознания целей, оценка ресурсного потенциала, установка, внедрение и освоение и запуск в производство нового оборудования и технологий. Инвестирование в труд ограничено бизнес-проектом	Активный спрос. Формирование новых рабочих мест, а также кадрового состава (ядра) бизнес-структуры. Вакансии носят стабильный характер. Замещение рабочих мест минимально
Интенсивный рост	Интенсивная капитализация производства, в результате — расширение ассортимента и объемов производства, внедрение нового оборудования и технологий, создание новых структурных подразделений и служб. Этап быстрого роста организации, осознание своей миссии и формирование кадровой стратегии развития. Постоянное инвестирование в персонал (наем, отбор, оценка, развитие)	Активный спрос. Постоянное формирование рабочих мест за счет появления новых функций и работ на основе поиска эффективных работников. Активный спрос на рабочие места в связи с расширением производства, организационно-структурных преобразований. Рабочие места постоянно увеличиваются. Рост внутрифирменной ротации и мобильности. Замещение вакансий за счет убытия по причинам текучести, естественных причин, восполнения ушедших с конкретного рабочего места (внутрифирменная мобильность)
Стабилизация	Замедление или стабильность в капитализации. Источник инвестиций — прибыль. Период сбалансированного роста за счет дифференциации товаров (рынков). Стабилизация структуры, ориентация на эффективность. Капитализация персонала сбалансирована с изменениями прибыли. Издержки на персонал оптимизируются	Спрос и рабочие места стабильны. Сегментация и селекция эффективного персонала. Вектор на удержание эффективной рабочей силы. Возможны новые рабочие места на основе секторального привлечения работников. Низкий уровень внутрифирменной мобильности. Замещение на восполнение рабочей силы. Регулирование текучестью
Реструктуризация	Период замедления роста и структурных изменений. Достижение экономических результатов за счет реструктуризации производства, децентрализации, диверсификации рынков. Цель — обеспечить стабильность за счет минимизации издержек, в том числе на персонал. Оптимизация численности. Концентрация функций, видов работ	Спрос пассивный за счет селекции периферийных секторов. Отдельное секторальное привлечение работников. Высокий уровень внутрифирменной мобильности и удержания рабочей силы. Увеличение размеров текучести. Замещение вакансий за счет убытия
Спад	Период, характеризующийся резким падением сбыта и снижением прибыли. Организация ищет новые возможности и пути удержания рынков. Частичное высвобождение мощностей. Прибыль минимальная, что вынуждает перераспределять функции управления, передавать функции на аутсорсинг, выводить персонал за штат. Минимизация затрат на персонал одновременно с оптимизацией численности. Формирование лояльного персонала	Спрос негативный. Приостановка или прекращение найма. Высокая текучесть кадров, нарастание социальных конфликтов, централизация структур и функций управления и производства

Целевые установки, ориентированные для каждого этапа развития бизнеса, имеют векторный характер и для формирования потребностей в рабочей силе. Если на этапе зарождения бизнеса спрос связан с формированием персонала предприятия, то на стадии развития бизнеса спрос обусловлен не только совершенствованием рабочих мест, но и возможностями замещения ушедшей по различным причинам рабочей силой. Именно соизмеряя процесс формирования потребности в труде с этапом жизненного цикла фирмы, можно объективно оценить возможности появления такой потребности во времени. На различных этапах развития бизнеса происходит изменение структуры потребляемой рабочей силы. Могут формироваться условия сектораль-

ной потребности в отдельных узких специалистах и снижаться потребность в специалистах по производству, маркетингу и реализации продукции в зависимости от целей бизнеса. Таким образом, на каждом этапе социально-экономического развития работодателя существуют следующие разновидности спроса на труд: активный, стабильный, пассивный, негативный.

Траектория формирования потребности в труде зависит от индивидуальных особенностей развития конкретной организационной единицы, поэтому в процессе оценки возможностей появления спроса на труд следует учитывать не только влияние стадии жизненного цикла бизнеса, но и развитие следующих параметров организационных структур:

PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE OF MANAGEMENT

- организационно-правовые формы предприятия;
- вид экономической деятельности (рентабельность);
- степень структурных изменений;
- степень подверженности изменениям;
- возможности инвестирования в производство и капитализацию труда;
- доля затрат на персонал.

Комплексная оценка предлагаемых параметров позволит более объективно оценить влияние внешних факторов на уровень потребности в привлечении рабочей силы. Далее следует определить факторы-аргументы, которые измеряют потребности в труде с рядом ограничений и неопределенностей внутреннего характера. Иногда к числу внутренних факторов относят характер деятельности предприятия, его структуру, цели и задачи, систему оплаты труда, размер зарплаты по отдельным категориям работников, систему оценки и обучения персонала, условия труда, систему служебного продвижения [8].

С одной стороны, можно согласиться с авторами, что весь спектр внутренних причин формирования вакансий следует дифференцировать по степени прямого или косвенного воздействия на этот процесс. Высокий темп социально-экономических изменений приводит к формированию гибкости в формировании спроса на труд. Как правило, работодатель формирует спрос исходя из конкретного времени развития, этапа организационного развития, потребностей бизнеса, с учетом сложившейся организационной, корпоративной культуры и кадровой политики предприятия.

С другой стороны, можно выделить следующие внутрифирменные факторы, имеющие непосредственное воздействие на спрос:

1. Экономические, определяющие возможности работодателя расширения производства, диверсификации бизнеса за счет получения дополнительной прибыли и формирования инвестиций для создания рабочих мест и привлечения персонала. Спрос на труд будет зависеть от намерений работодателя в увеличении объемов производства, соответственно, объемов работ. Формирование дополнительных (инвестиционных) средств из полученной прибыли или привлеченных инвестиций осуществляется за счет роста спроса на производимую продукцию и увеличения выручки от продаж, а также экономии затрат на используемый капитал. Капитализация зависит от степени необходимости инвестирования части прибыли в расширение производства, оптималь-

ности удельного веса затрат на персонал, действующих ставок заработной платы, предельной эффективности прежних и новых работников. Главным ограничением размеров спроса при этом будет являться прибыль, как полученная и инвестируемая, так и авансируемая в процессе привлечения дополнительных ресурсов в виде рабочей силы в результате перераспределения работ и трудовых функций. Как правило, активный спрос характеризуется новыми рабочими местами, предназначенными для дальнейшего увеличения объемов производства и диверсификации производства.

2. Структурно-организационные факторы обусловлены появлением новых организационных структур в рамках действующего бизнеса. Реструктуризация производства ведет к тому, что появляются новые структурные единицы, которые должны быть укомплектованы новыми рабочими местами. Спрос на труд в данном случае может быть ограничен либо бюджетом на новое структурное подразделение, либо размерами инвестирования в новые бизнес-подразделения. Как правило, спрос реструктуризации основывается на изменении соотношений внутрифирменной и межфирменной мобильности рабочей силы. Кроме того, данная группа факторов формирует спрос на новые рабочие места, которые могут возникнуть за счет перераспределения функций и передачи ряда специфических работ новым подразделениям. Структурные трансформации, в основном, обеспечивают активный спрос на рабочую силу.

3. Техническо-технологические факторы определяют потребность в персонале в результате внедрения нового оборудования, технологий и процедур выполнения работ. Как правило, внедрение новой техники приводит не только к сокращению затрат живого труда, но и увеличению спроса на специалистов по наладке, сервисному обслуживанию и ремонту.

Таким образом, в результате действия указанных факторов формируется спрос потребности, который обусловлен появлением рабочих мест, а спрос потребности зависит от размеров и интенсивности привлечения и реализации инвестиций в производство, интенсивности и масштабности структурных и технических и технологических преобразований. Очевидно, что процесс формирования спроса на труд должен учитывать и факторы межфирменной мобильности, которые обусловлены оттоком рабочей силы из организации в связи с увольнением по различным причинам. Мобильность в

V. G. BYLKOV

данном случае может быть внутрифирменной, при которой могут возникнуть вакансии ротации и внешней, которая также формирует реальные вакансии. Часто внутрифирменные причины связывают с продвижением по службе и кадровыми перемещениями; ротацией (например, процесс поочередного овладения различными операциями, видами работы и профессиями в пределах одного и того же предприятия); заменой сотрудников из-за ухода на пенсию, призыва в армию, болезни; всевозможными конкурсами; расширением номенклатуры [5, с. 63].

Достаточно объективной является классификация видов увольнения работников [7, с. 29], когда вакансии образуются в результате увольнения работников или рабочие места освобождаются вследствие естественных причин.

В конечном счете появляются рабочие места, которые следует заполнить для нормального функционирования внутрифирменного рынка труда. Необходимость замещения рабочего места и появление вакансий в результате его освобождения формирует спрос на замещение, связанный с необходимостью замещения работника на конкретном, реально функционирующем, но освободившемся рабочем месте. Спрос замещения связан также с внутренними причинами, которые характерны для предприятия и зависят

от уровня мобильности рабочей силы как внутри предприятия, так и извне. Исходя из причин освобождения рабочего места и появления незаполненной позиции в штатном расписании (вакансии) можно выделить следующие разновидности формирования спроса замещения:

- естественно-объективный (смерть, признание работника нетрудоспособным, выход на пенсию);
- субъективно-репрессивный (осуждение к наказанию, нарушения трудовой дисциплины, дисквалификация, неизбрание на должность, нарушение конфиденциальности);
- субъективно-логический (собственное желание работника).

Таким образом, спрос на труд имеет разнообразную морфологию и представляет собой сложный вариативный (высокая степень неопределенности), вероятностный (изменяется под действием множества объективных и субъективных факторов), социально-экономический процесс (рис.), который осуществляется в определенный период времени, что позволяет рассматривать данную категорию в нескольких аспектах:

- сущностно-познавательный — траектория изменения вариантов потребности в труде, которую задает и выбирает работодатель в определенный период времени исходя из сигналов



Схема формирования спроса на внутрифирменном рынке труда

PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE OF MANAGEMENT

внешней среды и внутренней трансформации в организации;

– оценочный — варианты изменения количества вакансий (рабочих мест), которые устанавливает работодатель в конкретный период времени, под действием значительного количества факторов, в условиях высокой неопределенности и ряда ограничений.

– методологический — социально-экономический процесс выявления определенного количества и качества рабочей силы (труда) для

нормального функционирования бизнеса (работодателя) с учетом изменений внешней среды и внутренних социально-экономических и организационных условий.

Предлагаемое видение спроса на труд позволяет не только оценивать воздействие внешней среды и более комплексно рассматривать причинно-следственные связи, но и раскрывать природу этой важнейшей экономической категории в условиях динамичной трансформации социально-экономической системы.

Список использованной литературы

1. Алиев И. М. Экономика труда : учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — М. : Юрайт, 2011. — 671 с.
2. Былков В. Г. О формировании внешнего и внутреннего рынков труда / В. Г. Былков, А. Е. Протасов // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2006. — № 3. — С. 151–154.
3. Вукович Г. Г. Рынок труда : учеб. пособие / Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. — Ростов н/Д : Феникс, 2013. — 239 с.
4. Гимпельсон В. Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения : препринт WP3/2012/03 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, З. А. Рыжикова. — М. : ИД Высш. шк. экономики, 2012. — 46 с. — (Сер. WP3 Проблемы рынка труда).
5. Дейнека А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. — М. : Дашков и Ко, 2014. — 288 с.
6. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. Практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. — М. : Экон. фак. МГУ : ТЕИС, 2008. — 458 с.
7. Инновационные технологии регулирования движения персонала в условиях экономической нестабильности / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Д. С. Константинова, Ю. Ю. Соловьева. — Новосибирск : НГУЭУ, 2010. — 280 с.
8. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учеб.-практ. пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Проспект, 2012. — 64 с.
9. Лобанова В. В. Теоретические аспекты функционирования рынка труда и конкуренции как основной механизм обеспечения его эффективности / В. В. Лобанова // Экономические науки. — 2012. — № 1(86). — С. 26–33.
10. Мильнер Б. З. Теория организации / Б. З. Мильнер. — 2-е изд. перераб. и доп. — М. : Инфра-М, 2000. — 272 с.
11. Мортинсен Д. Т. Создание и ликвидация рабочих мест в теории безработицы / Д. Т. Мортинсен, К. А. Писсаридес // Экономическая политика-2011. — № 1. — С. 62–82.
12. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. — 2-е изд. — М. : Инфра-М, 2007. — 272 с.
13. Рофе А. И. Рынок труда : учебник / А. И. Рофе. — 2-е изд. перераб. и доп. — М. : МИК, 2012. — 376 с.
14. Рофе А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. — М. : Кнорус, 2010. — 400 с.
15. Рынок труда : учебник / под ред. В. С. Буланова и Н. А. Волгина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Экзамен, 2007. — 479 с.
16. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. — М. : Вуз. учебник, 2004. — 208 с.
17. Самарина М. В. Трансформация методов учета и оценки неформальной занятости в современной экономике / М. В. Самарина ; науч. ред. М. А. Винокуров, В. Г. Былков. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. — 172 с.
18. Селищев А. С. Микроэкономика / А. С. Селищев. — СПб. : Питер, 2002. — 448 с.

References

1. Aliev I. M., Gorelov N. A., Il'ina L. O. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow, Yurait Publ., 2011. 671 p.
2. Bylkov V. G., Protasov A. E. On formation of internal and external labor markets. *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta = Bulletin of Irkutsk State Technical University*, 2006, no. 3, pp. 151–154. (In Russian).
3. Vukovich G. G., Geleta I. V. *Rynok truda* [Labor Market]. Rostov-on-Don, Feniks Publ., 2013. 239 p.
4. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I., Ryzhikova Z. A. *Dvizhenie rabochikh mest v rossiiskoi ekonomike: v poiskakh sozidatel'nogo razrusheniya* [Movement of labor in the Russian economy: in search of creative destruction]. Moscow, The Higher School of Economics Publ., 2012 46 p.
5. Deineka A. V. *Upravlenie personalom organizatsii* [Human Resources Management]. Moscow, Dashkov i Ko, 2014. 288 p.
6. Kolosovoi R. P., Melik'yana G. G. (eds). *Zanyatost', rynek truda i sotsial'no-trudovye otnosheniya* [Employment, labor market and social and labor relations]. Moscow, Lomonosov Moscow State University, TEIS Publ., 2008. 458 p.
7. Sotnikova S. I., Maslov E. V., Konstantinova D. S., Solov'eva Yu. Yu. *Innovatsionnye tekhnologii regulirovaniya dvizheniya personala v usloviyakh ekonomicheskoi nestabil'nosti* [Innovative technologies of personnel movement control in terms of economic instability]. Novosibirsk State University of Economics and management Publ., 2010. 280 p.

V. G. BYLKOV

8. Kibanov A. Ya., Ivanovskaya L. V., Mitrofanova E. A. *Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Sotsial'no-trudovye otnoshenii, rynek truda i zanyatost' personala* [Human Resources Management: Theory and Practice. Social and labor relations, labor market and personnel employment]. Moscow, Prospekt Publ., 2012. 64 p.
9. Lobanova V. V. Theoretical aspects of the labor market and competition functioning as the main mechanism for ensuring its effectiveness. *Ekonomicheskie nauki = Economic sciences*, 2012, no. 1(86), pp. 26–33. (In Russian).
10. Mil'ner B. Z. *Teoriya organizatsii* [Organizational theory]. 2nd ed. Moscow, Infra-M, 2000. 272 p.
11. Mortinsen D. T., Pissarides K. A. Creation and destruction of jobs in the theory of unemployment. *Ekonomicheskaya politika = Economic Policy*, 2011, no. 1, pp. 62–82. (In Russian).
12. Ostapenko Yu. M. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. 2nd ed. Moscow, Infra-M, 2007. 272 p.
13. Rofe A. I. *Rynok truda* [Labor Market]. 2nd ed. Moscow, МИК, 2012. 376 p.
14. Rofe A. I. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow, Knorus Publ., 2010. 400 p.
15. Bulanov V. S., Volgin N. A. (eds). *Rynok truda* [Labor Market]. 3rd ed. Moscow, Ekzamen Publ., 2007. 479 p.
16. Shlender P. E. (ed.). *Rynok truda* [Labor Market]. Moscow, Vuzovskii uchebник Publ., 2004. 208 p.
17. Samarina M. V.; Vinokurov M. A., Bylkov V. G. (eds). *Transforma-tsiya metodov ucheta i otsenki neformal'noi zanyatosti v sovremennoi ekonomike* [Transformation of methods of informal employment accounting and assessment in the modern economy]. Irkutsk, Baikal State University Economics and Law Publ., 2011. 172 p.
18. Selishchev A. S. *Mikroekonomika* [Microeconomics]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2002 448 p.

Информация об авторе

Былков Владимир Георгиевич — доктор экономических наук, профессор, декан факультета управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: pers@isea.ru.

Author

Vladimir G. Bylkov — Doctor habil. (Economics), Professor, Dean of the Faculty of Human Resources Management Faculty, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: pers@isea.ru.

Библиографическое описание статьи

Былков В. Г. Закономерные трансформации спроса на рынке труда / В. Г. Былков // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 3. — С. 416–425. DOI : [10.17150/1993-3541.2015.25\(3\).416-425](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(3).416-425).

Reference to article

Bylkov V. G. Legitimate transformation of demand in the labor market. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2015, vol. 25, no. 3, pp. 416–425. DOI: [10.17150/1993-3541.2015.25\(3\).416-425](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(3).416-425). (In Russian).