

## БЫЛКОВ Владимир Георгиевич

Доктор экономических наук, профессор, декан факультета  
управления человеческими ресурсами

Байкальский государственный университет

664003, РФ, г. Иркутск, ул. Ленина, 11

Контактный телефон: (3952) 28-35-95

e-mail: pers@isea.ru

## Характерные особенности развития спроса на рынке труда

Обосновано, что методологической единицей спроса на рабочую силу выступает незаполненное рабочее место – вакансия. Определено, что изменение спроса на рабочую силу на уровне хозяйствующих субъектов происходит под воздействием внешних и внутренних факторов на емкость потребности в рабочей силе и структуру вакантных рабочих мест. Выделены этапы формирования спроса на уровне хозяйствующих субъектов, позиционирования вакансий в системе инфраструктуры рынка труда, замещения конкретного рабочего места. Изучение процессов формирования спроса на рабочую силу показало неоднозначность воздействия факторов на появление вакансий, что послужило основанием определения разновидностей спроса. Оценка способов и методов позиционирования вакансий на локальном рынке труда позволила определить наиболее действенные траектории заполнения вакансий. Объективная информация о вакансиях и разработанная рекрутинговая классификация рабочих мест способствует реальной оценке конъюнктуры рынка труда. Предлагаемые методические подходы позволяют оценить не только уровень востребованности рабочих мест различных профессионально-квалификационных групп, но и степень напряженности на локальном рынке труда.

**JEL classification:** J23

**Ключевые слова:** рынок труда; спрос на рабочую силу; вакансия; рабочее место; факторы формирования спроса; спрос потребности; спрос замещения; движение рабочей силы.

### Введение

Данная работа является продолжением статьи [3. С. 416–425], в которой категория спроса на труд исследовалась как теоретико-методологическая дефиниция. К моменту написания данной статьи автор располагал достаточно обширным статистическим материалом и авторской методикой, которая позволяет лучше понять наблюдаемую на рынке труда динамику создания и комплектования рабочих мест, определить характерные особенности и оценить траектории развития спроса на труд.

### Предпосылки и условия появления вакансий (спроса на труд)

В результате проведенных исследований определено, что на уровне предприятий и организаций процедура формирования спроса на труд имеет различные сущностные, видовые и морфологические особенности.

Во-первых, спрос на труд связан с появлением вакантных рабочих мест, которые должны быть заполнены. Между тем в настоящее время происходят существенные изменения в содержании понятия «рабочее место». До недавнего времени рабочее место определялось как нечто организационно оборудованное для выполнения какой-либо работы. Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ: «Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое

прямо или косвенно находится под контролем работодателя»<sup>1</sup>. В данном определении, с одной стороны, сохраняется попытка трактовать рабочие места как некую физическую реальность, с другой – такая трактовка является весьма неоднозначной и неприемлемой для многих современных профессий и видов деятельности. Появление и развитие новых форм привлечения к труду (агентская, виртуальная занятость, «фриланс», «аутсорсинг персонала» и пр.) не позволяют увязать предлагаемое определение со стандартными характеристиками рабочих мест.

Некоторые ученые сущность категории «рабочее место» употребляют в значении, не совпадающем с принятым в организации труда, а используют в качестве параметров обеспечения занятости на уровне предприятий. Такая трактовка, с одной стороны, рассматривает рабочее место как условие обеспечения занятости, с другой – выступает потенциальной характеристикой, используя оценку возможностей заполнения вакансии.

Другие ученые считают, что определение рабочих мест (точнее – их групп) отличается от принятого в статистике, где под рабочим местом понимается индивидуальный трудовой контракт. В данном же случае тот или иной «тип», или «кластер», рабочих мест определяется как «ячейка», образуемая пересечением отраслевой и профессиональной принадлежности работников [5. С. 4].

До недавнего времени рабочее место, или работа, рассматривалась в рамках методологии Системы национальных счетов и определялась как «... некий договор в явной или неявной форме, заключаемый между конкретным лицом и институциональной единицей на выполнение определенной работы за оговоренную плату в течение установленного срока или до дальнейшего уведомления» (СНС 93). Отмечалось, что рабочее место – это заполненная работником позиция, созданная для реализации договорных условий. Подобная логика была реализована в методологии измерения движения рабочих мест, предложенной С. Дэвисом и Дж. Халтивангером [14]. В дальнейшем авторами подход к понятию «рабочее место» был расширен [15]. Предлагаемый подход в последние годы является базовым для многих экономистов и часто используется ведущими статистическими органами многих стран.

Принципиально важными стали положения официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда (октябрь 2013 г., г. Женева)<sup>2</sup>. Существенно обновленные стандарты в сфере статистики труда будут использоваться Росстатом для разработки данных 2016–2017 гг.

Резолюцией статистиков труда рабочее место или работа определяются как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы. Абсолютно новым является, то что термин «рабочее место» используется в отношении занятости, т. е. трудовой деятельности, выполняемой в обмен на оплату или прибыль. Для всех остальных форм трудовой деятельности термин «рабочее место» не применяется и определяется как «работа»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (действующая редакция от 1 февраля 2016 г.).

<sup>2</sup> Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization. URL: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS\\_230304/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_230304/lang-en/index.htm).

<sup>3</sup> Приказ Федеральной службы государственной статистики от 31 декабря 2015 г. № 680 «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда». URL: [www.gks.ru/wcm/wages/labour\\_force](http://www.gks.ru/wcm/wages/labour_force).

Таким образом, рабочее место является сферой приложения труда, и, если оно не занято, характеризуется как вакансия. Именно вакансия представляет собой индикатор, которым работодатель обозначает потребность в рабочей силе на конкретное незанятое рабочее место в действующей организационной единице в определенный период времени.

Во-вторых, формирование спроса на рабочую силу можно представить как процесс появления вакансии или свободного рабочего места. Соответственно важнейшим методологическим подходом при оценке спроса на труд является определение условий, при которых рабочее место должно быть обозначено как незаполненное, т. е. необходимо изучение предпосылок появления реальной вакансии. Действительно, многие исследователи, подчеркивают, что вакансия является основополагающим критерием и измерителем спроса на рабочую силу [4. С. 95]. В. Е. Гимпельсон утверждает, что изменения в числе рабочих мест характеризуют изменения в численности занятых без учета изменений в числе незаполненных вакансий. Между тем подчеркивается, что вакансия является лишь сигналом, что договор потенциально возможен [5. С. 5]. Однако появление активной вакансии можно считать условной границей отдельной стадии сложного социально-экономического процесса формирования спроса на труд. Даже утверждение о том, что «...организация может создать любое число виртуальных вакансий, но будет стремиться заполнить лишь те из них, которые считает экономически необходимыми» [5. С. 5], является неким ориентиром существования спроса, а не моментом появления вакансии. Поэтому в теории рынка труда наиболее принципиальным моментом является рассмотрение самого процесса появления и развития вакансии как индикатора спроса на рабочую силу. Актуальными становятся учет, оценка и анализ предпосылок появления разновидностей и форм вакансий.

Несмотря на это, до сих пор в отличие от стран, где показатели вакансий наряду с показателями безработицы являются ключевыми при анализе ситуации на рынке труда, в России статистика вакансий редко используется в исследованиях рынка труда.

### Вакансии (спрос на труд): сущность и жизненный цикл

Как правило, в популярных энциклопедических словарях «вакансия» (от лат. *vacans* – пустующий, свободный) определяется как свободная должность в учреждении [2].

По определению лингвистов, «вакансия – вакантная должность, место»; «вакантный – о должности, служебном месте: незанятый, незамещенный» [8. С. 64]. Таким образом, главным признаком вакансии является наличие свободной/незаполненной единицы (рабочего места, трудовой нагрузки, функции, штатной единицы), предусмотренной штатным расписанием – документом, регламентирующим численность и распределение функций в организации (на предприятии).

Очень часто подчеркивается, что параметры спроса работодателей на рабочую силу выражают их предложения на рынке труда, включающие в себя конкретные вакансии, каждая из которых характеризуется конкретным содержанием трудовой деятельности, условиями оплаты труда и мотивации, условиями труда, количеством и значимостью льгот и компенсаций [7. С. 31–32].

Принято считать, что число вакантных рабочих мест выражается численностью работников, требующихся предприятию, при условии обеспечения их полной занятости [9. С. 20]. Такого рода трактовка предполагает номинально-виртуальные вакансии, тогда как мы используем в исследованиях понятие «активные вакансии». Дифференциация свойств, диверсификация характеристик содержания «вакансия» диктует новые подходы к исследованию такого сложного и динамично изменяющегося параметра рабочего места.

В связи с этим возникает объективная необходимость в методическом обосновании жизненного цикла вакансии как характеристики спроса на рабочую силу. Именно такой методологический подход позволяет определить, каким образом, на основе каких факторов и в результате каких социально-экономических и организационно-технических условий возникла вакансия, какие условия способствуют ее закрытию. Поэтому жизненный цикл вакансии является основным методическим элементом, характеризующим процесс развития спроса на рабочую силу на уровне хозяйствующего субъекта рынка труда (рис. 1).

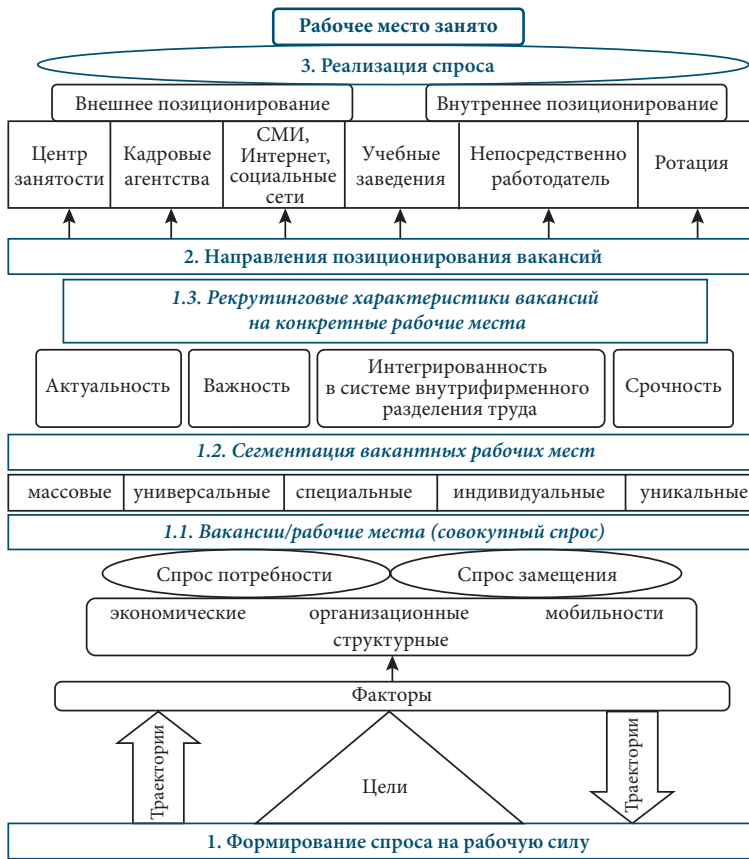


Рис. 1. Жизненный цикл вакансии (этапы развития спроса на рабочую силу)

Первый этап жизненного цикла вакансии связан с процессом формирования вакансии (спроса на труд). Воздействие объективных и субъективных факторов приводит к возникновению стратегических, оперативных и тактических траекторий зарождения вакансии (спроса на труд). Как показали проведенные исследования, вакансия (свободное рабочее место) может возникнуть в результате стремления к достижению ряда социально-экономических, структурных и организационных целей, которые видоизменяются под влиянием определенного набора внешних и внутренних факторов (табл. 1). Сформированный при этом совокупный спрос на труд представляет собой интегрированную величину многообразных вакантных рабочих мест. Предлагаемое нами разделение совокупного спроса на рабочую силу на уровне предприятий и организаций на спрос потребности и спрос замещения позволяет объективно выявить существенные и отличительные особенности процесса формирования и реализации вакансий [3. С. 422–423].

Спрос замещения представляет собой достаточно интегрированный и динамично развивающийся процесс, связанный с появлением вакансий в результате освобождения работников по причинам внутрифирменной или межфирменной мобильности (в результате текучести, ротации кадров или перераспределения должностных обязанностей).

Таблица 1

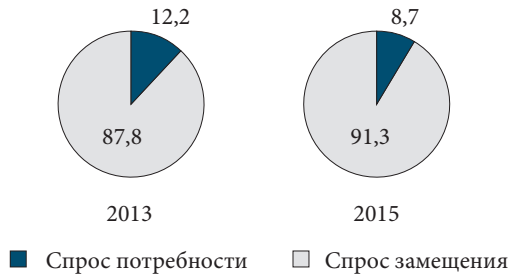
**Формирование совокупного спроса на труд**

Совокупный спрос на рабочую силу	
Спрос замещения	Спрос потребности
Объективен и постоянен ввиду постоянной мобильности рабочей силы	Объективен в силу действия законов конкуренции, но и субъективен вследствие действия лиц, принимающих решения (ЛПР)
Цели	
Оперативные Тактические Структурные	Стратегические Структурные
Сроки/источники реализации	
1. Оперативный, обусловленный мобильностью (увольнением работника, ротацией, уходом в длительный отпуск, естественными причинами)	1. Более продолжителен, связан с организационно-инвестиционным процессом и тактически ориентируется на селекцию рабочей силы
2. Многовариантный (с использованием внешнего и внутреннего замещения)	2. Инвариантный, маловариантный Как правило, используются внешние источники удовлетворения потребности
Факторы	
Мобильности Организационные	Экономические Организационно-структурные Научно-технологические
Траектории	
Увеличение	Увеличение/снижение

Спрос потребности обусловлен появлением вакансий, вновь созданных в результате глубоких и качественных тактических и стратегических мер. Опыт и статистические данные подтверждают, что формирование спроса потребности является результатом увеличения объемов производства, организационно-структурных преобразований, внедрением технологических инноваций.

Изменения качественных критериев вакансий в условиях социально-экономического кризиса позволяют оценивать структурные пропорции спроса на труд. Если в 2013 г. доля вакансий, формирующих спрос потребности по обследованным 47 предприятиям и организациям различных организационно-правовых форм г. Иркутска составляла 12,2% всей совокупности предлагаемых на сентябрь активных вакансий, то в 2015 г. – 8,7% (рис. 2).

В процессе формирования спроса на рабочую силу реализуются различные степени дифференциации и стратегическому направлению цели и задачи. К примеру, если спрос замещения имеет достаточно конкретную цель – оперативное заполнение появившихся активных вакансий, спрос потребности реализуется в процессе достижения ряда стратегических задач, обусловленных кадровой политикой организации.



**Рис. 2.** Соотношение спроса потребности и спроса замещения по выборке 47 предприятий и организаций различных организационно-правовых форм г. Иркутска, %

Спрос потребности предполагает создание новых рабочих мест, заполнение которых связано с более продолжительными сроками и с более разнообразным набором вариантов привлечения кандидатов.

Именно поэтому некоторые авторы выделяют «потенциальный спрос», который определяется как величина необходимого для экономики приращения квалифицированных кадров в будущем периоде к сложившемуся объему спроса на рынке труда в текущий момент времени [10]. Вводя понятие «спрос потребности», мы подчеркиваем, что данный вид спроса реален, но формируется в течение более длительного времени. Именно спрос потребности представляет собой потребность предприятий и организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест, которые появляются в результате преобразований перспективного характера.

Таким образом, разграничение совокупного спроса на спрос замещения и спрос потребности, исходя из факторов и причин возникновения вакансий, позволяет определить на уровне хозяйствующего субъекта качественные параметры формирующегося спроса.

### Свойства и рекрутинговая типология вакансии (спроса на труд)

Независимо от природы возникновения главной отличительной рекрутинговой чертой рабочего места становятся профессионально-квалификационные свойства вакансии. В основе такой дифференциации характеристик вакансий лежат требования, учитывающие уровень специализации и характер выполняемых трудовых функций, профессионально-квалификационные запросы, степень овладения компетенциями кандидатами, заполняющими вакантные рабочие места.

В настоящее время достаточно эффективным методом разграничения рабочих мест по совокупности параметров является их сегментация. Проведенные исследования позволили разработать классификацию вакантных рабочих мест по рекрутинговым признакам в системе внутрифирменного рынка труда (табл. 2). Сегментация вакантных рабочих мест выявляет и дополняет отличительные свойства спроса на труд как компонента функционирующего рынка труда. Выявленные характеристики, специфические особенности рабочих мест позволяют не только определять траектории и направления, качественные параметры заявленного пула вакансий, но и позиционировать их на рынке труда.

Появление активной вакансии предполагает выведение ее на рынок труда, поэтому в процессе ее развития немаловажным становится выбор методов согласования с имеющимся предложением труда. Отбор методов поиска претендентов на вакантное место зависит от свойств вакансии, направлений размещения параметров спроса, сроков и ориентации поиска кандидатов.

## Сегментация вакантных рабочих мест в системе внутрифирменного рынка труда

Вид вакантных рабочих мест (спрос)	Рекрутинговые характеристики рабочих мест
Массовый	Не требует профессиональной подготовки. Достаточно опыта и навыков (грузчик, подсобный рабочий, продавец, младший обслуживающий персонал, дворник, уборщик и т. д.)
Универсальный	Требуется минимальная профессиональная подготовка, производственный опыт по крупным унифицированным группам (водитель, швея, каменщик, кровельщик, сварщик и т. д.)
Специальный	Требуется не только профессиональная подготовка, но и освоение специальных навыков в конкретной сфере, конкретной трудовой деятельности (кровельщик по стальным кровлям, оператор механизированных установок, электромонтажник по силовым сетям, слесарь КИПа, слесарь по ремонту технологических установок и т. д.)
Индивидуальный	Уровень профессиональной подготовки и индивидуальность реализации трудовых функций в узкой сфере труда (машинист поточной линии формования хлебобулочных изделий, оператор механизированных и автоматизированных складов, машинист воздуходувного полуавтомата, пультовщик электроплавильной печи и т. д.)
Уникальный	Высокий уровень квалификации, уникальная профессиональная подготовка, трудовые функции реализуются по индивидуальной технологии

Второй этап жизненного цикла вакансии предполагает позиционирование ее в рамках инфраструктуры рынка труда. В процессе позиционирования приоритетной является диагностика способов и методов реализации выставленной вакансии. Выделение этапа позиционирования связано с тем, что в настоящее время параметры вакансий используются различными субъектами, связанными с трудоустройством граждан [7. С. 26].

Ученые подчеркивают, что позиционирование является одним из основных элементов маркетинг-стратегии на рынке труда [13]. Подход к регулированию занятости как реализация маркетинга труда через услуги посредников базируется на информации о рынке, воздействии на спрос. Его использование позволяет повысить уровень интенсивности происходящих обменных процессов, уменьшить степень неопределенности в принятии решений субъектами рынка труда благодаря гибкому изменению критериев оценки рыночной конъюнктуры [7. С. 26].

Актуальность позиционирования вакансии связана с тем, что инфраструктура рынка труда, представленная различными посредниками, электронными ресурсами, биржами труда, определяет информационную эффективность рынка труда и обеспечивает обоим основным субъектам – работополучателей и работодателей – необходимой для осуществлений конкурентной активности информацией о текущей конъюнктуре занятости и цен, кандидатских ожиданиях и предложении конкретных вакансий [6. С. 32].

Виды и формы позиционирования вакансии зависят от типа сегмента представляемых на рынок труда рабочих мест. Публично представляемые параметры вакансии могут выполнять различные функции: номинально-виртуальные, описательные, нормативные, брендовые, виртуальные, реальные. В процессе позиционирования на локальном рынке труда г. Иркутска нами были выделены четыре сегмента вакансий: номинально-виртуальные (около 25%); брендовые (около 15%); виртуальные (10%); остальные (около 50%) относятся к реальным. Наличие различных сегментов незанятых рабочих мест предполагает многообразие способов привлечения посредников на рынке труда для поиска кандидатов при комплектовании вакансии.

Проведенные исследования показали, что часть вакансий (около 25%) носит номинально-декларативный характер и не может быть использована в качестве оценки реального спроса. Несмотря на эти обстоятельства, динамика изменений вакансий на уровне центра занятости все-таки может реально оценивать ситуацию на рынке труда. К тому же позиционирование вакансий, основанное на предлагаемых нами рекрутинговых характеристиках рабочих мест, с учетом особенностей сформировавшегося спроса на труд позволяет объективно оценивать сложившуюся ситуацию на рынке труда.

По предложенной нами классификации вакантных рабочих мест были сегментированы активные вакансии, представленные работодателями в Центр занятости населения г. Иркутска в сентябре 2015 г. Как показывают данные (рис. 3), основная часть (более 70%) вакансий, заявленных в Центр, носит массовый и универсальный характер; 17,4% ориентируются на рабочие места, требующие специальных профессионально-квалификационных навыков и специальной профессиональной подготовки; 11,1% носят индивидуальный характер и могут быть укомплектованы специалистами, имеющими профессиональный опыт в конкретной профессионально-квалификационной деятельности. Очень часто вакансии индивидуального спроса характерны для особых сфер труда или отраслей экономики (добывающего производства, пищевой отрасли, химического производства, сферы услуг).

В центр занятости населения практически не подаются вакансии уникального плана (1,2% от общего количества). Можно утверждать, что государственная служба занятости ориентируется на работу с массовыми и универсальными вакансиями, что свидетельствует о масштабности и универсальности спроса на рабочую силу, который формируется на уровне службы занятости. Как правило, спрос на рабочую силу в данном сегменте рынка труда ориентируется на официальное трудоустройство, используя бессрочные (более 62%) и срочные (около 10%) трудовые договоры, тогда как кризисные явления на рынке труда существенно увеличивают долю вакансий, ориентированных на срочные трудовые договоры, что подтверждает исследования некоторых ученых [11; 12; 15].

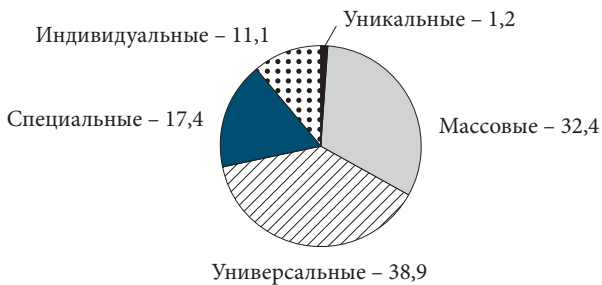


Рис. 3. Доля заявленных вакансий по рабочим местам на сайте ЦЗН г. Иркутска в сентябре 2015 г., %

Исследования также показали: массовый поиск претендентов на рабочие позиции связан с особыми трудностями позиционирования, обусловленными тем, что подавляющая часть посетителей службы занятости не имеют навыков и возможностей предоставлять резюме и активно пользоваться интернет-ресурсами. Более 85% посетителей используют традиционные системы поиска или непосредственно обращаются к работодателю.

Иные данные представляются при позиционировании вакансий на популярных сайтах по трудоустройству (рис. 4). Как правило, вакансии там выставляются работодателями, которые заинтересованы в оперативном закрытии незаполненных рабочих мест. К тому же рекрутинговые предпочтения представленных работодателями вакансий весьма активны и более требовательны.



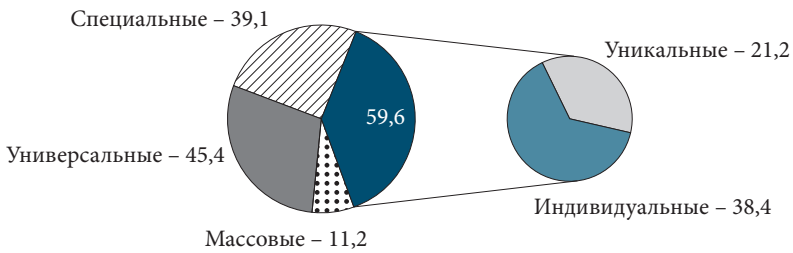


Рис. 4. Соотношение вакансий на сайтах г. Иркутска в сентябре 2015 г., % (rabota7.ru; irk.rosrabota.ru; Irkutsk.superjob.ru)

Ориентация на целевые сегменты спроса, которые обозначены в требованиях многих работодателей, свидетельствуют о целенаправленности работы с вакансиями. К тому же долгосрочные контракты с активными работодателями ориентируют на актуализацию и высокие характеристики искомых претендентов.

Таким образом, выбор методов позиционирования вакансии зависит от многих факторов, к важнейшим из которых можно отнести:

- характер вакансии и соотношения предъявляемых требований к рабочим местам и необходимым кандидатам;
- особенности поведения потенциальных кандидатов на рынке труда – опыт показал, что в связи с ростом экономической активности, высокой межфирменной мобильностью открывается достаточное количество вакансий. В этом случае кандидаты выдвигают более высокие требования к уровню социальной комфортности, компенсационным программам;
- сроки поиска подходящих кандидатов на заполнение вакансии;
- наличие финансовых ресурсов на оплату услуг рекрутинговых агентств и обращений в СМИ;
- наличие квалифицированных специалистов для поиска кандидатов.

На третьем этапе жизненного цикла вакансии происходит реализация спроса как такового. Ученые часто отмечают, что конкретные рабочие места определяют структуру спроса на рабочую силу. Отсюда следует, что спрос на рабочую силу дифференцирован по количеству и профессиональному многообразию видов труда [1. С. 85], поэтому на этапе реализации спроса на труд принципиально важно выявить и оценить процессы преобразования вакансии в конкретное рабочее место.

Рабочие места, которые должны быть заполнены, могут сегментироваться исходя из подходов маркетинга рабочей силы. Практика маркетинговых исследований показывает, что привлекательность рабочего места для претендента на занятие вакантного места может складываться из следующих факторов: хорошая заработная плата; высокий уровень ответственности и реальная возможность профессионального продвижения (построения карьеры); высокая вероятность реализовать свой потенциал и добиться успеха; возможность индивидуальной работы, обучения и повышения квалификации; современный стиль руководства; удобный режим труда и отдыха, использование гибких графиков рабочего времени; наличие времени для досуга; наличие условий для безопасной работы; благоприятная репутация (имидж) организации.

Использование маркетинга рабочей силы и рабочих мест позволяет согласовать параметры спроса и предложения на этапе функционирования внутрифирменного рынка труда [4. С. 152].

### Заключение

Исследования показали, что на уровне хозяйствующих субъектов спрос на рабочую силу определяется количеством вакантных рабочих мест. Оценка факторов, влияющих на появление вакансии, позволяет определить разновидности спроса на труд. Изучение жизненного цикла вакансий, рекрутинговых особенностей вакантных рабочих мест раскрывает сущность и выявляет виды спроса, который формируется на внутрифирменном рынке труда.

Определено, что согласование спроса и предложения на рынке труда возможно на основе позиционирования вакансии. Предлагаемые методические подходы существенно изменяют представление о спросе на рабочую силу, природе и сферах формирования спроса, что позволяет объективно оценивать ситуацию на рынке труда.

### Источники

1. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда : учебник. М. : Юрайт, 2011.
2. Большая советская энциклопедия. М. : Советская энциклопедия, 1969–1978.
3. Былков В. Г. Закономерные трансформации спроса на рынке труда // Известия ИГЭА. 2015. № 3. С. 416–425.
4. Гимпельсон В. Е., Жихарева О. Б., Капелюшников Р. И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика // Вопросы экономики. 2014. № 7. С. 93–126.
5. Гимпельсон В. Е., Жихарева О. Б., Капелюшников Р. И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика: препринт WP3/2014/02. М. : Изд. дом ВШЭ, 2014. (Сер. WP3 «Проблемы рынка труда»).
6. Лобанова В. В. Теоретические аспекты функционирования рынка труда и конкуренция как основной механизм обеспечения его эффективности // Экономические науки. 2012. № 1 (86). С. 26–33.
7. Котырло Е., Фаузер В. Региональные особенности регулирования рынка труда с позиции маркетинга // Управление персоналом. 2000. № 12. С. 26–32.
8. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук: российский фонд культуры. 3-е изд. стер. М. : АЗЪ, 1996.
9. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. М. : Вузовский учебник, 2004.
10. Сигова С. В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России : автореф. ... д-ра экон. наук. М., 2011.
11. Смирных Л. И. Нестандартные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и движение рабочих мест (результаты исследования российских предприятий) // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. М. : ИД Магистр-Пресс, 2015. С. 107–130.
12. Смирных Л. И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4. С. 28–36.
13. Томилов В. В., Семеркова Л. Н. Маркетинг рабочей силы : учеб. пособие. СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1997.
14. Davis S., Haltiwanger J. Gross Job Flows // Handbook of Labor Economics / ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Elsevier, 1999. Vol. 3.
15. Davis S., Faberman R., Haltiwanger J. The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links // Journal of Economic Perspectives. 2006. Summer. Vol. 20. № 3. P. 3–26.

## Characteristic Features of Demand Development in Labour Market

by Vladimir G. Bylkov

Having researched the impact of the external and internal factors on the demanded amount of work-force and the structure of available vacancies, the author identified the following stages of labour demand development: demand formation at the level of economic entities, vacancy positioning in the labour market infrastructure, and filling a vacancy. The assessment of the methods of vacancy positioning in the local labour market enabled the author to detect the most efficient trajectories of filling vacancies and conclude that the objective information about vacancies as well as developed recruitment classification of jobs contributes to the realistic assessment of the situation in the labour market. The proposed methodological approaches allow evaluating the demand for various jobs and the degree of tension in local labour market.

**Keywords:** labour market; demand for labour; vacancy; workplace; factors of demand; demand for new employees; demand for replacing employees; workforce movements.

### References:

1. Aliev I. M., Gorelov N. A., Ilyina L. O. *Ekonomika truda* [Labour economics]. Moscow: Yurayt Publ., 2011.
2. *Bolshaya sovetskaya entsiklopediya* [Big Soviet Encyclopaedia]. Moscow: Sovetskaya entsiklopediya Publ., 1969–1978.
3. Bylkov V. G. Zakonomernye transformatsii sprosa na rynke truda [Regular transformations of the demand in labour market]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii – Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2015, no. 3, pp. 416–425.
4. Gimpelson V. Ye., Zhikhareva O. B., Kapelyushnikov R. I. Dvizhenie rabochikh mest: chto govorit rossiyskaya statistika [The movement of jobs: what Russian statistics says]. *Voprosy ekonomiki – The Issues of Economics*, 2014, no. 7, pp. 93–126.
5. Gimpelson V. Ye., Zhikhareva O. B., Kapelyushnikov R. I. *Dvizhenie rabochikh mest: chto govorit rossiyskaya statistika* [The movement of jobs: what Russian statistics says]. Moscow: HSE, 2014. (Series WP3 “Labour markets in transition”).
6. Lobanova V. V. Teoreticheskie aspekty funktsionirovaniya rynka truda i konkurentsia kak osnovnoy mekhanizm obespecheniya ego effektivnosti [Theoretical aspects of labour market functioning and competition as a fundamental mechanism for ensuring its efficiency]. *Ekonomicheskie nauki – Economic Sciences*, 2012, no. 1 (86), pp. 26–33.
7. Kotyrla E., Fauzer V. Regional'nye osobennosti regulirovaniya rynka truda s pozitsii marketinga [Regional specifics of labour market regulation from the marketing perspective]. *Upravlenie personalom – Personnel Management*, 2000, no. 12, pp. 26–32.
8. Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu. *Tolkovyy slovar russkogo yazyka* [Russian Explanatory Dictionary]. Moscow: AZ Publ., 1996.
9. Shlender P. Ye. *Rynok truda* [Labour market]. Moscow: Vuzovskiy uchebnik Publ., 2004.
10. Sigova S. V. *Gosudarstvennoe regulirovanie sbalansirovannosti rynka truda v sovremennoy Rossii. Avtoref. Diss. dokt. ekon. nauk* [State regulation of balance in labour market in modern Russia. Dr. econ. sci. diss.]. Moscow, 2011.
11. Smirnykh L. I. Nestandartnye trudovye dogovory: vliyanie na dvizhenie rabochey sily i dvizhenie rabochikh mest (rezul'taty issledovaniya rossiyskikh predpriyatiy) [Non-standard contracts of employment: An impact on movement of workforce and jobs (findings of the research among Russian companies)] in *Neustoychivost zanyatosti (prekarizatsiya): osobennoe i obshchee s uchetom integratsionnykh usilii gosudarstva i obshchestva* [Instability of employment (precarization): special and common allowing for integration efforts of the state and society]. Moscow: ID Magistr-Press, 2015, pp. 107–130.
12. Smirnykh L. I. *Srochnye trudovye dogovory: vliyanie na dvizhenie rabochey sily i rabochikh mest* [Temporary contracts of employment: An impact on movement of workforce and jobs]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii – The Living Standards of Russia's Population*, 2014, no. 4, pp. 28–36.
13. Tomilov V. V., Semerkova L. N. *Marketing rabochey sily* [Workforce marketing]. Saint Petersburg: Saint Petersburg State University of Economics and Finance, 1997.

14. Davis S., Haltiwanger J. Gross Job Flows in *Handbook of Labor Economics* (eds. O. Ashenfelter, D. Card). Elsevier, 1999. Vol. 3.

15. Davis S., Faberman R., Haltiwanger J. The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links. *Journal of Economic Perspectives*, 2006. Summer, Vol. 20, no. 3, pp. 3–26.

**Contact Info:**

Vladimir G. Bylkov, Dr. Sc. (Econ.), Prof.,

Dean of HR Management Faculty

Phone: (3952) 28-35-95

e-mail: pers@isea.ru

Baikal State University

11 Lenina St., Yekaterinburg, Russia, 664003