

УДК 331.1

КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ
НА ДИНАМИКУ РАБОЧИХ МЕСТ

О.В. ВОЛКОВА

Научный руководитель А.Г. ЕФИМЕНКО, канд. экон. наук, доц.
Государственное учреждение высшего профессионального образования
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Учреждение образования
«МОГИЛЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРОДОВОЛЬСТВИЯ»

Могилев, Беларусь

Одной из основных элементов занятости, формирующих спрос на труд, является структура и динамика рабочих мест. Все множество факторов, от которых зависит перемещение работников между рабочими местами, можно подразделить на две категории. В первом случае речь идет о таких факторах как появление новых рынков или сжатие старых, техническое перевооружение предприятий или целых отраслей, изменение условий конкуренции, различия в локальных условиях ведения бизнеса. Данные факторы ведут к изменению общего количества рабочих мест и их перераспределению между организациями. Ко второй категории относятся «личностные» факторы трудовой мобильности, которые включают профессиональный рост, определенный уровень квалификации, перемена места жительства, завершение учебы, достижение пенсионного возраста. Перемещение, происходящее под воздействием факторов второй категории, не предполагает изменение численности работников предприятий.

Формирование территориальной, отраслевой, профессиональной, квалификационной, образовательной и других структур рабочей силы осуществляется под воздействием движения, как трудовых ресурсов, так и рабочих мест. Влияние динамики вакантных рабочих мест в отраслях на формирование отраслевой структуры занятости населения в целом и численности занятых в отдельных отраслях определяется процессами образования и ликвидации вакантных рабочих мест.

При этом образование вакантных рабочих мест происходит в результате смены рабочего места в пределах одной или нескольких отраслей, создания новых вакансий, а также выбытия людей за пределы рассматриваемой системы занятости. В свою очередь, закрытие данных рабочих мест в каждой отрасли происходит посредством приема работников из этой же или другой отрасли, приема работников извне рассматриваемой системы занятости или ликвидации не востребовавшихся рабочих мест. Согласование общей динамики рабочих мест и рабочей силы реализуется в моделировании изменений в отраслевой или территориальной системе рабочих мест, происходящих в результате движения рабочей силы.