

ГЕОМАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КРЫМСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Воронин И. Н., ассистент кафедры экономической и социальной географии

Вопросы формирования территориальных систем рынка труда изучены еще слабо. Современная система территориальной организации рынка труда построена на административно-территориальном принципе. В новых экономических условиях существующая практика выделения рынков труда различного уровня в границах административных единиц себя не оправдывает, поскольку снижается территориальная мобильность трудовых ресурсов, как одно из самых эффективных средств обеспечения оптимальной занятости.

Для решения данной проблемы нами предлагается модель регионального рынка труда в основу формирования которого положена географо-математическая модель пространственного взаимодействия гравитационного типа с выделением рыночных центров исходя из сложившейся системы расселения, транспортной системы и в целом всей материально-технической базы территории, что в итоге позволит определить реально существующие территориальные рынки труда без жесткой привязки к административно-территориальным единицам.

Полученный показатель - потенциал рынка услуг труда - позволит определить потенциальные возможности трудовых ресурсов какой-либо территории реализовать свои услуги труда в данном населенном пункте, а для работодателя - возможность их приобрести, то есть данный показатель как бы проецирует на территорию потенциальные возможности продавцов и покупателей услуг труда, тем самым характеризуя степень локализации рынка труда, что в конечном итоге и является решающим фактором формирования территориального рынка труда на его низшей иерархической ступени.

Математическим выражением поставленной нами задачи является следующая целевая функция :

$$\Lambda \varphi = \sum_{i=1}^n \frac{E_i}{R_{ij}} \rightarrow \max ,$$

где L_j - потенциал рынка услуг труда j -го населенного пункта, чел/км; E_i - емкость рынка труда i -го населенного пункта, у.р. (условных работников); R_{ij} - расстояние между i -м и j -м населенными пунктами, км.

Сила локационного эффекта определяется рыночным потенциалом услуг труда центра формирующегося территориального рынка труда - чем выше его потенциал рынка услуг труда, тем выше его локационный эффект.

Результаты апробации данной модели на примере Крымского региона позволили нам сделать следующие выводы:

1. На территории Крыма идет активный процесс формирования регионального рынка труда. В границах Крымского региона сформировалось 24 локационных центра услуг труда разных иерархических уровней. На территории полуострова сформировалось четыре субрегиональных рынка труда которые структурированы на локальные рынки - Присивашский в составе которого Советский, Нижнегорский,

Кировский и Джанкойский локальные рынки, Центральный (Симферопольский, Сакский, Бахчисарайский, Евпаторийский и Алуштинский локальные рынки), Перекопский (Раздольненский, Красноперекопский, Первомайский, Армянский локальные рынки) и Внутренний (Красногвардейский и Белогорский локальные рынки). Судакский, Феодосийский, Ленинский, Ялтинский, Черноморский, Севастопольский и Керченский рынки выделяются в особую группу приморских локальных рынков. Кроме того, в составе трех локальных рынков можно выделить сублокальные: в Кировском локальном - Старокрымский сублокальный, в Красноперекопском - Армянский и в Ленинском - Щелкинский. (См.Рис.)

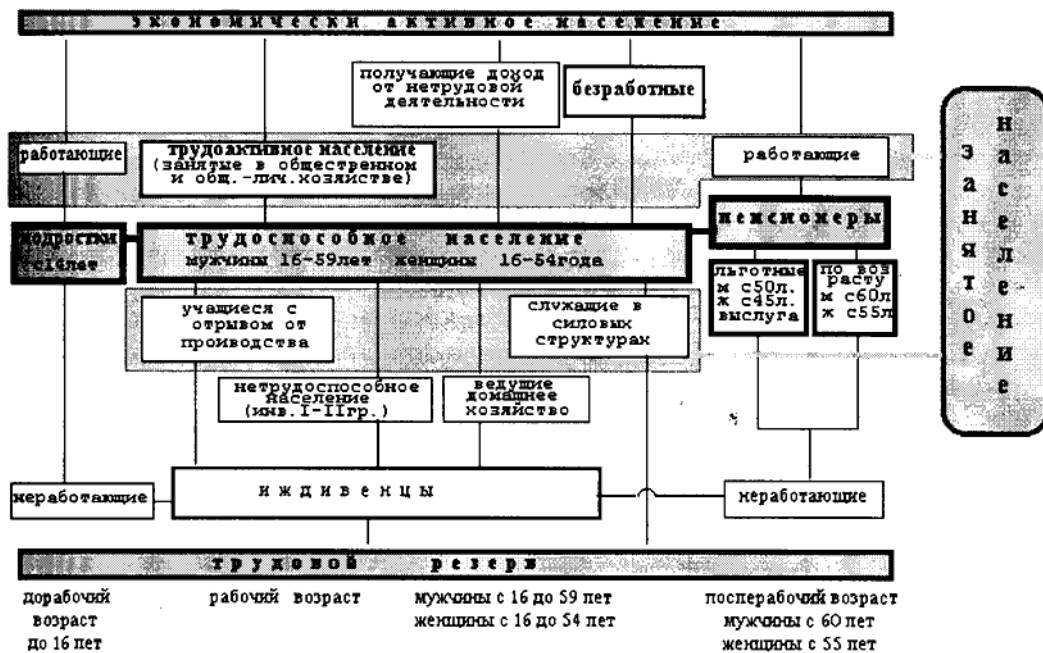


Рис.1.2.Понятийно-терминологическая система "трудовые ресурсы"

2. Рассчитанная нами модель регионального рынка труда выявила некоторое несоответствие между границами административных районов и границами территориальных рынков труда полуострова. Так, например, Симферопольский локальный рынок труда охватывает территорию не только Симферопольского административно-хозяйственного района, а почти всю южную часть Красногвардейского района, вплоть до пгт Октябрьское, западную Белогорского - до пгт Зуя и северную Бахчисарайского - до пгт Почтовое; на территории Сакского административно-хозяйственного района формируется два локальных рынка труда - Сакский, в зоне влияния которого находится вся западная часть существующего административного района и Евпаторийский, охватывающий его восточную часть; в зоне влияния Керченского локального рынка труда оказалась почти вся восточная часть Керченского полуострова, административно относящаяся к территории Ленинского района; территория Байдарской долины, подчиненная Севастопольскому городскому Совету, попадает в зону влияния Ялтинского локального рынка труда, в тоже время в зоне

Севастопольского локального рынка находится практически вся южная часть побережья Каламитского залива, вплоть до пгт Вилино Бахчисарайского района. Идеально же соответствует административным границам только Нижнегорский локальный рынок труда.

3. Не следует забывать, что рынок труда зеркален другим видам рынков - здесь продавцы и покупатели меняются местами, поэтому наибольшее значение потенциала рынка услуг труда свидетельствует прежде всего о неэффективной занятости на территории данного рынка. На территории Крымского региона максимальным рыночным потенциалом услуг труда обладает Присивашский субрегиональный рынок труда, в составе которого Советский, Нижнегорский, Кировский и Джанкойский локальные рынки. Это объясняется сельскохозяйственной специализацией этих территорий и невостребованностью услуг этого вида труда в условиях экономического кризиса. Наименьшим рыночным потенциалом обладают приморские локальные рынки - Керченский, Севастопольский, Черноморский, Ялтинский. Здесь это объясняется, очевидно, наличием большого количества мест приложения труда, а следовательно, и условий для занятости населения.

4. Основной формой территориальной организации рынка труда, по нашему мнению, должна стать биржа труда, где осуществлялся бы ежедневный визуальный контакт продавца и покупателя услуг труда либо этот процесс осуществлялся бы через посредника - биржевого брокера. Региональные биржи должны располагаться в центрах локальных рынков труда (как правило, это населенные пункты с максимальным локационным эффектом услуг труда). Данная форма территориальной организации является наиболее мобильной, способной быстро адаптироваться к меняющейся конъюнктуре рынка труда. При этом не исключается существование государственной службы занятости в ее нынешнем виде, но приоритет в ее деятельности должен быть отдан материальной поддержке и профессиональному обучению или переподготовке населения.