

Долгих Екатерина Алексеевна

канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва, Российская Федерация

e-mail: ekaterina-d@inbox.ru

Першина Татьяна Алексеевна

канд. экон. наук, АНО ВО «Московский гуманитарный университет», г. Москва, Российская Федерация

e-mail: tatypershina@yandex.ru

Dolgikh Ekaterina

Candidate of Economic Sciences, State University of Management, Moscow, Russia

e-mail: ekaterina-d@inbox.ru

Pershina Tatyana

Candidate of Economic Sciences, Moscow University for the Humanities, Moscow, Russia

e-mail: tatypershina@yandex.ru

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ МИРА

Аннотация. Исследование рынка труда позволяет определить основные направления развития экономики страны, которое во многом зависит от комплекса показателей. В статье дана подробная характеристика составляющих эффективности рынка труда, предложенная Всемирным экономическим форумом в Докладе о глобальной конкурентоспособности. Рассмотрены позиции России среди стран мира по значению составляющих эффективности рынка труда и их динамика за период с 2013 г. по 2017 г. Выполнена многомерная группировка стран мира по десяти составляющим и дана подробная характеристика выделенных кластеров.

Ключевые слова: эффективность рынка труда, Всемирный экономический форум, конкурентоспособность, кластерный анализ, рейтинг.

Цитирование: Долгих Е.А., Першина Т.А. Статистический анализ эффективности рынка труда в странах мира // Вестник университета. 2019. № 6. С. 100–104.

STATISTICAL ANALYSIS OF LABOR MARKET EFFICIENCY IN THE WORLD COUNTRIES

Abstract. The study of the labor market allows to determine the main directions of development of the country's economy, which largely depends on a set of indicators. The article gives detailed characteristics of the components of the labor market efficiency, proposed by the World economic forum in the Report on global competitiveness. Russia's positions among the world countries according to the importance of the efficiency of the labor market and their dynamics for the period from 2013 to 2017 have been considered. Multidimensional grouping of the world countries according to ten components has been performed, and detailed characteristics of the selected clusters has been given.

Keywords: labor market efficiency, World economic forum, competitiveness, cluster analysis, rating.

For citation: Dolgikh E.A., Pershina T.A. Statistical analysis of labor market efficiency in the world countries (2019) Vestnik universiteta, I. 6, pp. 100–104. doi: 10.26425/1816-4277-2019-6-100-104

Рынок труда – основополагающий показатель конкурентоспособности стран. Эффективность и гибкость рынка труда имеют решающее значение для обеспечения того, чтобы рабочая сила была направлена на наиболее эффективное воздействие на экономику, а также стимулирование сотрудников к тому, чтобы они прилагали максимум усилий в своей работе. Следовательно, рынки труда должны быстро адаптироваться к изменениям в экономике, и при низких затратах переводить работников с одного вида экономической деятельности на другую, учитывать колебания заработной платы без особых социальных потрясений. Также эффективные рынки труда должны обеспечивать четкие сильные стимулы для работников и содействовать меритократии на рабочем месте, а также обеспечивать справедливость в деловой среде между женщинами и мужчинами. Взятые вместе, эти факторы положительно влияют на производительность труда и привлекательность страны для талантов. Исследование рынка труда как индикатора эффективности дает возможность изучить основные показатели, характеризующие его изменение.

Всемирный экономический форум проводит ежегодный анализ составляющих эффективности рынка труда как одной из 12 групп, характеризующих конкурентоспособность стран мира. Данная группа показателей относится к так называемому субиндексу «усилители эффективности».

Эффективность рынка труда оценивается от 1 до 7, как и все группы, составляющие Индекс конкурентоспособности стран, расчет которого проводится Всемирным экономическим форумом. Группа состоит из следующих показателей, характеризующих эффективность рынка труда:

© Долгих Е.А., Першина Т.А., 2019. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2019. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



- сотрудничество в сфере трудовых отношений с работодателем (оценка) – x_1 ;
- гибкость определения заработной платы (оценка) – x_2 ;
- практика найма и увольнения (оценка) – x_3 ;
- затраты на резервирование (число недель заработной платы) – x_4 ;
- влияние налогообложения на стимулы к труду (оценка) – x_5 ;
- оплата и производительность (оценка) – x_6 ;
- опора на профессиональное управление (оценка) – x_7 ;
- способность страны удерживать таланты (оценка) – x_8 ;
- потенциал страны по привлечению талантов (оценка) – x_9 ;
- участие женщин в рабочей силе (в отношении к мужчинам) – x_{10} .

Эффективность рынка труда стран мира в 2017 г. варьировала от 2,7 в Венесуэле до 5,9 в Швейцарии. Также в пятерку лидеров вошли Сингапур, США, Гонконг и Новая Зеландия. Российская Федерация (далее – РФ) по значению данного показателя занимала 64 место [1].

Несмотря на то, что Швейцария занимает лидирующие позиции по 4 показателям эффективности рынка труда, страна занимает 2 место по показателю «практика найма и увольнения» и 5 место по опоре на профессиональное управление. Следует отметить, что Швейцария не вошла в пятерку лидеров по таким показателям, как «гибкость определения заработной платы» и «участие женщин в рабочей силе» [3].

ОАЭ занимают лидирующие позиции по пяти показателям: практика найма и увольнения, влияние налогообложения на стимулы к труду, оплата и производительность, способность страны удерживать таланты, потенциал страны по привлечению талантов.

Что касается России, то ее позиции по показателям, характеризующим эффективность рынка труда в 2017 г. варьировали от 23 места по гибкости определения заработной платы до 122 места по влиянию налогообложения на стимулы к труду (табл. 1). Важно отметить, что по сравнению с 2016 г. страна снизила рейтинг по многим составляющим, за исключением влияния налогообложения на стимулы к труду, способности страны удерживать таланты и потенциал страны по привлечению талантов, по затратам на резервирование Россия улучшила свою позицию всего на 1 позицию.

Таблица 1

Позиции России по значению составляющих эффективности рынка труда за период с 2013 г. по 2017 г.

Условное обозначение составляющей эффективности рынка труда	Год				
	2013	2014	2015	2016	2017
x_1	112	89	95	103	90
x_2	41	28	27	23	88
x_3	77	41	42	45	46
x_4	85	83	80	77	76
x_5	122	115	120	105	81
x_6	46	24	25	41	57
x_7	105	85	85	88	93
x_8	112	103	99	81	59
x_9	97	92	89	82	77
x_{10}	41	41	42	50	51

Источник: [5]

Проведенный анализ показал, что в странах мира показатели, характеризующие эффективность рынка труда, развиваются крайне неравномерно.

Для того, чтобы определить влияние местоположения страны, были рассчитаны коэффициенты детерминации по каждому показателю составляющих эффективности рынка труда. Значительное влияние на положение страны оказывает колебание показателя «Сотрудничество в сфере трудовых отношений с работодателем», где коэффициент детерминации составил 16,1 %, по остальным составляющим он колеблется от 6,6 % до 14,3 %. Таким образом, влияние местоположения страны на колебание значений составляющих эффективности рынка труда является незначительным.

В связи с вышеизложенным важным является построение многомерной группировки 137 стран по всем показателям эффективности рынка труда за 2017 г.

В результате группировки выделено 3 кластера, первый из которых является самым благополучным: значения всех показателей по странам, входящим в него, максимальны (табл. 2). Исключение составляет лишь участие женщин в рабочей силе (отношение к мужчинам).

Таблица 2

Средние значения составляющих эффективности рынка труда по кластерам

Условное обозначение составляющей	Единицы измерения	Кластер		
		1	2	3
x_1	(оценка)	4,7	4,4	4,3
x_2	(оценка)	5,0	4,7	4,8
x_3	(оценка)	4,0	3,7	3,7
x_4	ед.	7,7	17,0	31,9
x_5	(оценка)	4,1	3,7	4,0
x_6	(оценка)	4,1	3,9	3,9
x_7	(оценка)	4,5	4,3	4,2
x_8	(оценка)	3,7	3,5	3,5
x_9	(оценка)	3,7	3,3	3,3
x_{10}	-	0,8	0,8	0,7

Источник: [5]

Более 35 % первого кластера составляют страны Европы (табл. 6). Страны Африки составили 22 % удельного веса данной группы, 17 % – страны Азии, также в первый кластер вошли 5 стран Ближнего Востока. Южная Америка представлена в первом кластере одной страной – Перу. Из стран Карибского бассейна вошла одна страна – Гаити.

Следует отметить, что при переходе от кластера к кластеру значения изучаемых показателей незначительно снижаются. Показатель «Затраты на резервирование» (число недель заработной платы) имеет отрицательное влияние, что подтверждает его значительное увеличение в третьем кластере с неблагоприятным положением эффективности рынка труда [6].

Во второй кластер вошли 55 стран, значения изучаемых показателей по которым являются достаточно высокими. Данный кластер является наиболее наполненным, его основу составляют страны Европы (35 %) и Африки (33 %). Россия вошла во второй кластер.

В третий кластер вошло 37 стран (табл. 3). Группа состоит в основном из стран Азии (40,5 %) и Африки (24,3 %). Также в этот кластер вошли 4 страны Ближнего Востока (Катар, Саудовская Аравия, Иран, Турция), также 4 страны Южной Америки (Эквадор, Чили, Аргентина, Парагвай), 3 страны Северной Америки (Гватемала, Гондурас, Сальвадор). Из стран Европы и Карибского бассейна вошли (Литва, Доминикана).

Состав кластерных групп

Наименование кластера	Количество стран	Состав кластера
Кластер 1	45	Армения, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бенин, Бутан, Босния и Герцеговина, Бруней, Болгария, Канада, Конго, Кипр, Дания, Финляндия, Франция, Грузия, Гвинея, Гаити, Гонконг, Италия, Япония, Иордания, Казахстан, Кения, Мальта, Мавритания, Маврикий, Монголия, Черногория, Намибия, Новая Зеландия, Нигерия, Норвегия, Перу, Румыния, Сербия, Сингапур, Словения, ЮАР, Швейцария, Танзания, Уганда, ОАЭ, Великобритания, США
Кластер 2	55	Албания, Алжир, Азербайджан, Бельгия, Ботсвана, Бразилия, Бурунди, Камбоджа, Камерун, Чад, Колумбия, Коста Рика, Хорватия, Чехия, Эстония, Эфиопия, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Индия, Ирландия, Ямайка, Киргизия, Латвия, Ливан, Лесото, Люксембург, Мадагаскар, Малави, Мали, Мексика, Молдавия, Марокко, Мозамбик, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Польша, Португалия, Россия, Руанда, Сенегал, Сейшеллы, Словакия, Испания, Свазиленд, Швеция, Таджикистан, Тринидад и Тобаго, Тунис, Украина, Уругвай, Венесуэла
Кластер 3	37	Аргентина, Бангладеш, Кабо-Верде, Чили, Китай, Доминикана, Эквадор, Египет, Сальвадор, Гамбия, Гватемала, Гондурас, Иран, Израиль, Корея, Кувейт, Лаос, Либерия, Литва, Малайзия, Непал, Пакистан, Парагвай, Филиппины, Катар, Саудовская Аравия, Тайвань, Таиланд, Турция, Вьетнам, Йемен, Зимбабве, Гана, Индонезия, Сьерра-Леоне, Шри Ланка, Замбия

Источник: [5]

Таким образом, при оценке эффективности рынка труда по странам мира следует проводить анализ групп стран с однородными условиям развития данного явления. Всемирный экономический форум приводит основные показатели, влияющие на рынок труда, но для подробного изучения его развития стоит рассматривать каждый кластер в отдельности, разбивая на более мелкие группы. В настоящее время конкурентоспособность стран рассматривается в разрезе множества факторов, но трудоустройство, безработица, уровень заработной платы и т. д. всегда будут передовыми показателями в вопросах оценки развития экономики любой страны.

Важным для развития эффективности рынка труда в России, является вопрос гендерного соотношения. Гендерному вопросу уделено внимание в программе Организации объединенных наций (далее – ООН) по борьбе с бедностью и общему повышению уровня жизни, которая принята 147 главами государств и представителями 189 стран, включая РФ. Одной из целей развития тысячелетия ООН является поощрение равенства мужчин и женщин, расширение их прав и возможностей [2].

Достойный труд для женщин является также неперенным условием экономического развития. Экономика развивается в силу множества различных причин, и максимальное использование производительного потенциала мужской и женской рабочей силы – это важный, но, безусловно, не единственный определяющий фактор [4]. Необходимо стремиться к созданию таких условий, при которых женщины могли бы вносить свой вклад в экономическое развитие и в то же время получать пользу от этого развития как полноценные участники рынка труда.

Также стоит отметить еще один аспект развития эффективности рынка труда – молодежь. Необходимость анализа положения молодежи на российском рынке труда обуславливается важнейшим обстоятельством: молодежь – будущее страны, и от условий деятельности молодежи зависит последующее развитие. Молодежь в настоящее время во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества, оставаясь во всем мире, в том числе в России, одной из особо уязвимых групп на рынке труда.

Библиографический список

1. Давлетшина, Л. А. Кадровый потенциал Московской области: региональные особенности//Сб. ст. Международной научно-практической конференции «Государственное управление и развитие России: модели и проекты». Москва, 19-20 мая 2016 г. Институт государственной службы и управления (ИГСУ) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М., 2017. – С. 264-270.
2. Давлетшина, Л. А. Исследование основных параметров социально-демографического развития общества//Вестник университета. – 2017. – № 12. – С. 193-198.
3. Ефимова, М. Р. Кадры цифровой экономики: возможности и перспективы / М. Р. Ефимова, Е. А. Долгих//Материалы II Международного научного форума «Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика. Революция в управлении: новая цифровая экономика или новый мир машин», Москва, 06-07 дек. 2018 г. – М., 2018. – С. 210-215.
4. Змияк, С. С. и др. Инновационная составляющая совершенствования регулирования мирового и российского рынков труда в свете требований международной организации труда / С. С. Змияк, В. Ю. Иванов, А. С. Бутова//Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2016. – № 7 (74). – С. 17-22.
5. Всемирный экономический форум [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.weforum.org (дата обращения: 16.03.2019).
6. Dolgikh, E. A. The Chinese economy and the other BRIC countries: the comparative analysis / E. A. Dolgikh, S. Kokin//16th Annual Conference Proceedings of International Conference on Management Science and Engineering, ICMSE 2009 «16th International Conference on Management Science and Engineering, ICMSE 2009». – US, 2009. – Pp. 885-889.

References

1. Davletshina L. A. Kadrovyyi potentsial Moskovskoi oblasti: regional'nye osobennosti [*Personnel potential of the Moscow region: regional features*]. Sb. statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Gosudarstvennoe upravlenie i razvitie Rossii: modeli i proekty», Moskva, 19-20 maya 2016 g. [*Proceedings of articles of the International scientific-practical conference. «Public administration and development of Russia: models and projects», Moscow, May 19-20, 2016*]. Institut gosudarstvennoi sluzhby i upravleniya (IGSU) Rossiiskoi akademii narodnogo hozyaistva i gosudarstvennoi sluzhby pri Prezidente Rossiiskoi Federatsii, 2017, pp. 264-270.
2. Davletshina L. A. Issledovanie osnovnykh parametrov sotsial'no-demograficheskogo razvitiya obshchestva [*Study of the main parameters of socio-demographic development of society*]. Vestnik Universiteta, 2017, I. 12, pp. 193-198.
3. Efimova M. R., Dolgikh E. A. Kadry tsifrovoy ekonomiki: vozmozhnosti i perspektivy [*Digital economy personnel: opportunities and prospects*]. Materialy II Mezhdunarodnogo nauchnogo foruma «Shag v budushchee: iskusstvennyy intellekt i tsifrovaya ekonomika. Revolyutsiya v upravlenii: novaya tsifrovaya ekonomika ili novyi mir mashin», Moskva, 06-07 dek. 2018 g. [*Proceedings of the II International scientific forum «Step into the future: artificial intelligence and digital economy. Revolution in management: a new digital economy or a new world of machines», Moscow, Dec. 06-07, 2018*]. M., 2018. Pp. 210-215.
4. Zmiyak S.S., Ivanov V. Yu., Butova A. S. Innovatsionnaya sostavlyayushchaya sovershenstvovaniya regulirovaniya mirovogo i rossiiskogo ryнков truda v svete trebovaniy mezhdunarodnoi organizatsii truda [*Innovative component of improving regulation of the world and Russian labor markets in the light of the requirements of the international labor organization*]. Nauka i obrazovanie: hozyaistvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie [*Science and education: economy; enterprise; law and management*], 2016, I. 7 (74), pp. 17-22.
5. Vsemirnyi Ekonomicheskii Forum. World economic forum. Available at: www.weforum.org (accessed 16.03.2019).
6. Dolgikh E. A., Kokin S. The Chinese economy and the other BRIC countries: the comparative analysis//16th Annual Conference Proceedings of International Conference on Management Science and Engineering, ICMSE 2009 «16th International Conference on Management Science and Engineering, ICMSE 2009». US, 2009. Pp. 885-889.