

Ярослав КАТУШИНСЬКИЙ

Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»

Спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Славіна Н.А.**,

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту

Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

СТАТИСТИКА ЧИСЕЛЬНОСТІ, СКЛАДУ ТА РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ

У системі продуктивних сил вирізняють головну продуктивну силу – людину. Поняття «робоча сила» охоплює тільки використовувані у конкретній праці здібності зайнятих людей в економіці на принципах найму. До цього поняття включаються також здібності до праці безробітних, які шукають роботу, а також найближчого трудового резерву, що буде використовуватися як наймана робоча сила.

У статистиці України під робочою силою розуміють зайняте населення, тобто осіб, які протягом досліджуваного періоду: виконували роботу за наймом за винагороду на умовах повного або неповного робочого часу (наймані працівники); виконували роботу без оплати на сімейному підприємстві; були тимчасово відсутніми на роботі через хворобу, догляд за хворим, чергову відпустку, навчальну відпустку або відпустку з ініціативи адміністрації, страйк тощо [1].

До основних завдань статистичного вивчення робочої сили можна віднести: оцінювання наявної робочої сили тобто визначення чисельності зайнятих по країні загалом, регіонах, галузях економіки; вивчення складу та структури робочої сили, виявлення та оцінювання структурних зрушень; аналіз динаміки чисельності робочої сили, оцінка інтенсивності її руху; оцінювання ефективності використання робочої сили для виявлення резервів розвитку продуктивних сил та національної економіки; оцінка кількісних та якісних

показників зайнятості населення у неформальному секторі економіки України за сферами прикладання праці.

Органами державної статистики здійснюється збирання, опрацювання, узагальнення, аналіз і поширення статистичної інформації щодо наявності, руху та використання робочої сили.

Основним показником, який характеризує наявність робочої сили, є облікова кількість працівників (персоналу). Показник «облікова кількість штатних працівників» використовують для визначення кількості зайнятих за видами економічної діяльності та аналізу мобільності робочої сили.

Особливість його визначення полягає у тому, що зайнятий працівник враховується тільки один раз (за місцем основної роботи) незалежно від терміну трудового договору та тривалості робочого часу. Показник середньої кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості характеризує умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацювали повний робочий день, яка необхідна для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг).

До облікової кількості штатних працівників включають усіх найманих працівників, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власників підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві.

Рух працівників облікового складу характеризується змінами облікової кількості штатних працівників унаслідок прийому на роботу та вибуття з різних причин. Рух працівників (робочої сили) характеризується показниками їхнього обороту та постійності [2].

Оборот працівників – сукупність всіх прийнятих та звільнених з роботи впродовж звітного періоду. Інтенсивність обороту працівників характеризують коефіцієнтами: загального обороту, який розраховують діленням суми прийнятих та звільнених працівників у звітному періоді на середньооблікову кількість штатних працівників; обороту по прийняттю, який визначають

відношенням кількості прийнятих на роботу в звітному періоді працівників до середньооблікової кількості штатних працівників; обороту по вибуттю (звільненню), який розраховують відношенням кількості працівників, які вибули (звільнені) у звітному періоді, до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт плинності кадрів характеризує надлишковий оборот і розраховується відношенням кількості працівників, яких звільнено протягом звітного періоду за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, а також за власним бажанням (крім звільнених за власним бажанням з поважних причин), до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт відновлення кадрів характеризує процес заміщення працівників, які вибули з різних причин, за рахунок кількості прийнятих. Його обчислюють діленням кількості прийнятих працівників на кількість працівників, які вибули впродовж звітного періоду.

Коефіцієнт постійності кадрів – відношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний рік, до середньооблікової кількості працівників.

Кількість працівників, які перебували в обліковому складі весь рік, визначається так: із облікової кількості штатних працівників на 1 січня виключається кількість працівників, які вибули впродовж року (крім переведених на інші підприємства), але не виключаються працівники, які вибули із числа прийнятих протягом звітного року, оскільки їх не було в обліковому складі штатних працівників на 1 січня [3].

Список використаних джерел

1. Бараник З. Статистика праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 246 с.
2. Горкавий В. К. Статистика: підручник. Третє вид., переробл. і доповн. Київ: Алерта, 2020. 644 с.
3. Посилкіна О. Економіка праці та соціально-трудова відносини : практикум. Харків : НФаУ, 2018. 186 с.