

УДК 331.5

DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-03)

Боденчук Л. Б., кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та менеджменту, Придніпурська філія МАУП, м. Ізмаїл, Україна

ORCID: 0000-0003-3892-3823

e-mail: lb-izm@ukr.net

Чебану М. П., студентка 6 курсу факультету економіки та менеджменту, Придніпурська філія МАУП, м. Ізмаїл, Україна

ORCID: 0000-0002-7468-2564

e-mail: marinachebanu44567@gmail.com

Трудові ресурси як фактор виробництва

Анотація. Стаття присвячена трудовим ресурсам як фактору виробництва. Проведено дослідження наукових підходів до визначення поняття «трудові ресурси». Наведена класифікація трудових ресурсів відповідно до їх двокомпонентної структури. Досліджена роль та значення трудових ресурсів у виробничій діяльності підприємства. Розглянуто деякі зміни до трудового законодавства в умовах воєнного стану, у тому числі пов'язані зі скороченням тривалості відпусток, скасування обмежень роботи у наднормованій час, перенесення вихідного дня у випадку збігання святкового або неробочого дня із вихідним, скорочений робочий день напередодні святкових, вихідних та неробочих днів тощо; визначено їх вплив на ефективність використання трудових ресурсів. Визначено ризики впровадження наведених змін до трудового законодавства.

Ключові слова: трудові ресурси; робоча сила; організаційно-економічна система; економічна категорія; поділ праці; виробнича діяльність; зміни у трудовому законодавстві.

Bodenchuk L. B., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics and of Management, Danube branch of MAUP, Izmail, Ukraine

Chebanu M. P., a student of the 6th year of the Faculty of Economics and Management, The Danube Branch of MAUP, Izmail, Ukraine

Labor Resources as a Factor of Production

Abstract. Introduction. The article is devoted to labor resources as a factor of production, the study of scientific approaches to the definition of the concept of "labor resources", the classification of labor resources, the definition of changes in labor legislation and related risks of labor legislation management. Being a key factor of production, labor resources ensure the balance of the enterprise's production system, which consists of divisions that directly carry out production activities.

Purpose. The purpose of the study is to determine the content of labor resources as a production factor and their role in the socio-economic development of the country, region, industry, and enterprise.

Results. The article examines scientific approaches to defining the concept of "labor resources", since the basis of the problem is the ambiguity of the characteristics of this category. Therefore, the article examines the concept of labor resources from the standpoint of its internal content and gives a definition that reflects the role and importance of labor resources in the development of the enterprise's economy. The classification of labor resources according to their two-component structure is given. It is noted that the classification of labor resources according to the main characteristics allows us to conclude that there is a close relationship between the levels of concentration of labor resources, both in the country, region, industry, and at the enterprise. The studied role and importance of labor resources in the production activity of the enterprise, which is expressed primarily in the fact that the increase in production and economic indicators, the quantity and quality of products, the growth of competitiveness, the sales market largely depends on the level of qualification of the employees involved in the enterprise personnel, as well as from the organization of their work, clear division of functional duties and responsibility for the result. Considered some changes to labor legislation under martial law, including those related to shortening the duration of vacations, cancellation of restrictions on overtime work, postponement of the day off in case of a holiday or non-working day coinciding with a day off, shortened working day on the eve of holidays, weekends and non-working days, etc., and their impact on the efficiency of the use of labor resources is determined. The risks of implementing the above-mentioned changes to the labor legislation, including those related to employers' abuse of new legislative norms, limiting employees' ability to support the army, and deregulation of labor relations, have been identified.

Conclusions. As a result, it is stated that taking into account the needs, goals and interests of employees, despite the difficult financial situation of many Ukrainian enterprises in war conditions, is necessary not only to ensure social development, but is also an urgent need of the enterprise to create and preserve competitive labor resources, as one of the most important factors of competitiveness.

¹Стаття надійшла до редакції: 03.12.2022

Received: 03 December 2022

Keywords: labor resources; labor force; organizational and economic system; economic category; division of labor; production activity; changes in labor legislation.

JEL Classification: D24.

Постановка проблеми. На етапі розвитку ринкових відносин найгостріше стоїть питання удосконалення організаційно-економічної системи підприємства. Важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування структури, яка об'єднує організаційні та виробничо-господарські елементи підприємства, відіграють трудові ресурси. Трудові ресурси є ключовим фактором виробництва, які забезпечують баланс виробничої системи підприємства, що складається з підрозділів, які здійснюють безпосередньо виробничу діяльність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Дослідження трудових ресурсів як фактору виробництва висвітлено у працях багатьох вітчизняних та іноземних вчених, серед яких слід виділити: К. Л. Багрій, Н. Богацька, А. Гендега, О. Г. Бойко, Т. В. Давидюк, О. І. Дідченко, О. О. Сапега, А. В. Череп та інші. Велика кількість досліджень вказує на актуальність даної теми.

Формулювання цілей дослідження. Метою дослідження є визначення змісту трудових ресурсів як фактору виробництва та їх ролі у соціально-економічному розвитку країни, регіону, галузі, підприємства.

Основні результати дослідження. У наукових колах немає однозначної думки про значення трудових ресурсів для економіки країни, галузі, регіону, підприємства. В основі проблеми лежить неоднозначність характеристик цієї категорії. Тому доцільно розглянути поняття трудові ресурси з позиції його внутрішнього змісту й дати визначення, що показує роль і значення трудових ресурсів у розвитку економіки підприємства.

Сучасний працівник може продати не свою робочу силу, а працю як доцільну діяльність, спрямовану на створення нової вартості. Ціною праці буде виступати частина новоствореної вартості, що забезпечує відтворення праці. Громадський розвиток трансформує економічні відносини. Своєю чергою трудові ресурси, що брали участь в активному процесі виробництва, на різних етапах економічного розвитку постійно змінюються за кількісними та якісними характеристиками. І чим далі розвиваються економічні відносини, тим суттєвіше змінюється якісне наповнення розуміння трудових ресурсів.

Це пов'язано з їх вирішальною роллю в забезпеченні ефективності роботи та стійкості підприємства на ринку як основного елемента економіки держави. Від рівня освіти, професійної підготовки трудових ресурсів, мотивації та стимулювання їх праці вирішальною мірою залежить успіх підприємства. Трудові ресурси є економічною категорією та підлягають розгляду не менш ретельному, ніж інші виробничі ресурси.

Трудові ресурси як один з факторів виробництва знаходять своє зображення у виробничій функції. Категорія «трудові ресурси» є елементом, що підлягає оцінці за кількісними та якісними показниками, що відповідає сучасним уявленням про особливий та ключовий ресурс виробничої системи, наділений тільки здатністю до праці, але й бажанням працювати, усвідомлено реалізуючи свої знання, вміння та навички.

Наукові підходи до визначення поняття «трудові ресурси» наведено у табл. 1.

Таблиця 1 Наукові підходи до визначення поняття «трудові ресурси»

Автор	Визначення
Давидюк Т. В.	Є основною продуктивною силою суспільства, найбільш економічно активною частиною населення, яка забезпечує розширене відтворення суспільного продукту [1, с. 31].
Сапега О. О.	Є важливим та особливим видом економічних ресурсів, який оцінюється чисельністю працівників із певними навичками та знаннями, які можуть бути використані у виробничому процесі [2].
Багрій К. Л.	Є працездатною частиною населення, що має розумові здібності, навички, знання та фізичні дані для роботи у народному господарстві [3, с. 344].
Сардак Е. В., Балабанова Л. В.	Є вираженням відносин, які складаються між окремими індивідом, трудовим колективом, суспільством з приводу виробництва, розподілу, перерозподілу і використання сформованої працездатності, що відповідає суспільним інтересам, інтересам індивіда та трудового колективу, рівню розвитку НТП [4, с. 63].
Богацька Н., Гендега А.	Є сукупністю членів суспільства, які здатні приймати участь у суспільному виробництві в межах виробничих відносин за умов певного розвитку продуктивних сил [5].
Сьомченко В. В., Конєва А. В.	Є потенційною робочою силою підприємства, яка виражається у чисельності працездатних працівників із розумовими, фізичними і духовними здібностями [6].
Бойко О. Г.	Є працездатною частиною населення із фізичними і інтелектуальними можливостями, та здібностями до надання послуг чи виробництва продукції [7, с. 14].
Череп А. В.	Є частиною професійно-кваліфікаційної структури персоналу, обумовленої виникненням трудових відносин і подальшим використанням потенціалу працівників [8, с. 78].
Дідченко О. І.	Є головною продуктивною силою суспільства, носіями відносин, які складаються в процесі формування, розподілу та використання суспільних благ [9, с. 185].

Джерело: розроблено авторами за даними [1-9]

Ґрунтовним є визначення трудових ресурсів наведених О. Г Бойко, відповідно до якого трудовими ресурсами є працездатна частина населення із фізичними й інтелектуальними можливостями та здібностями до надання послуг чи виробництва продукції.

Трудові ресурси поділяються на економічно активне та економічно неактивне населення. До економічно активного населення відносяться трудові ресурси, які мають у своєму розпорядженні робочу силу й використовують її у виробничій діяльності. До категорії економічно неактивного населення відносяться:

- учні та здобувачі вищої освіти, слухачі та курсанти, які відвідують денні навчальні заклади (включаючи денні аспірантури та докторантури);
- особи, які отримують пенсії за віком і на пільгових умовах;
- особи, які отримують пенсії з інвалідністю (I, II, III груп);
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами тощо;

– зневірені знайти роботу, тобто, особи, які припинили пошук роботи, вичерпавши всі можливості її одержання, але які можуть і готові працювати;

– інші особи, яким немає потреби працювати, незалежно від джерел їх доходу.

З точки зору відтворення трудових ресурсів (на етапі їх формування із зовнішніх джерел), таку категорію можна назвати ресурсною, тобто накопичуваною для використання у майбутньому.

Таким чином, двокомпонентна структура трудових ресурсів включає: фактичну, залучену до виробництва частину населення (кадри, а в їх сукупності персонал) та потенційну, у вигляді резервної частини населення, що претендує на працевлаштування. Іншими словами, кадри, персонал та робоча сила є складовою трудових ресурсів, що відображають їх кількісну характеристику. Більше повне уявлення про досліджуваний об'єкт (з використанням якісних характеристик) може дати його класифікація за загальними ознаками, представлена у табл. 2.

Таблиця 2 Класифікація трудових ресурсів

Ознаки	Характеристики трудових ресурсів	
Економічна активність	Економічно активні	
	Економічно неактивні	
Відношення до економічних суб'єктів	Задіяні в економічному процесі (фактичні)	
	Не задіяні в економічному процесі (потенційні)	
Працездатність	Працездатне населення у межах працездатного віку	
	Працездатне населення за межами працездатного віку	
	Працездатне населення з частковими обмеженнями за станом здоров'я	
Рівень освіти	Наявність загальної освіти	
	Наявність спеціальної освіти	Вища освіта
		Середня освіта
		Початкова освіта
Рівень професійної підготовки	Наявність професії	
	Наявність спеціальності	
	Наявність кваліфікації	Висококваліфіковані
		Кваліфіковані
		Низькокваліфіковані
Некваліфіковані		

Джерело: розроблено авторами

Класифікація трудових ресурсів за основними ознаками дозволяє зробити висновок про існування тісного взаємозв'язку між рівнями концентрації трудових ресурсів як у країні, регіоні, галузі, так і на підприємстві. Це означає, що трудові ресурси суспільства є базою для формування трудових ресурсів конкретного підприємства. Таким чином, необхідно розглядати трудові ресурси як сукупність поняття праця (або трудовий процес), що є доцільною діяльністю з виробництва необхідних людині благ в рамках підприємства, та ресурси (від франц. ressource

– допоміжний засіб), що є запасом цієї праці на підприємстві та ринку праці.

Роль та значення трудових ресурсів у виробничій діяльності підприємства виражається у тому, що збільшення виробничо-економічних показників, кількості та якості продукції, зростання конкурентоздатності, ринку збуту в багато в чому залежить від рівня кваліфікації залучених для підприємства кадрів, а також від організації їх праці, чіткого розподілу функціональних обов'язків і відповідальності за результат. Іншими словами, в основі раціонального використання трудових ресурсів

є поділ праці з урахуванням галузевої та організаційної специфіки, який наділяє їх особливою роллю і значенням для економіки підприємства як ключового фактора виробництва в ринкових умовах господарювання. Поділ праці в рамках підприємства дозволяє не тільки ефективно використовувати трудовий потенціал, розмежовуючи його діяльність при виконанні складних виробничих функцій, а й удосконалювати склад та структуру виробничих підрозділів, враховуючи спеціалізацію та кваліфікацію кадрів з максимальною ефективністю для досягнення поставлених перед підприємством цілей, що відповідає вимогам приведення виробничої системи у відповідність до стратегічних планів підприємства. Сучасна організаційно-економічна система підприємства містить в собі виробничі підрозділи, ділянки заготівельних робіт, інженерно-технічні, адміністративні органи управління, має на меті забезпечення злагодженої та безперебійної роботи шляхом чіткого поділу праці за наступними видами: технологічне, функціональне, професійно-кваліфікаційне. У цілому, можна відзначити наявність різних ролей персоналу. Так, наприклад, при технологічному поділі праці формується склад та структура виробничих підрозділів, а також відбувається закріплення за відповідними виконавцями окремих процесів, стадій, переділів, фаз та операцій. Професійно-виробничий розподіл праці дозволяє ділити осіб, що працюють за групами різних професій, спеціальностей та складності праці. Функціональний поділ праці групує працівників на різні категорії персоналу з урахуванням їхньої участі у виробничому процесі [9, с. 187].

Процес поділу праці на прості елементи надає явно позитивний ефект, що виражається у підвищенні продуктивності праці, зниження тимчасових, простоїв та виробничих витрат. Водночас не можна погодитися з тим, що розділ праці може бути безперервним і

нескінченим процесом. При спрощенні виробничого процесу складні різноманітні операції трансформуються в однакові монотонні дії, які приводять персонал до швидкої втоми. Виникає необхідність у додатковому часі для відпочинку, підприємство змушене збільшувати витрати на профілактику здоров'я персоналу. У цьому зв'язку, соціальний аспект виробничої діяльності, що вимагає підтримки високої працездатності персоналу, обґрунтовує оптимізацію розмежування праці, змушує займатися пошуком нових методів організації праці із застосуванням складніших машин та обладнання, не використовуючи фізичну працю, а також стимулювати творчий процес. Шляхом диференціації складу учасників з урахуванням рівня спеціалізації та матеріально-технічної оснащеності виробничого процесу досягається максимальна точність у розподілі трудових ресурсів відповідно до потреб основних та допоміжних підрозділів підприємства. При наявності критеріїв кількісного та якісного складу трудових ресурсів підприємство може формувати обґрунтований запит на ринку праці з метою залучення нового персоналу зі складу економічно неактивного населення.

Ефективне використання трудових ресурсів на підприємстві сприятиме зростанню продуктивності праці, підвищенню якості та сумлінності виконання завдань, зацікавленості працівників у результатах роботи підприємства, що своєю чергою, сприятиме розвитку творчих здібностей працівників, їх реалізації. Таким чином, на підприємстві може бути сформований потужний конкурентоспроможний персонал, який забезпечуватиме систематичне зростання конкурентоспроможності підприємства. Разом з тим, в умовах військових дій в Україні, трудове законодавство було адаптовано до нових реалій функціонування суб'єктів законодавства (табл. 3).

Таблиця 3 Деякі зміни до трудового законодавства України в умовах воєнного стану

№ з/п	Зміни	Характеристика
1	Нові підстави для припинення трудового договору	КЗПп був доповнений такими підставами для припинення трудового договору, як смерть роботодавця, смерть працівника, або відсутність на роботі (або інформації про працівника) більше чотирьох місяців підряд
2	Додаткова підстава для розторгнення трудового договору – знищення засобів виробництва	У випадку, якщо засоби виробництва було знищено, або відсутні (знищені) технічні та організаційні умови праці, трудовий договір із працівником може бути розірваним. При цьому, працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі не нижче середньомісячної заробітної плати. Якщо протягом року роботодавець буде приймати на роботу працівників відповідної кваліфікації, то звільнені працівники мають право на укладання трудового договору
3	При переведенні з одного підприємства на інше не зберігається відпустка	Новий роботодавець не несе відповідальності за трудові відносини із попереднім роботодавцем. Тому, якщо працівник на попередньому місці роботи не використав повністю або частково відпустку, то він не має на неї права на новому місці роботи. Разом з тим, при звільненні працівника підприємство повинно провести повний розрахунок щодо невикористаних днів відпусток
4	Зарахування стажу, що дає право на відпустку	За працівниками, які були призвані на строкову військову службу, мобілізовані тощо, та за якими зберігалися посада та місце роботи на підприємстві, час служби не враховується до стажу роботи, який дає право на відпустку

5	Переглянуто терміни позовної давності трудових спорів	Працівник може звернутися до суду щодо виплати всіх сум при звільненні лише протягом трьох місяців з дати одержання письмового повідомлення про суми, які були нараховані та виплачені йому при звільненні
6	Тривалість робочого часу	Встановлено право роботодавця на збільшення трудового часу до 60 годин на тиждень. Зазначено, що такі норми можуть бути застосовані лише до тих працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури
7	Обмеження тривалості відпустки до 24 календарних днів	Встановлено право роботодавця обмежувати тривалість щорічної основної відпустки до 24 календарних днів тим працівника, які мали право на більше календарних днів відпустки (вчителі, інваліди тощо)
8	Право на порушення строків оплати заробітної плати	Відповідно до чинного законодавства роботодавці мають приймати всіх зусиль для виплати заробітної плати, але у випадку неможливості це зробити, можуть затримувати терміни її виплати до зникнення обставин непереборної сили.
9	Додатково скасовані	Обмеження роботи у надурочний час, перенесення вихідного дня у випадку збігання святкового або неробочого дня із вихідним, скорочений робочий день напередодні святкових, вихідних та неробочих днів тощо

Джерело: розроблено авторами за даними [10, 11]

Таким чином, впроваджені зміни у трудовому законодавстві були покликані оптимізувати діяльність підприємств і трудові відносини в умовах воєнного стану. Разом з тим, надання широких повноважень роботодавцю, погіршило і без того тяжкий стан звичайних працівників. Впровадження наведених змін до трудового законодавства викликає ряд ризиків, пов'язаних із використанням трудових ресурсів, зокрема:

1. Можливо переслідування роботодавцями корисливих цілей під прикриттям суспільних цілей. Оскільки роботодавці зацікавлені у збільшенні робочого часу, що сприятиме збільшенню доходів діяльності, то норма скорочення відпустки може використовуватись необґрунтовано. Крім того, негативно позначиться на працівниках і скасування обмеження роботи у понаднормовий час, перенесення вихідного дня у випадку збігання святкового або неробочого дня із вихідним, скорочений робочий день напередодні святкових, вихідних та неробочих днів тощо.

2. Працівникам буде важче підтримувати армію. Через те, що роботодавці мають право затримувати терміни виплати заробітної плати, то працівники, які будуть отримувати заробітну плату не своєчасно (або не отримують зовсім), не зможуть допомагати армії.

3. Дерегуляція, віднесення на власний розсуд підприємства важливих питань трудових відносин стримуватимуть зростання рівня мотивації працівників, продуктивності праці, та суспільного розвитку у цілому.

Висновки. Таким чином, трудові ресурси як фактор виробництва підприємства включають фактичний персонал, наділений необхідними кількісними та якісними характеристиками, який бере участь у

процесі реалізації планів підприємства; як складова частина трудових ресурсів країни містять потенціальний персонал (резервну частину) з категорії економічно неактивного населення, який має здатність до праці та готовий реалізувати її в економічній діяльності підприємства. Необхідно зробити наступне зауваження щодо потенційної частини трудових ресурсів підприємства. Треба розуміти, що не кожен потенціал може бути реалізований повністю, один реалізується частково, а інший – взагалі не реалізується. Тому процес відтворення на кожному етапі його здійснення (формування, розподіл та використання) має істотне значення як для кількісних, так і для якісних показників трудових ресурсів. Необхідно враховувати й те, що трудові ресурси, залучені в реалізації програм, пов'язаних з інтеграцією інноваційних змін та модернізацією виробництва, визначають напрями подальшого розвитку підприємства та відіграють важливу роль у підвищенні його конкурентоспроможності.

Прийняті зміни до трудового законодавства в умовах воєнного стану суттєво погіршило стан працівників. Разом з тим, сучасний підхід до управління трудовими ресурсами визначає, що саме творчі, ініціативні та інноваційні трудові ресурси відіграють ключову роль у діяльності підприємства та його конкурентоспроможності. Попри те, що багато підприємств в умовах воєнного стану опинилися у скрутному фінансовому становищі, управління трудовими ресурсами повинно враховувати потреби, інтереси та цілі працівників, що є важливим не тільки для соціально-економічного розвитку країни, а й для самого підприємства.

Література:

1. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1(47). С. 30-35.
2. Сапега А. О. Трудові ресурси як елемент діяльності організації. *Сучасні дослідження*. 2018. Вип. 5 (9). С.77-91.
3. Багрій К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*, (1-2), 2017. С. 344-350.
4. Сардак Е.В. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.

5. Богацька Н., Гендега, А. (2020). Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2663-4139/article/view/6740> (дата звернення : 27.09.2022)
6. Сьомченко В. В., Конєва А. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2021. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8816> (дата звернення : 27.09.2022).
7. Бойко О. Г. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14–19. URL: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf (дата звернення : 27.09.2022).
8. Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1(9). С. 78-84.
9. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Запорізька державна інженерна академія*, 2014. С.185-192.
10. Офіційний сайт державної служби з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua> (дата звернення : 30.09.2022)
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення : 30.09.2022)

References:

1. Davidyuk, T. V. (2013). Trudovi resursy, trudoviy potentsial, robocha syla, liudskiy kapital: vzaiemozviazok katehorii. [Labor resources, labor potential, workforce, human capital: relationship between categories]. *Visnyk of Zhytomyr State Technological University*. 1(47). 30-35 [in Ukrainian].
2. Sapega, A.O. (2018). Trudovi resursy yak element dialnosti orhanizatsii. [Labor resources as an element of the organization's activity]. *Suchasni doslidzhennya*. 5 (9). 77-91 [in Ukrainian].
3. Bagriy, K. L. (2017). Deiaiki osoblyvosti analizu efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv. [Some features of efficiency analysis use of labor resources]. *Visnyk Chernivets'koho torhovel'no-ekonomichnoho instytutu*. (1-2). 344-350 [in Ukrainian].
4. Sardak, E. V., & Balabanova, L. V. (2019). Upravlinnia personalom. Kyiv : Tsentr uchbovoyi literatury. 468 [in Ukrainian].
5. Bogatska N., & Hendega, A. (2020). Faktory vplyvu na trudovi resursy pidpriemstva. [Factors influencing the labor resources of the enterprise]. Retrieved from : <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2663-4139/article/view/6740> [in Ukrainian].
6. Siomchenko, V. V., & Konyeva, A. V. (2021). Doslidzhennia suchasnoho stanu trudovykh resursiv Ukrainy. [Study of the current state labor resources of Ukraine]. *Efektyvna ekonomika*. 4. Retrieved from : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8816> [in Ukrainian].
7. Boyko, O. G. (2015). Trudovi resursy pidpriemstva: sutnist, struktura ta yikh vplyv na diialnist pidpriemstva. [Labor resources of the enterprise: essence, structure and their impact on the company's activities]. Retrieved from : https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf [in Ukrainian].
8. Cherep, A. V., & Siomchenko, V. V. (2011). Sotsialno-ekonomichna sutnist katehorii «trudovi resursy» v promyslovomu sektori ekonomiky. [Socio-economic entity category "labor resources" in the industrial sector of the economy]. *Visnyk Zaporiz'koho natsional'noho universytetu*. 1(9). 78-84 [in Ukrainian].
9. Didchenko, O. I. (2014). Ekonomichna otsinka efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv. [Economic evaluation of the effectiveness of use labor resources]. *Zaporiz'ka derzhavna inzhenerna akademiya*.185-192 [in Ukrainian].
10. Official website of the state service on labor issues. Retrieved from : <https://dsp.gov.ua> [in Ukrainian].
11. On the organization of labor relations under martial law. Law of Ukraine dated March 15, 2022 № 2136-IX. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].

