

– Google Docs / Sheets – допоміжний або основний інструмент, коли немає змоги користуватися платними програмами. Наприклад, у таблиці зі спільним доступом можна фіксувати завдання, їх виконання тощо.

Важливу роль сьогодні відіграють й інноваційні зміни, спрямовані на психологічну підтримку персоналу і клієнтів. У випадку неможливості самотужки надавати необхідну психологічну допомогу багато компаній почало вдаватися до послуг відповідних волонтерських організацій, а саме: «Україна. Ми разом»; «Психологічна допомога українцям під час війни»; проєкт від Open Doors тощо.

Крім того, війна показала необхідність інноваційних змін, пов'язаних з управлінням ризиками та фінансовою безпекою підприємств в умовах невизначеності. Зауважимо, що на цьому наголошувалося і у довоєнний час [3].

#### **Література.**

1. Найдюк Н. (2022). Як взаємодіяти з клієнтами та командою під час війни. URL: <https://buduysvoe.com/publications/yak-vzayemodiyaty-z-kliyentamy-ta-komandoyu-pid-chas-viyny> (дата звернення 05.04.2022).

2. Еро О. (2022). Як себе почуває малий бізнес? ЛІГА.net. URL: <https://blog.liga.net/user/olenaero/article/44832> (дата звернення: 10.04.2022).

3. П'ятницька Г.Т., Федулова І.В. (2020). Фінансова безпека країни та підприємства: визначення, взаємозв'язок і ризики забезпечення. *Ефективна економіка*. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8059> (дата звернення: 05.04.2022).

## **DIRECTIONS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF LABOR RESOURCES**

***KHARCHEVNIKOVA L.S.,  
PHD, ASSOCIATE PROFESSOR OF ECONOMIC SCIENCES  
STATE BIOTECHNOLOGICAL UNIVERSITY***

One of the types of economic resources is labor resources, the composition and efficiency of which largely depend on the results of the enterprise.

Labor resources are the main productive force of society, which includes the able-bodied part of the population, which has the physical and intellectual capacity to produce material goods and services [2].

Labor resources as an economic category express the relationship between society, the workforce and the individual on the production, distribution, redistribution and use of existing capacity that meet their interests, social needs and level of scientific and technological progress [5].

A wide range of definitions of the category «labor resources» indicates the complexity and diversity of problems of human relations and production, which arise when creating material goods as a subject of labor and require ambiguous approaches and ambiguous decisions, as the economic category «labor resources» in this system one of the leading places [1].

Low efficiency of labor resources is one of the main unresolved problems of their management. Labor productivity indicators measure labor efficiency. Indicators of the level and rate of growth of labor productivity, the level and rate of growth of the average monthly wage of employees, the ratio of the rate of growth of labor productivity and wages are also important for assessing the efficiency of labor resources.

Currently, the problem of improving the quality of labor resources for the sustainable development of the national economy is very important. It is the improvement of human abilities to work that can ensure the growth of production volumes and the competitiveness of manufactured products.

Thus, the state and efficiency of labor resources determine the opportunities for socio-economic growth.

The main directions of improving the efficiency of labor resources are:

1) by the state:

- improvement of labor legislation;
- support for young professionals at the state level;
- smoothing structural disparities in the labor market.

2) from the enterprise:

- strengthening of material incentives;
- reduction of staff turnover;
- creating a favorable climate in the team;
- retraining and advanced training of employees;
- conducting an effective personnel policy.

At the same time, the reduction of staff turnover is the most important reserve for improving the efficiency of labor resources by enterprises. This is due to the improvement of the microclimate, the optimization of conditions for payment, work and leisure, the provision of housing and the improvement of services.

However, the implementation of these areas will be effective only with the intervention and support of the state, which, above all, should be expressed in improving the legal framework, as well as the support of young professionals at the state level.

Currently, the main factors hindering the effective development and functioning of labor resources are the mismatch of supply and demand for skilled labor and certain specialties, insufficient state regulation of employment and the need to improve labor legislation taking into account not only employers but also workers. At the state level, the interaction of leading entrepreneurs and heads of state enterprises with higher education institutions should be ensured in order to identify the need specialists and train them in special educational programs. The implementation of these measures will help increase the efficiency of development and use of labor resources.

Thus, the prospects for the development of the country's economy are associated with improving the efficiency of the available resource potential while increasing the quality of labor resources. The state and efficient use of the country's labor resources will, in the end, determine the availability and efficiency of the use of material factors of social production in the process of achieving sustainable economic development.

#### **Literature.**

1. Zaika S., Gridin O. Human capital development in the agricultural economy sector. *Technology audit and production reserves*. 2020. № 1/4(51). pp. 30-36. DOI <https://doi.org/10.15587/2312-8372.2020.194444>  
URL: <http://journals.urau.ua/tarp/article/view/194444>

2. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. Human capital as the factor in the formation of the knowledge economy. *Integration of business structures: competition and cooperation*. V International scientific-practical conference (February 19-20, 2021. Tbilisi, Georgia). Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2021. P. 66-69. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-036-0-15>

3. Zaika Svitlana, Gridin Oleksandr, Kuskova Svitlana. The concepts and the essence of intellectual capital. *Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії»*. 2020. Вип. 52-1. С. 134-137. DOI <https://doi.org/10.32843/bses.52-21>  
URL: [http://bses.in.ua/journals/2020/52\\_1\\_2020/23.pdf](http://bses.in.ua/journals/2020/52_1_2020/23.pdf)

4. Харчевнікова Л.С. Методичні засади оцінювання ефективності управління персоналом аграрних та переробних підприємств. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Ришкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи», (6 квітня 2018 р.). Харків: ХНТУСГ, 2018. С. 174-176.

5. Харчевнікова Л.С. Теоретико-методичні засади забезпечення ефективності управління персоналом підприємств. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2020. Том 5. № 4. С. 354-360. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2020-4-42>  
URL: [http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2022/01/ujae\\_2020\\_r04\\_a42.pdf](http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2022/01/ujae_2020_r04_a42.pdf)