

товар, що рекламується, повідомили, що стали ідентифікувати себе з брендом після перегляду нативної реклами.

Як бачимо, переваги нативної реклами є досить вагомими. Однак, перш ніж почати використовувати цей інструмент для просування ресурсу, необхідно ознайомитись з його недоліками.

Так, вона слабка, порівняно з банерною рекламою, може адаптуватися до розширення вимог і зростання обсягів вирішуваних проблем. До недоліків цього виду реклами можна віднести високу вартість. Цим, очевидно, пояснюється використання нативної реклами переважно великими компаніями. Хоча тут можна посперечатися. Ще немає єдиного стандарту роботи такого типу рекламу. І це зрозуміло, адже ринок ще не зовсім сформований, існує нещодавно і вимагає вдосконалення.

Як і в будь-якому іншому проекті, нативна реклама починається з ідеї, далі йде узгодження та закінчується запуском. Однак, на відміну від банерної реклами, її реалізація вимагає набагато більше часу і іноді, поки її запустять, вона може втратити свою актуальність.

Використання цифрових технологій у маркетинговій діяльності відкриє перед підприємствами широкі перспективи для збереження постійних клієнтів та розвитку з ними довгострокових партнерських відносин, зростання позитивного ставлення споживачів, довіри до його товарів та послуг, забезпечення індивідуального підходу до кожного клієнта та гнучкої реакції на зміни його смаків та переваг. Названі в роботі переваги цифрового маркетингу стануть ключовими напрямками для розвитку клієнтоорієнтованого підходу, використання якого дозволить організаціям посилити конкурентоспроможність та ефективно просувати свій бренд на ринку.

Попович М. Б.

*здобувач вищої освіти ступеня
бакалавра*

ОПП “Менеджмент”

Спеціальності “Менеджмент”

**Науковий керівник: доктор
філософії, Бурковська А. І.**

*Миколаївський національний
аграрний університет*

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЗАПОРУКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ

Ефективне управління персоналом сільськогосподарських підприємств є ключовим для забезпечення стабільності та розвитку аграрного сектору. Оптимальний підбір, навчання та розвиток співробітників в сфері сільського господарства сприяє підвищенню продуктивності праці та якості сільськогосподарської продукції. Впровадження сучасних методів управління

персоналом, включаючи мотивацію, навчання та підтримку, допомагає залучати та утримувати висококваліфікованих спеціалістів у галузі сільського господарства [1].

Ефективна комунікація між менеджментом та працівниками сприяє створенню сприятливої робочої атмосфери, що підвищує мотивацію та продуктивність праці. Професійний розвиток персоналу та постійне навчання є важливими елементами, які допомагають адаптуватися до змінних умов ринку, впроваджувати нові технології та підвищувати конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств [2]. Залучення та підтримка жінок та молоді в сільському господарстві сприяє збалансованому розвитку галузі та забезпеченню її сталості в майбутньому.

Створення системи стимулювання та мотивації, включаючи конкурентні зарплати, соціальні гарантії та можливості для професійного росту, є важливими для збереження та привернення кваліфікованого персоналу [3]. Співпраця з науковими установами, освітніми організаціями та іншими партнерами може сприяти впровадженню інноваційних підходів та технологій в аграрний сектор.

Ефективне управління персоналом сільськогосподарських підприємств відіграє важливу роль у забезпеченні продовольчої безпеки країни. Персонал, який має високу кваліфікацію та мотивацію, забезпечує оптимальне використання ресурсів, впровадження сучасних технологій та дотримання стандартів безпеки та якості продукції. Крім того, ефективне управління персоналом сприяє підтримці стабільності в сільському господарстві, забезпечуючи неперервність виробництва та доставки продуктів харчування до споживачів [4]. Відповідальне ставлення до навчання, розвитку та безпеки працівників допомагає запобігти ризикам, пов'язаним зі забрудненням та іншими проблемами, що можуть впливати на якість та безпеку продуктів харчування. Таким чином, ефективне управління персоналом є важливим чинником, який сприяє забезпеченню продовольчої безпеки країни, забезпечуючи надійність та якість продуктів, доступних для населення.

Стратегії забезпечення ефективного управління персоналом сільськогосподарських підприємств для забезпечення продовольчої безпеки країни включають кілька ключових напрямків [5].

По-перше, це впровадження системи неперервного навчання та професійного розвитку працівників. Інвестування в навчальні програми та тренінги дозволяє підтримувати високий рівень кваліфікації персоналу, впроваджувати новітні агротехнології та забезпечувати дотримання вимог стандартів якості та безпеки [5].

По-друге, важливо створювати сприятливі умови праці та мотиваційні системи для працівників сільськогосподарських підприємств. Забезпечення конкурентоспроможних умов оплати праці, соціальних гарантій та можливостей для професійного зростання сприяє приверненню та утриманню кваліфікованого персоналу [5].

По-третє, стратегічне планування та управління ризиками відіграють важливу роль у забезпеченні стабільності виробництва та постачання

сільськогосподарської продукції. Аналіз потенційних загроз та розробка ефективних заходів протидії дозволяє підприємствам адаптуватися до змінних умов ринку та забезпечувати надійність продовольчих поставок [5].

Врахування цих стратегічних напрямків дозволить сільськогосподарським підприємствам не лише підтримувати високий рівень продуктивності та ефективності, але й відігравати ключову роль у забезпеченні продовольчої безпеки країни. Отже, ефективне управління персоналом сільськогосподарських підприємств є важливим фактором для забезпечення продовольчої безпеки, стабільності та розвитку аграрного сектору в Україні. Ефективне управління персоналом сприяє підвищенню продуктивності праці, збільшенню задоволеності та мотивації співробітників, що вимагає від керівництва глибокого розуміння потреб та інтересів працівників.

Список використаних джерел

1. Бурковська А.І. Організаційно-економічні засади інвестиційного забезпечення продовольчої безпеки України: дисертація. МНАУ. 2022 р. 299 с. URL: https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11706/3/BURKOVSKA%20PhD%20DISSE RTATION_1.pdf
2. Burkovska A., Romanchuk M. The ensuring of the competitiveness of the enterprises through the strategic human resource management. Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal. 2016. 2(4), 43-51. <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>
3. Shebanina O., Burkovska A., Petrenko V., Burkovska A. Economic planning at agricultural enterprises: Ukrainian experience of increasing the availability of data in the context of food security. Agricultural and Resource Economics. 2023. Vol.9. No.4. Pp.168–191. <https://doi.org/10.51599/are.2023.09.04.08>.
4. Burkovska A., Shebanina O., Lunkina T., Burkovska A. Socio-Psychological Determinants of Food Security in Ukraine: Causal Aspect. Economic Studies. 2022. Vol. 31. No 5. P. 145-162.
5. Бурковська А.І., Гончаренко М.О., Різун В.Р. Управління кадровою політикою сільськогосподарських підприємств в контексті мотивації праці. Modern Economics. 2023. № 41(2023). С. 19-23. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V41\(2023\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V41(2023)-03).

Просолов О. О.

здобувач вищої освіти ступеня

бакалавра

ОПП “Менеджмент”

Спеціальності “Менеджмент”

Науковий керівник: доктор

філософії, Бурковська А. І.

Миколаївський національний

аграрний університет

ТЕНДЕНЦІЇ ПРОЦЕСІВ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Тенденції процесів зайнятості в Україні відображають складну динаміку ринку праці, де кількість робочих місць, їх розподіл та якість стають предметом глибокого аналізу. Сучасний стан ринку праці в Україні визначається