

9. Solovjov, I.O. (2008). *Ahromarketynh: systemna metodolohiia, realizatsiia kontseptsii*. [Agricultural marketing: system methodology, implementation of the concept]. Oldy-plius. Kherson. Ukraine.
10. Solovjov, I.O., Samchuk, O.V. (2004). «Marketing relations in the agricultural sector: orientations for the future». *Marketynh v Ukraini*. № 5 (27). pp. 47-51.
11. Ustik, T.V. (2023). «Marketing management of agribusiness entities: a conceptual approach». *Mekhanizmy zabezpechennia staloho rozvytku ekonomiky: problemy, perspektyvy, mizhnarodnyj dosvid*. [Marketing management of agribusiness entities: conceptual approach]. *Proceeding of the Materials of the IV Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi internet-konferentsii*. DBTU. Kharkiv. Ukraine.

**Abstract.**

**Biloshapka Y. Marketing activity of agrarian business entities: features of management and directions for improvement.**

The article is devoted to justifying the main elements of effective marketing activity and determining directions for its improvement for agrarian business subjects, considering modern business conditions. In the modern market conditions, agricultural enterprises must actively study demand and competition and change their approaches to production, contributing to the effective management of resources and increasing the quality of products. Although war and crises can create difficulties, active implementation of marketing strategies can help agricultural enterprises to maintain competitiveness and ensure sustainable economic growth. Factors hindering progress in agricultural enterprise marketing activities are identified (limited research funding and lack of qualified personnel). It is noted that inconsistent application of certain aspects of marketing is often observed in these enterprises. Based on the analysis of the market environment in Ukraine, it is indicated that the efficiency of agriculture is achieved due to the emphasis on goods and products, which contradicts the marketing principles. It is substantiated that agricultural enterprises should actively develop marketing activities and influence the market with the help of marketing communication methods. Three possible ways of achieving competitive advantages in agriculture are indicated: reducing the influence of competitors, self-improvement and changing the market environment. The main factors complicating marketing strategies at agricultural enterprises are highlighted (market control by agro-traders and insufficient competitiveness of small enterprises). The importance of developing the marketing complex for agrarian enterprises to obtain competitive advantages and expand activities is revealed. Attention is also focused on the marketing complex's role in forming competitive advantages and its influence on the market balance.

**Keywords:** marketing complex, agricultural enterprises, marketing tools, marketing management.

Стаття надійшла до редакції 16.12.2023 р.

**Бібліографічний опис статті:**

Білошапка Ю.М. Маркетингова діяльність суб'єктів аграрного бізнесу: особливості управління та напрями вдосконалення. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 1. С. 111-117.

Biloshapka Y. Marketing activity of agrarian business entities: features of management and directions for improvement. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 1, pp. 111-117.

УДК: 005.95/096(072): 004.056.53; JEL classification: M12; M54  
DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-1-24>

КРАМАРЕНКО Ірина Сергіївна<sup>1</sup>, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, <https://orcid.org/0000-0002-0417-0918>  
ЛЯШЕНКО Владислав Миколайович<sup>1</sup>, аспірант, <https://orcid.org/0000-0003-3706-7068>  
АНТОНЕНКО Андрій Андрійович<sup>1</sup>, аспірант, <https://orcid.org/0009-0004-4114-2344>

**ВПРОВАДЖЕННЯ HR-ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ ТА ЗМІЦНЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ**

Крамаренко І.С., Ляшенко В.М., Антоненко А.А. Впровадження HR-технологій управління персоналом для захисту інформаційного простору та зміцнення економічної безпеки підприємств.

З кожним днем суб'єкти господарювання збільшують свою присутність в інформаційному просторі через доступ до Інтернету, створення власних вебсайтів та використання соціальних мереж, у такий спосіб підвищуючи рівень інформаційної загрози, що впливає на економічну безпеку підприємств. Найбільша загроза витоку інформації існує від працівників підприємств, що негативно впливає на інформаційну безпеку та підвищує рівень ризику збанкрутування. Відповідно при впровадженні інформаційних технологій в процеси організації керівникам необхідно приділяти належну увагу захисту інформаційного простору для зміцнення економічної безпеки підприємств. А саме тих процесів, де найбільше діяльність взаємопов'язана із людськими чинниками. Вважаємо, що за сучасних умов саме впровадження HR-технологій управління персоналом дозволить підвищити захист інформаційного простору та зміцнити економічну безпеку підприємств. Метою написання статті є обґрунтування впровадження HR-технологій управління персоналом для захисту інформаційного простору та зміцнення економічної безпеки підприємств. Здійснено аналіз структури використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. Зазначено, що частка кількості підприємств, які мають доступ до мережі «Інтернет», коливається в межах 85-88%. Визначено, що частка кількості підприємств, які використовують соціальні медіа, у загальній кількості підприємств становить майже 30%. Наголошено, що найбільшим каналом розподілу інформації є соціальні мережі – 25%, вебсайти – 13% та блоги – 7%. Незважаючи на достатню ефективність використання, частка кількості підприємств, що купують послуги хмарних обчислень, у загальній кількості підприємств є незначною та становить 10%. Обґрунтовано необхідність впровадження сучасних HR-технологій в управління персоналом, що дозволить захистити інформаційний простір та зміцнити економічну безпеку підприємств. Наголошено, що для більшості керівників існує сьогодні вибір серед методів та інструментів HR-технологій, які можуть ефективно впроваджуватися на підприємствах під діючі бізнес-процеси, що дозволить підвищити конкурентоспроможність та зміцнити економічну безпеку підприємств.

**Ключові слова:** HR-технологій управління персоналом, HRM- та ERP-системи, інформаційний простір, економічна безпека, захист, зміцнення.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** З кожним днем суб'єкти господарювання збільшують свою присутність в інформаційному

просторі через доступ до інтернету, створення власних вебсайтів та використання соціальних мереж, у такий спосіб підвищуючи рівень інформаційної

<sup>1</sup>Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

загрози, що впливає на економічну безпеку підприємств. Найбільша загроза витоку інформації існує від працівників підприємств, що негативно впливає на інформаційну безпеку та підвищує рівень ризику збанкрутування. Відповідно при впровадженні інформаційних технологій в процеси організації керівникам необхідно приділяти належну увагу захисту інформаційного простору для зміцнення економічної безпеки підприємств. А саме тих процесів, де найбільше діяльність взаємопов'язана із людськими чинниками. Вважаємо, що за сучасних умов саме впровадження HR-технологій управління персоналом дозволить підвищити захист інформаційного простору та зміцнити економічну безпеку підприємств.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

HR-технології управління персоналом підприємств досліджувалися в працях таких науковців: Варіс І., Водянка Л., Кравчук О., Потоскуєва А., Лусте О., Ратушняк Д. та інші. Питання захисту інформаційного простору розкриті в роботах Глобенко С., Ільницька У., Уханової Н., Шемчук В. До питань дослідження економічної безпеки в умовах цифрової трансформації зверталися вітчизняні дослідники, зокрема Боднар О., Варналії З., Конопліна О., Садчикова І., Шкарлет С. та інші. Однак дослідження впровадження HR-технологій управління персоналом для захисту інформаційного простору та зміцнення економічної безпеки підприємств не достатньо розкриті у наукових публікаціях.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою написання статті є обґрунтування впровадження HR-технологій управління персоналом для захисту інформаційного простору та зміцнення економічної безпеки підприємств.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Як зазначає Уханова Н.С., «у XXI столітті захист даних та безперебійне функціонування інформаційно-комунікаційних систем і систем зв'язку значною мірою впливають на усі сфери життєдіяльності людини, суспільства і держави. В інформаційному просторі формуються новітні виклики і загрози щодо захисту даних, комп'ютерних систем і мереж та приватного життя громадян. Все більшого поширення набувають факти здійснення інформаційно-психологічних операцій на шкоду людині та суспільству, які також створюють реальні загрози державному суверенітету і територіальній цілісності держав. Динаміка трансформації сучасних викликів і загроз не відстає від темпів розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій та інформаційного простору» [1, с. 104].

Безумовно, наразі оцінити вплив викликів та загроз, пов'язаних із недостатнім захистом інформаційного простору не тільки на рівні підприємства, а на рівні держави, вкрай складно. Витік конфіденційної або корпоративної інформації несе загрозу як на мікро, так і на макрорівнях.

Досліджуючи інформаційний простір держави та проблеми забезпечення його захисту в Україні, Глобенко С. наголошує, що «проблеми, пов'язані з інформаційним простором держави, перебувають у центрі уваги всіх держав світу, адже

виклики й загрози у цій сфері проявляються у прямому, опосередкованому чи ймовірнісному аспекті і позначаються як на системі національної безпеки загалом, так і на окремій її складовій. У цьому контексті забезпечення безпеки особи, суспільства, держави набуває особливо важливого, концептуального значення через взаємозалежність, за якої неврахування окремих аспектів кожної складової може призвести до негативних наслідків для усього механізму держави. Разом із тим забезпечення інформаційної безпеки держави має безпосередній вплив на забезпечення як національної безпеки загалом, так і окремих її компонентів» [2, с. 295].

Незважаючи на важливість захисту інформаційного простору, спостерігаємо недостатню увагу з боку керівників щодо його підвищення. Скорочується рівень видатків, недостатньо визначений рівень відповідальності за розголошення інформації, обмеження інвестицій для розвитку інформаційних технологій – все це негативно впливає на підвищення захисту інформаційного простору. Наголошуємо, що підвищення витрат та вкладання інвестицій на розвиток програм захисту інформаційного простору, дозволить уникнути в майбутньому різних зовнішніх й внутрішніх викликів та загроз.

За даними Державної служби статистики України, використання інформаційно-комунікаційних технологій відбувається незначними темпами та має незначну тенденцію до збільшення (рис. 1).

Як бачимо, за останні роки структура використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах не змінилась. Позитивним є те, що частка кількості підприємств, які мають доступ до мережі «Інтернет», коливається в межах 85-88%. Загалом частка кількості підприємств, що використовують соціальні медіа, у загальній кількості підприємств становить майже 30%. Найбільшим каналом розподілу інформації є соціальні мережі – 25%, вебсайти – 13%, блоги – 7%. Незважаючи на достатню ефективність використання, частка кількості підприємств, що купують послуги хмарних обчислень серед загальної кількості підприємств, є незначною та становить 10%.

Незважаючи на всі переваги, використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах, рівень їх впровадження є незначним. Якщо розглянути управління персоналом на засадах HR-технологій, сучасний ринок інформаційних продуктів пропонує різні системи HRM та ERP, що дозволяють оптимізувати існуючі процеси на кожному етапі життєвого циклу працівника з метою забезпечення найкращого досвіду роботи. Вважається, що використання HR-технологій скорочує рутинну роботу на майже 50%, виконує 70% завдань з управління командою та рекрутингу.

Кравчук О., Варіс І. та Потоскуєва А. зазначають, що «проаналізовані програмні продукти ATS Cleverstaff, HRM-системи HURMA та PeopleForce дозволяють значно спростити та прискорити процеси HR-маркетингу, забезпечуючи ефективнішу комунікацію з кандидатами та поліпшуючи процес залучення талантів. Необхідність впровадження цифрового HR-маркетингу пояснюється потребою

імплементатії результатів останніх досягнень у сфері інтернет-маркетингу в HR-практику для збільшення залучення персоналу» [4].

Для підвищення ефективності управління персоналом в умовах зміцнення інформаційного простору кожного суб'єкта господарювання доцільно використовувати програмні продукти HR-технологій. Оптимізації та цифровізації процесів від прийняття на роботу до моменту звільнення дозволять підвищити продуктивність та вплине на швидкість прийняття управлінських рішень HR, а також мінімізує вплив людського чинника. Також наголошуємо про необхідність приділення

достатньої уваги інформаційній безпеці як об'єкту загрози у системі забезпечення надійності персоналу підприємства.

Колектив авторів зазначає, що «істотний вплив на модернізацію процесу підбору та відбору персоналу надає використання HR-аналітики. Її зміст, на відміну від звичайних методів статистичного аналізу, полягає у використанні значних за обсягом масивів даних (Big Data), які надходять з різних інформаційних джерел. Даний механізм дозволяє підвищити якість та обґрунтованість управлінських рішень у частині, що стосується підбору та відбору персоналу» [5, с. 405].

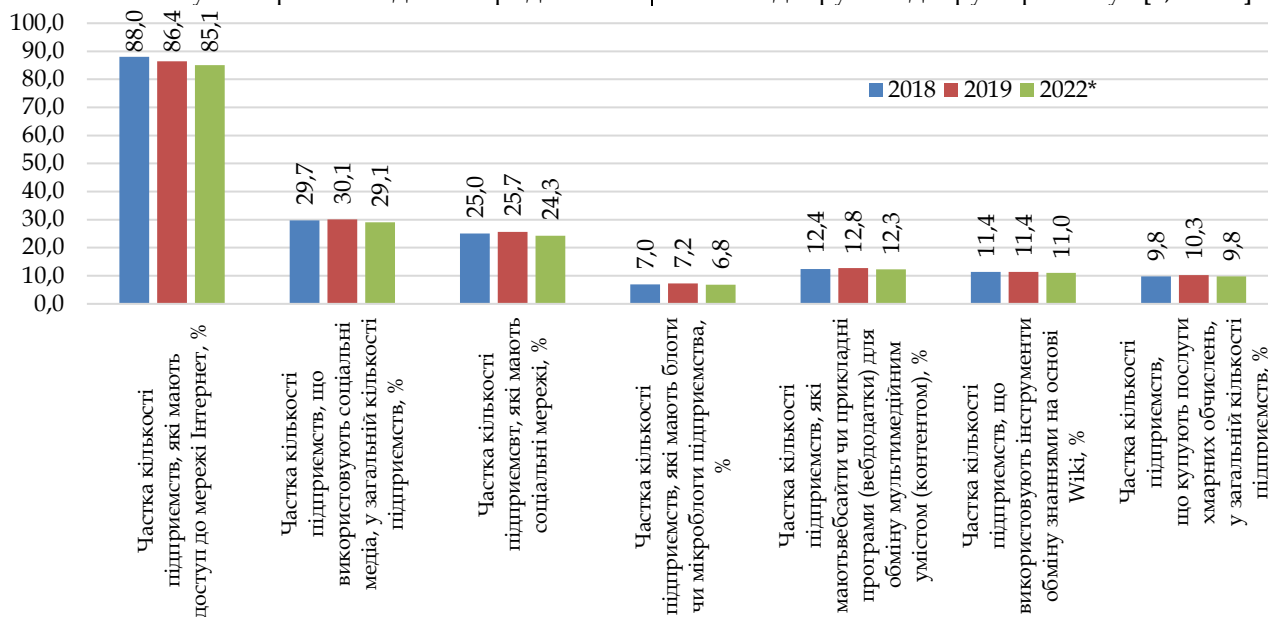


Рис. 1. Структура використання мережі «Інтернет», соціальних медіа, послуг хмарних обчислень на підприємствах

Джерело: згруповано авторами за даними [3].

\*Збір та розрахунок даних за 2020, 2021 роки не здійснювався згідно з оновленою затвердженою статистичною методологією, яка враховує вимоги регламентів Комісії (ЄС) 2019/1910 від 07.11.2019 та 2020/1030 від 15.07.2020 щодо використання ІКТ та електронної торгівлі (періодичність показника один раз на два роки). Згідно із зазначеними регламентами збирання, формування та оприлюднення окремих показників щодо використання ІКТ на підприємствах має здійснюватися за рік, в якому було проведено відповідне державне статистичне спостереження. Інформація сформована на основі даних ініціативно поданих звітів підприємств

Наразі статистична інформація щодо використання аналізу «великих даних» не відображається на сайті Державної служби статистики України, однак відповідно до статистичних даних 2020 року майже 13% підприємств від загальної кількості використовували масивів даних (Big Data). Серед джерел «великих даних» є дані, отримані зі смарт-пристроїв або датчиків – 6%, геолокаційні дані, отримані з портативних пристроїв – 4,0%, згенеровані із соціальних медіа – 4%, інші джерела – 6%. Необхідно відмітити, що 0,5% підприємств продавали власні «великі дані», водночас 0,8% підприємств їх купували.

Як зазначають автори, «запровадження аналітики великих даних в систему менеджменту компанії має такі переваги: створює умови для зростання ефективності менеджменту персоналу, збільшує обґрунтованість прийнятих рішень, скорочує трудомікість прийняття рішень та виконання HR-функцій, дозволяє встановити зв'язок результатів працівників із успіхом компанії. Водночас існують такі

обмежувальні чинники успішного використання даного HR-інструменту: відсутність у фахівців з управління персоналом цифрових компетентностей та навичок аналізу великих даних; законодавчі обмеження щодо використання великих даних та обмежений доступ до них; невисока якість великих даних; глобальний характер управлінських завдань, які необхідно вирішити, що призводить до збільшення часу на аналітику» [6, с. 181].

Отже, незважаючи на ряд переваг HR-технологій в управлінні персоналом, необхідно відмити їх незначну популярність серед керівників підприємств. Серед найбільших причин недостатнього використання аналізу великих даних є відсутність висококваліфікованого персоналу з інформаційними навичками. Саме тому, для значної частини закладів освіти є необхідність у розширенні відповідних освітніх програм для забезпечення ринку праці відповідними спеціалістами.

Погоджуємося з думкою Махмудова Х. та Чухлаба В., що «застосування інноваційних цифрових

технологій сприятиме підвищенню рівня ефективності управління персоналом за рахунок зростання продуктивності праці, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників, створення творчого середовища для індивідуального розвитку кожного співробітника, здійснення акценту на креативних ідеях працівників, об'єднання особистої мети працівника з цілями підприємства. Основними завданнями цифрової трансформації є ефективний рекрутинг, навчання та розвиток персоналу, залучення мотивованих працівників, які здатні до генерації інноваційних ідей та спрямовані на підвищення кількісних і якісних показників результативності праці. Застосування цифрових технологій передбачає використання соціальних мереж, комунікаційних роботів (чат-ботів), хмарних технологій, додатків, що створені на основі штучного інтелекту. Впровадження цифрових технологій допоможе усунути наявні проблеми в управлінні персоналом і сприятиме зростанню конкурентоспроможності підприємств» [7, с. 24].

Вважаємо що доцільне збільшувати популярність серед керівників щодо використання різних методів та інструментів HR-технологій, у більшості випадків вони не мають відповідної інформації щодо сучасних інформаційних технологій. Також необхідно постійно проходити підвищення кваліфікації у сфері управління персоналом, що значно підвищить рівень кваліфікації сучасних керівників, а також зменшить кадрові загрози у сфері економічної безпеки підприємства. Адже, як ми зазначали, саме персонал є найбільшою загрозою у економічній безпеці підприємства.

Так, Смоквіна Г. та Янковська О. зазначають, що «розглянуто загальною класифікацію загроз, на основі якої виявлено найбільш суттєві загрози безпеці персоналу. Запропоновано комплекс заходів щодо мінімізації загроз та організаційних напрямів зміцнення кадрової складової економічної безпеки (аудит, аналіз показників ефективності, контроль за добором персоналу та його статусом, чітке ведення документації; регулювання

відносин між працівниками та контроль, заохочення та підвищення лояльності, згуртованості колективу; моніторинг комунікацій та стосунків між працівниками; перевірка персоналу на належність до груп ризику; запобігання та своєчасне вирішення конфліктів; чітка регламентація графіку; аудит документації, відстеження та моніторинг комунікацій в компанії, обов'язкове документування будь-яких господарських операцій)» [8].

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що впровадження сучасних HR-технологій в управління персоналом дозволить захистити інформаційний простір та зміцнити економічну безпеку підприємств. Саме тому для більшості керівників існує сьогодні вибір серед методів та інструментів HR-технологій, що можуть ефективно впроваджуватися на підприємствах під діючі бізнес-процеси.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Здійснено аналіз структури використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. Доведено, що частка кількості підприємств, які мають доступ до мережі «Інтернет, коливається в межах 85-88%». Визначено, що частка кількості підприємств, які використовують соціальні медіа серед загальної кількості підприємств, становить майже 30%. Наголошено, що найбільшим каналом розподілу інформації є соціальні мережі – 25%, вебсайти – 13% та блоги – 7%. Незважаючи на достатню ефективність використання, частка кількості підприємств, що купують послуги хмарних обчислень серед загальної кількості підприємств, є незначною та становить 10%.

Обґрунтовано необхідність впровадження сучасних HR-технологій в управління персоналом, що дозволить захистити інформаційний простір та зміцнити економічну безпеку підприємств. Наголошено, що для більшості керівників існує сьогодні вибір серед методів та інструментів HR-технологій, які можуть ефективно впроваджуватися на підприємствах під діючі бізнес-процеси, що дозволить підвищити конкурентоспроможність та зміцнити економічну безпеку підприємства.

#### Література.

1. Уханова Н.С. Захист інформаційного простору від терористичних посягань та негативних інформаційно-психологічних впливів. *Інформація і право*. 2017. № 4(23). С. 99–105.
2. Глобенко С. Інформаційний простір держави та проблеми забезпечення його захисту в Україні. *Науковий вісник: Державне управління*. 2023. № 1(13). С. 195–210.
3. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Кравчук О.І., Варіс І.О., Потоскуєва А.Д. Цифрові технології HR маркетингу. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. № 9. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-04-03>.
5. Водянка Л.Д., Ратушняк Д.В., Лусте О.О. Інноваційні методи підбору персоналу в умовах диджиталізації. *Бізнес-Інформ*. 2022. № 1. С. 403–409.
6. Дороніна О.А., Алярова А.В. Аналітика великих даних як прогресивний інструмент менеджменту персоналу в умовах диджиталізації. *Збірник наукових праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2020. № 1(41). С. 174–182.
7. Махмудов Х., Чухліб В. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2022. № 4(32). С. 17–26.
8. Smokvina G.A., Yankovska O.A. Personnel security of the industrial enterprise: essence, components and measures of threats minimization. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2019. № 1 (7). С. 38–45.

#### References.

1. Ukhanova, N.S. (2017). «Protection of the information space from terrorist attacks and negative informational and psychological influences». *Informatsiia i pravo*. № 4(23). pp. 99–105.
2. Hlobenko, S. (2023). «Information space of the state and problems of ensuring its protection in Ukraine». *Naukovyj visnyk: Derzhavne upravlinnia*. № 1(13). pp. 195–210.
3. Derzhavna sluzhby statystky Ukrainy. [State Statistics Service of Ukraine]. Available at: <https://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Kravchuk, O.I., Varis, I.O., Potoskuieva, A.D. (2023). «Digital technologies of HR marketing». *Problemy suchasnykh transformatsij. Serii: ekonomika ta upravlinnia*. 2023. № 9. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-04-03>.

5. *Vodianka, L.D., Ratushniak, D.V., Luste, O.O.* (2022). «Innovative methods of personnel selection in conditions of digitalization». *Biznes-Inform.* № 1. pp. 403–409.
  6. *Doronina, O.A., Aliarova, A.V.* (2020). «Big data analytics as a progressive tool of personnel management in the conditions of digitization». *Zbirnyk naukovykh prats' TDATU imeni Dmytra Motornoho (ekonomichni nauky)*. № 1(41). pp. 174–182.
  7. *Makhmudov, Kh., Chukhlib, V.* (2022). «The influence of digital technologies on the effectiveness of personnel management». *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia.* № 4(32). pp. 17–26.
  8. *Smokvina, G.A., Yankovska, O.A.* (2019). «Personnel security of the industrial enterprise: essence, components and measures of threat minimization». *Ekonomichnyy zhurnal Odes'koho politekhnichnoho universytetu.* № 1 (7). pp. 38–45. 10.5281/zenodo.3402729
- 

**Abstract.**

*Kramarenko I., Liashenko V., Antonenko A. Implementation of NR-technologies of personnel management to protect the information space and strengthen the economic security of enterprises.*

Every day, business entities increase their presence in the information space through access to the Internet, the creation of their websites, and the use of social networks, thereby increasing the level of information threats that affect the economic security of enterprises. The greatest threat of information leakage exists from employees of enterprises, which negatively affects information security and the risk of bankruptcy. Accordingly, when introducing information technologies into organizational processes, managers need to pay due attention to the information space of protection to strengthen the economic security of enterprises – namely, those processes where the most significant activity is interconnected with human factors. Under modern conditions, implementing HR technologies of personnel management will improve the protection of the information space and strengthen the economic security of enterprises. The method of writing the article is to substantiate the introduction of HP technology of personnel protection management for the information space and strengthen the economic security of enterprises. An analysis of the structure of using information and communication technologies at enterprises was carried out. It is known that the share of enterprises that have access to the Internet is in the range of 85-88%. It was determined that the share of enterprises using social media in the total number of enterprises is almost 30%. It was emphasized that the most extensive information dissemination channels are social networks - 25%, websites - 13%, and blogs - 7%. Suppose the share of enterprises purchasing cloud computing services in the total number of enterprises is insignificant and amounts to 10%. The need to introduce modern HR technologies in personnel management, which protect the information space and strengthen the economic security of enterprises, is substantiated. It is emphasized that today, among the methods and tools of HR technologies, which can be effectively implemented in enterprises under the influence of business processes, there is an opportunity to increase competitiveness and strengthen the economic security of the enterprise for the selection of the necessary managers.

**Keywords:** HR technology of personnel management, HRM and ERP systems, information space, economic security, protection, strengthening.

---

Стаття надійшла до редакції 25.12.2023 р.

**Бібліографічний опис статті:**

*Крамаренко І.С., Ляшенко В.М., Антоненко А.А. Впровадження HR-технологій управління персоналом для захисту інформаційного простору та зміцнення економічної безпеки підприємств. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 1. С. 117-121.*

*Kramarenko I., Liashenko V., Antonenko A. Implementation of NR-technologies of personnel management to protect the information space and strengthen the economic security of enterprises. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 1, pp. 117-121.*

