

врахуванням рівня соціально-економічної зрілості певної господарської одиниці, або їх сукупностей.

### **Література:**

1. Богашко О. Л. Роль та функції університетів в умовах розвитку інновацій та економічного зростання на основі знань. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури», Львів 23–25 травня 2019 р. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2019. С. 273–274.
2. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. пос. Київ: КНЕУ, 2013. 504 с.
3. Фурса В. А., Коробцова Д. В., Толкачова Г. В. Оптимізація стратегій управління фінансами підприємства. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2023. № 1-2, С. 54–58.

**Бойко О.О.**

здобувачка гр. ПА-22-МЗ

спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

**Немченко Т.А.**, к.е.н., доц.

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ**

У сучасному світі, де технології стрімко розвиваються, медичні заклади також повинні адаптуватися до цифрових вимог. Цифровізація вносить суттєві зміни в управління персоналом медичних установ, сприяючи підвищенню ефективності, якості надання послуг та сприяючи здоров'ю нації в цілому.

Однією з ключових переваг цифрового управління персоналом є підвищення доступності інформації. Електронні медичні записи та інші цифрові платформи дозволяють легко охороняти та обмінюватися даними між лікарями, медсестрами та іншим медичним персоналом. Це сприяє швидкому та більш ефективному прийняттю рішень, а також зменшує ризик помилок при лікуванні. Сучасні медичні платформи дозволяють забезпечити пацієнтам доступ до своїх медичних даних, сприяючи прозорості та співпраці. Крім того, комунікаційні інструменти та телемедичні послуги роблять медичні консультації більш доступними та зручними, зменшуючи потребу у фізичній присутності пацієнта в лікарні [2].

З цифровим управлінням персоналом пов'язана і не менш важливий аспект – навчання та розвиток персоналу. Завдяки онлайн-курсам та іншим цифровим засобам персонал може постійно підвищувати свою кваліфікацію, слідкувати за новими тенденціями та впроваджувати їх у практику [1]. Це особливо важливо в галузі медицини, де швидкі зміни технологій та методика вимагають постійного оновлення знань. Додатковою перевагою є можливість використання аналітики для оптимізації роботи персоналу. Системи управління персоналом можуть аналізувати дані про робочий час, розподіл завдань, ефективність праці кожного працівника [1]. Це дозволить визначити ефективні методи роботи, оптимально розподілити завдання та забезпечити високий рівень ефективності в медичному закладі.

Однак, разом із численними перевагами, цифровізації змушує організації трансформуватися, відповідаючи на нові виклики. Насамперед, мова йде про забезпечення надійного захисту конфіденційної інформації. Важливо дотримуватися також етичних та

правових правил використання інформації в медичній галузі. Відповідно, системи медичних даних повинні бути належним чином захищені від можливих кібератак, а також забезпечувати дотримання стандартів медичної етики та законодавства про захист персональних даних [2].

Загалом, цифрова трансформація управління персоналом медичних закладів – це не тільки питання впровадження технологій, але й створення нового підходу до надання медичних послуг. Правильне об'єднання людського фактору та передових технологій може стати ключем до успішного функціонування медичних закладів у цифрову епоху.

### **Література:**

1. Збрицька Т., Сорока О. (2021) Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. № 31. doi: 10.32782/2524-0072/2021-31-20.
2. Back, D.A., Scherer, J., Osterhoff, G. et al. Digital implications for human resource management in surgical departments. *Eur Surg* 54, 17–23 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10353-021-00709-9>

**Бойко О.,**

здобувачка групи МЕ-22

**Мельник А.**

здобувачка групи ФС-23

**Глевацька Н.М.**

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## **ГЛОБАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ**

У сучасному світі, охопленому безперервними змінами і викликами у сфері безпеки, глобальне управління виходить на передній план як ключовий фактор у забезпеченні стабільності та запобіганні глобальним військовим конфліктам та регіональним зіткненням. Сучасні виклики, включаючи гібридні війни, інформаційні загрози та зростання терористичних дій, вимагають від міжнародної спільноти нових підходів до глобального управління у сфері безпеки. Ця потреба підкреслюється наявністю постійно мінливих обставин, таких як розвиток збройних конфліктів та еволюція збройних загроз, що вносять виклики у створення ефективної системи глобальної безпеки.

Метою нашого дослідження є аналіз теоретичних концепцій глобального управління в сфері безпеки, що відповідають сучасним викликам і забезпечують ефективну взаємодію між регіональними та глобальними безпековими структурами.

Глобальне управління в сфері безпеки є складним явищем, що включає загальні принципи global governance та їх специфічне застосування у сфері безпеки, вимагаючи розуміння як глобальних, так і галузевих вимірів цього процесу.

Глобалізація - це історично обумовлений процес, який може бути керованим за допомогою спільних зусиль людства, ставить перед собою виклик глобальному управлінню, особливо в сфері безпеки, де потрібно забезпечити справедливий та синхронізований розвиток країн і народів [1].

Введення терміну global governance у широкий обіг В. Брандтом та його колегами з Commission on Global Governance у 1992 році в контексті ООН, акцентує на важливості регулювання на міжнародному рівні політичних дій та контролю над фінансовими потоками у глобальному економічному просторі.

Глобальне управління охоплює не тільки формальні інститути і організації, але й мережеві структури, такі як транснаціональні корпорації, соціальні рухи та міжнародні