

формулювати судження на основі неповної й обмеженої інформації, що передбачає врахування відповідальності, пов'язаної з використанням суджень;

можуть поширювати висновки і використані для формулювання їх знання й обґрунтування в середовищі фахівців та серед неспеціалістів несуперечливо;

володіють навчальними вміннями і навичками, що дозволяє продовжувати навчання значною мірою самостійно і незалежно.

Список використаних джерел

1. Бондаренко О.О. Значення компетентності персоналу у процесі впровадження системи менеджменту якості. *Економіка та держава*. 2019. № 4. С.70-72.

2. Липовська Н.А., Серьогін С.М., Сорокіна Н.Г. Публічна служба: системна парадигма: монографія. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. 256 с.

3. Ядранська О.В. Оцінка персоналу в системі ефективного управління. *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 60-63.

УДК 378:330.341.1:004

Куріченкова Марія

здобувачка вищої освіти факультету економіки менеджменту та психології

Державного торговельно-економічного університету

Науковий керівник: Шинькович А.В., кандидат економічних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування.

ЦИФРОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ІННОВАЦІЙ: ВИКЛИКИ ДЛЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ

Ключові слова: цифрові компетентності, підприємництво, інновації, бізнес-освіта, виклики.

У ХХІ столітті цифрові компетентності стали ключовою умовою професійної діяльності у будь-якій сфері. Вони передбачають здатність

ефективно використовувати цифрові технології для навчання, підприємництва, інноваційного розвитку та управлінських процесів.

Метою цього дослідження є аналіз ролі цифрових компетентностей, виявлення основних викликів для української бізнес- та управлінської освіти та визначення стратегічних напрямів їх подолання.

Основні виклики української бізнес- та управлінської освіти — низький рівень цифрової підготовки студентів і викладачів, фрагментарність програм та розрив між освітніми результатами і вимогами ринку праці. Станом на 2024 рік понад 53 % українців віком 18–70 років мають цифрові навички нижчого за базовий рівня, тоді як у країнах ЄС цей показник становить лише 30 % (Eurostat, 2023), що обмежує інноваційний потенціал бізнесу та конкурентоспроможність економіки. [1]. Недостатність системного формування цифрових навичок проявляється у фрагментарному підході до викладання дисциплін та низькому рівні підготовки понад 40 % викладачів закладів вищої освіти (Інститут інформаційних технологій НАПН, 2023). Як наслідок, виникає розрив між освітою та вимогами ринку праці, а практико-орієнтовані інструменти, такі як стажування, бізнес-симуляції та стартап-інкубатори, залишаються малопоширеними. Для подолання цих викликів необхідно розглянути успішні міжнародні практики [2]. Міжнародний досвід, зокрема польський, демонструє, що інтеграція фінансової, економічної та цифрової грамотності через бізнес-симуляції, стартап-проекти, співпрацю з компаніями, використання HEInnovate та принципу lifelong learning сприяє формуванню критичного мислення і командної взаємодії, а їхня адаптація в Україні допоможе скоротити розрив між освітою та бізнес-середовищем і визначити стратегічні напрями розвитку цифрових компетентностей. [3]. Напрями розвитку включають:

1. Інституціоналізацію цифрових навичок у державних освітніх стандартах.
2. Інтеграцію концепції 4К (креативність, комунікація, співпраця, критичне мислення) у навчальні програми.

3. Розвиток партнерства з бізнесом через стажування, бізнес-симуляції та стартап-інкубатори.

4. Використання цифрових інструментів самооцінки та підтримку навчання протягом життя.

Реалізація цих напрямів готує нове покоління підприємців і менеджерів, здатних ефективно застосовувати цифрові технології, генерувати інновації та створювати конкурентоспроможні бізнес-моделі в умовах digital-first економіки. [4].

Подолання викликів української бізнес- та управлінської освіти можливе лише через цілісне поєднання стратегічних напрямів та міжнародного досвіду. Реалізація визначеної у дослідженні мети — аналізу ролі цифрових компетентностей та шляхів подолання ключових викликів — підтверджує, що саме інституціоналізація цифрових навичок, інтеграція 4К, активна взаємодія з бізнесом і культура безперервного навчання формують основу для нового покоління підприємців. Вони будуть швидкими, інноваційними та готовими створювати конкурентоспроможний бізнес в умовах цифрової економіки. Такий комплексний підхід гарантує, що українські фахівці стануть не пасивними спостерігачами, а активними рушіями інноваційного розвитку.

Список використаних джерел

1. Добровольська Н. В., Мерінова С. В., Добровольський О. І. Дидактичний аспект формування цифрової компетентності майбутніх фахівців-економістів при викладанні курсу «Моделювання бізнес-процесів».

URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/5480/4927>

2. Яськова Н., Лабжинський Ю. Розвиток цифрової компетентності наукових і науково-педагогічних працівників засобами електронних соціальних мереж. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743469/1/2024-395-yaskovalabzhynskyi.pdf>

3. Дроздовська Л., Твердох Б., Панчишин В. (2024). Зарубіжний досвід розвитку бізнесу через призму освітніх компетенцій. Цифрова економіка та економічна безпека, 6(15), 137-141. <https://doi.org/10.32782/dees.15-20>

4. Eurostat (2023). Digital skills in the EU. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>

5. Міністерство цифрової трансформації України (2024). Звіт про розвиток цифрових навичок населення. URL: <https://thedigital.gov.ua>

УДК 005:364-043.5

Левкович Лідія

учитель історії, правознавства та громадянської освіти комунального закладу

«Вінницький ліцей №7 імені Олександра Сухомовського»

ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВОЛОНТЕРСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Ключові слова: волонтерство, менеджмент, освіта, громадянське суспільство, громадянська активність.

Сучасні умови воєнного та післявоєнного розвитку України зумовлюють потребу в ефективному менеджменті не лише у державному чи бізнес-секторі, а й у сфері волонтерства та громадських ініціатив. Саме волонтерські організації та освітні спільноти відіграють важливу роль у підтримці Збройних Сил України, соціальній адаптації, психологічній реабілітації та формуванні активного громадянського суспільства. Менеджмент у таких організаціях має свої специфічні особливості — він базується на цінностях довіри, солідарності, добровільності, толерантності, а не лише на фінансових мотивах.

Менеджмент у волонтерських організаціях — це система управління людськими, матеріальними та інформаційними ресурсами, спрямованих на досягнення соціально значущих цілей, який:

- ґрунтується на емоційній мотивації та спільній меті;
- передбачає гнучкість управлінських рішень;