

потенціалу аграрних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* № 5, 2023. С. 28-34. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-322-5-4>.

3. Іваницька С.Б., Анісова Н.В., Петрова А.О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. *Ефективна економіка.* № 10, 2013. Крамаренко В.І., Холода Б.І. Управління персоналом фірми: навчальний посібник. К.: ЦУЛ, 2003. 272 с.

4. Клочко О.В. Професійна підготовка майбутніх менеджерів аграрного виробництва засобами сучасних інформаційно-цифрових технологій: монографія. Вінниця : Т. П. Барановська, 2018. 350 с.

5. Нагаєв В.М., Нагаєва Г.О. Дидактичні засади формування кадрового потенціалу аграрної сфери як стратегічного ресурсу розвитку соціально-економічних систем. *Вісник ХНТУСГ: Економічні науки.* Вип. 200. Х.: ХНТУСГ, 2019.С. 44-53.

6. Пушкар З., Мацькова Г. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики. *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє.* 2010. Вип. 14-15. С. 193-198.

## **УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ЯК ГЕНЕЗА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ**

**Яблонський С. Є.,** здоб. ступ. PhD

**Вашечко С.С.,** здоб. ступ. PhD

**Червоний С.О.,** здоб. ступ. PhD

*Державний біотехнологічний університет*

Однією з особливостей формування сучасної кадрової політики є необхідність розвитку управлінської компетентності менеджерів. Здатність менеджера до ефективної управлінської діяльності в умовах визначається його лідерськими якостями, які формуються і розвиваються у цифровому середовищі економіки. Особливого значення набуває проблема цифрового лідерства в поєднанні з фаховими навичками управлінського впливу, як невід’ємного атрибуту професійної діяльності менеджера. Управлінська компетентність займає особливе місце в системі професійної підготовки майбутнього керівника, виступаючи невід’ємною складовою професійної діяльності фахівця-менеджера в системі глобалізованої економіки [1].

Менеджер сучасної генерації – це керівник-лідер виробничого колективу або громадського соціуму, який забезпечує ефективну господарську діяльність через активізацію людського фактору шляхом прийняття управлінських рішень в умовах соціальної взаємодії та сучасних інформаційно-цифрових технологій. Ці менеджерські якості здійснюються завдяки функціональному наповненню управлінської компетентності, яка покликана надати майбутнім фахівцям можливість ефективно впливати на виробничі ситуації, використовуючи електронні платформи, сучасні засоби електронної комунікації та мережевого зв’язку [2, с. 75].

Метою дослідження є з’ясування семантичного змісту та структурних компонентів управлінської компетентності менеджера з урахуванням сучасних принципів кадрової політики, спрямованих на розвиток цифрових навичок

фахівця в системі технологічного забезпечення процесу управління.

Як зазначається в останніх положеннях національної стратегії розвитку освіти в Україні, освітній процес має органічно поєднати професійну підготовку кадрів із сучасними цифровими технологіями, дослідженнями в галузі інформаційно-комунікаційних засобів управління [3]. Для визначення компонентної структури управлінської компетентності фахівців-менеджерів розглянемо інтегральну характеристику змісту виробничої діяльності – професійну компетентність. Компетентність – це об'єктивна категорія, яка фіксує суспільно визнаний комплекс певного рівня знань, умінь, навичок, досвіду тощо, які можна застосовувати в широкій сфері діяльності людини. Огляд визначень поняття «управлінська компетентність» [4] дозволяє зробити висновок про те, що дане поняття розглядається як технологічний рівень управлінських функцій (планування, організація, мотивація, контроль), які необхідно вміти вирішувати фахівцям в умовах широкого використання електронних ресурсів, цифрового програмного забезпечення, SMART-освітніх та інформаційно-комунікаційних технологій з позиції мотиваційного, когнітивного, діяльнісного та розвивального компонентів.

Управлінська компетентність має відповідати конкретним напрямкам професійної діяльності менеджера і мати структурно-функціональну побудову у вигляді моделі компетентності фахівця. Формування управлінської компетентності у процесі фахової підготовки менеджерів розглянемо крізь призму аспектного аналізу за компетентісним, діяльнісним, технологічним та кібернетичним підходами. Компетентісний підхід реалізує гносеологічну мету фахової підготовки майбутніх менеджерів до управлінської компетентності, а саме, набуття досвіду з організації та управління, прийняття управлінських рішень, а також досвіду роботи з інформаційно-цифровими ресурсами. Діяльнісний підхід виявляє процесну, суб'єктну і контекстно-змістову складові управлінської підготовки та реалізує праксеологічну мету через навчальну діяльність суб'єктів щодо оволодіння знаннями, вміннями та навичками з реалізації управлінських функцій. Технологічний підхід полягає в забезпеченні методичних засад реалізації управлінської компетентності шляхом організації процесу прийняття науково-обґрунтованих рішень з метою формування компетентній управлінського досвіду фахівця. Даний підхід реалізується через імплементацію освітніх технологій, застосування системи методів, засобів і форм на основі принципів управління та управлінської комунікації [3]. Кібернетичний підхід спрямований на формування системи управління кадровою політикою, в основі якої мають бути створені алгоритмізовані механізми управління персоналом, в основі яких лежать автоматизовані системи управління процесом набуття компетентісних здібностей менеджерів.

Кожна з цих груп спирається на цілком конкретні за змістом первинні якості. На цій основі визначимо управлінську професійну компетентність майбутнього фахівця-менеджера як здатність суб'єкта до ефективного прийняття управлінських рішень шляхом успішного здійснення комунікативної взаємодії в професійній сфері, що ґрунтується на системних знаннях інформаційно-цифрових технологій, комунікаційних та риторичних уміннях і навичках, а

також сукупності лідерських якостей, які охоплюють цілеспрямованість, рішучість, мотивацію, вольовий прояв і рефлексію. Виходячи з функціонального змісту виробничої діяльності менеджерів, розглянемо компонентну структуру управлінської компетентності. В її основу включено такі ключові компоненти, як: здатність до цифрової комунікації, лідерські здібності, вміння приймати науково-обґрунтовані рішення, творча спрямованість, досвід управлінської діяльності в умовах невизначеності та ризику, здатність до рефлексії та постійного саморозвитку [2].

Модель управлінської компетентності менеджера розуміємо як інтегративну структуру, складниками якої є такі компоненти: 1) мотиваційно-ціннісний (мотиваційні потреби, інтереси, цілі та цінності управлінської діяльності); 2) когнітивний (повнота, системність, гнучкість знань, їх науковий характер, етична спрямованість знань); 3) організаційно-діяльнісний (пізнавальна активність, творча управлінська діяльність, уміння і навички переконувати співбесідника, лідерські здібності, мистецтво управління); 4) особистісно-розвивальний (здатність до саморозвитку, уміння і навички самоуправління та рефлексивної діяльності, досвід професійної комунікації). Дана модель визначає цілі і зміст управлінської комунікації менеджера в системі цифрових трансформацій кадрової політики.

Формування управлінської компетентності менеджерів нової генерації повинно ґрунтуватися на інноваційній технологічній основі. Саме впровадження сучасних адаптивних інформаційно-цифрових технологій має сприяти новій філософії кадрової політики, розвитку операційної системи, отриманню нових здобутків у науці, виробництві, суспільному житті. Сучасний менеджер повинен мати креативні та лідерські якості, здатність до рефлексії, самоуправління та саморозвитку, розробляти методологічні основи управління процесом підготовки кадрів. Основою таких змін стає управлінська компетентність з урахуванням концепції цифрової економіки та впровадження SMART-технологій в організацію кадрової політики в умовах виробництва.

Досліджено проблему формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів як цілісного технологічного процесу в умовах цифрових трансформацій кадрової політики. На підставі проведеного аналізу визначено основні структурні компоненти управлінської компетентності фахівця-менеджера: емоційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісно-розвивальний. Враховуючи державні вимоги до управлінської компетентності менеджерів, на майбутнє пропонуємо звернути увагу на розробку адаптивних функціональних моделей компетентності керівних кадрів на рівні сформованості їх цифрових навичок у процесі прийняття управлінських рішень.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Жигір В. Управлінська компетентність менеджера освіти. *Молодь і ринок: науково-педагогічний журнал*. Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка. № 4, 2011. С. 76-79.

2. Нагаєв Віктор, Червоний Сергій, Безнос Євгеній. Цифрові засади формування управлінської компетентності менеджерів: технологічний аспект. *Цифрові трансформації та інноваційні технології в економіці* [електронне видання] : збірник матеріалів Міжнародної

науково-практичної інтернет-конференції, Ломжа-Харків: Міжнародна Академія Прикладних Наук в Ломжі; Харків: ПЗВО "Харківський технологічний університет "ШАГ", Україна. Видавництво: MANS в Ломжі, Частина 2. 2024. С. 72-81.

3. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. Розпорядження КМУ від 23 лютого 2022 р. № 286-р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

4. Яблонський С. Проблемні аспекти формування управлінських компетентностей менеджерів в умовах інформаційно-цифрових технологій. *Modern Perspectives on Global Scientific Solutions*: Міжнародна науково-практична конференція (7-9 October, 2024. Bergen, Norway). European Open Science Space, 2024. P. 83-86.