

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



**Co-funded by
the European Union**



Полтава
2025

ресурсів для всіх. Як слушно зазначає звіт *Eurydice* (2024), саме ці чинники визначатимуть якість освіти найближчими роками. [5]

Зрештою, головний виклик полягає у збереженні людського обличчя освіти. Цифрові інструменти можуть зробити навчання ефективнішим, але лише тоді, коли залишаються підпорядкованими людським цінностям. Українська освіта сьогодні має унікальний шанс поєднати власні традиції з найкращими європейськими практиками й побудувати систему, де технології служать людині, а не навпаки. Саме в цьому – справжній зміст гуманістичної освіти XXI століття.

Список використаних джерел

1. European Commission, High-Level Expert Group on Artificial Intelligence. *Ethics Guidelines for Trustworthy AI*. 2019 URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>
2. European Commission. *Digital Education Action Plan 2021–2027*. URL: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/plan>
3. Richardson J. Milovidov E, Посібник з Освіти у Сфері Цифрового Громадянства. *Council of Europe* 2019 URL: <https://www.coe.int/en/web/education/-/digital-citizenship-education-handbook>
4. UNESCO. *Digital Learning and Transformation of Education*. 2023 URL: <https://www.unesco.org/en/digital-education>
5. Eurydice. *Digital Transformation of Education in Ukraine*. European Education Area Reports, 2024. URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/news/ukraine-digital-transformation-education-strategic-path-resilience-and-innovation>

УДК 005.336.4:005.963:004

Вакуленко Д.С., студент

Науковий керівник Гришко В.В., к.е.н., доцент

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

(м. Полтава, Україна)

КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА МАЙБУТНЬОГО: ВИМОГИ ЦИФРОВОЇ ЕПОХИ

У сучасних умовах цифрової трансформації суспільства та економіки роль менеджерів всіх рівнів зазнає суттєвих змін. Поступово до традиційних управлінських навичок додаються нові компетентності, завдяки ним досягається ефективність і конкурентоспроможність організацій в час швидких технологічних змін та нестабільності бізнес-середовища.

Ключовими компетентностями менеджера майбутнього є цифрова грамотність, стратегічне та критичне мислення, інноваційність та креативність, емоційний інтелект, комунікативні навички, гнучкість. Менеджер повинен володіти знаннями у сфері інформаційних технологій, аналітики даних, штучного інтелекту та автоматизації управлінських процесів. Важливим є здатність швидко адаптуватися до змін, ухвалювати рішення на основі даних та ефективно взаємодіяти у цифрових командах.

Цифрова грамотність – це набір знань, умінь та навичок, які необхідні для безпечного та ефективного використання цифрових технологій та ресурсів інтернету [1]. Вона забезпечує здатність ефективно використовувати цифрові технології для планування, організації, контролю та прийняття управлінських рішень.

Критичне мислення - важлива навичка, яка дає можливість не вірити всьому на слово, а робити висновки та приймати рішення на основі проведеного аналізу [2]. Таким чином менеджер формує власну думку, уникаючи помилок або нестачі інформації.

Стратегічне мислення – здатність розуміти, чого ви хочете досягти і як це зробити. HR-менеджерам потрібно розвивати цей тип мислення, оскільки він – основа стратегічного

планування. Він містить широкий спектр завдань: постановка цілей, делегування, розробка планів, аналіз даних [2].

Інноваційність і креативність – відкритість до нових ідей, здатність генерувати нестандартні рішення.

Емоційний інтелект – це здатність розуміти, усвідомлювати і управляти власними емоціями, своєю мотивацією, думками і поведінкою, регулювати свій емоційний стан, а також це вміння управляти емоційними станами інших людей, помічати їхні актуальні потреби, співпереживати і розвивати їхні сильні сторони [3].

Комунікативні навички – це вміння ефективно спілкуватися, розуміти інших і досягати своїх цілей через взаємодію. Жоден керівник не зможе працювати без них, адже вони допомагають чітко висловлювати думки, розуміти підлеглих, вести переговори.

Під гнучкістю розуміється здатність людини змінювати власні думки та дії відповідно до вимог ситуації, не змінюючи при цьому своїм цінностям та переконанням. Від ступеня розвитку цієї навички залежить, наскільки керівник здатний діяти в ситуації невизначеності, швидко адаптуватися до змін і знаходити нові можливості та способи прийняття рішень [4].

Адаптивність – це здатність пристосовуватися до змін шляхом внесення коригувань. Без цієї компетентності жоден менеджер не зможе працювати в умовах майбутніх змін.

Окрему увагу заслуговує формування soft skills – креативності, критичного мислення, лідерства, здатності до командної роботи та етичної відповідальності. Ці навички дозволяють менеджеру забезпечити ефективне управління персоналом у гібридному або дистанційному форматі роботи.

В умовах інтеграції України до європейського освітнього простору особливого значення набуває освітній менеджмент, орієнтований на безперервне навчання (lifelong learning) та розвиток цифрових компетентностей. Це сприятиме підготовці нового покоління менеджерів, здатних реалізовувати стратегії сталого розвитку та впроваджувати інновації у бізнес-практику.

Отже, менеджер майбутнього – це фахівець нового типу, який здатен ефективно діяти в умовах глобальної конкуренції, цифровізації, інновацій та швидких змін бізнес-середовища. Його професійна успішність визначається не лише знаннями економіки чи управління, а передусім системою компетентностей, що поєднують технологічні, комунікативні та особистісні якості.

Список використаних джерел

1. Цифрова грамотність. ДНЗ 52 "Веселка". URL: <https://dnz52.edu.vn.ua/index.php/prozorist-ta-informatsijna-vidkritist-zakladu/cyfrova-gramotnist>
2. Типи та види мислення для HR: критичне, стратегічне, латеральне | HURMA. HURMA. URL: <https://hurma.work/blog/yake-mislennya-must-have-dlya-hr/>
3. Що таке емоційний інтелект та як його розвивати - Sense. Sense. URL: <https://www.sens.lviv.ua/shho-take-emocijnyj-intelekt-ta-yak-jogo-rozvyvaty/>
4. Персональна гнучкість керівника | Публікації | Четвертий вимір. Четвертий вимір. URL: <https://4izmerenie.com/publications/personalnaya-gibkost-rukovoditelya/>

УДК 005.21:658

Волос В.С., студент

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В ЦИФРОВОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

У сучасних умовах цифрової трансформації освіти самоменеджмент стає ключовою компетентністю, що визначає успішність особистості як у професійному, так і в освітньому середовищі. Він охоплює систему принципів, методів і технологій управління власним