

високою доданою вартістю, розвивати партнерські відносини з дрібними виробниками. Не менш важливим є забезпечення балансу між економічною ефективністю великих холдингів і підтримкою розвитку дрібного та середнього агробізнесу, що є ключовим для сталого розвитку сільських територій. Успішна адаптація вертикально інтегрованих структур до нових умов може стати важливим чинником як для відновлення аграрного сектору, так і для загальної економічної стабільності країни в повоєнний період.

#### Список використаних джерел:

1. МХП. Офіційний сайт. <https://mhp.com.ua/uk/glorytoUkraine>.
2. KERNEL. Офіційний сайт. <http://www.kernel.ua/>.
3. АПК Інформ. Офіційний сайт. <https://www.apk-inform.com/uk>.
4. УКАБ. Звіти Асоціації «Український клуб аграрного бізнесу» [https://ucab.ua/ua/doing\\_agribusiness](https://ucab.ua/ua/doing_agribusiness).

УДК 33

*Фусарь А. Ю.,  
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
(Науковий керівник: к.т.н., доцент Савеленко Г. В.)  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

## **ЦИФРОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ**

У сучасному світі, що характеризується стрімкою цифровою трансформацією всіх сфер суспільного життя, питання професійної конкурентоспроможності набуває нових вимірів. Цифрові компетенції – це комплекс знань, умінь та навичок, необхідних для ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності, – стають не просто додатковою перевагою, а критично важливою умовою успіху на ринку праці.

Цифрові компетенції охоплюють широкий спектр здібностей: від базових навичок роботи з комп'ютером до складних аналітичних інструментів, програмування та управління цифровими проектами. Їх особливість полягає в тому, що вони не є статичними – вони постійно розвиваються разом з технологічним прогресом, що вимагає від фахівців безперервного оновлення знань.

Сучасна класифікація цифрових компетенцій включає кілька ключових категорій. Базові цифрові навички охоплюють впевнене користування комп'ютером, інтернетом, офісними програмами та комунікаційними платформами. Спеціалізовані технічні компетенції включають програмування, роботу з базами даних, аналітику даних, кібербезпеку та управління цифровими проектами.

Окрему категорію становлять цифрові soft skills – здатність до критичного мислення в цифровому середовищі, цифрова грамотність, навички онлайн-комунікації та співпраці, адаптивність до нових технологій. Ці компетенції

кардинально відрізняються від традиційних професійних навичок своєю динамічністю та міждисциплінарним характером.

Концепція безперервного навчання стає невід'ємною частиною розвитку цифрових компетенцій. На відміну від класичних професійних навичок, які можна було засвоїти раз і застосовувати протягом усієї кар'єри, цифрові компетенції вимагають постійного оновлення та вдосконалення.

Як впливають на продуктивність праці наявність розвинених цифрових компетенцій?

У дослідженні [4] виявлено, що цифрові навички не мають прямого та значущого зв'язку з продуктивністю е-працівників, але вони позитивно впливають на напрямок, наполегливість та інтенсивність трудових зусиль. Водночас у праці [5] підтверджують, що здатність використовувати цифрові технології для комунікації, співпраці та аналізу даних може значно підвищити продуктивність та конкурентоспроможність організації.

Дані з [1] показують, що 40% компаній отримали підвищення продуктивності завдяки використанню генеративного ШІ (PwC), а 87% організацій використовували технології для збільшення прибутків, при цьому 59% побачили зростання прибутків щонайменше на 11% завдяки цифровій трансформації.

У [3] також підтверджується, що володіння цифровими інструментами та програмним забезпеченням допомагає співробітникам працювати більш ефективно та виконувати завдання швидше і точніше.

Тобто зв'язок між цифровими компетенціями та продуктивністю існує, але він може бути опосередкованим – через підвищення мотивації, покращення організації роботи, використання сучасних інструментів тощо, а не прямим збільшенням індивідуальної продуктивності.

Автоматизація рутинних процесів, використання аналітичних інструментів для прийняття рішень, ефективна онлайн-комунікація – все це призводить до оптимізації робочих процесів та підвищення якості результатів.

Цифрові компетенції відкривають нові можливості для кар'єрного зростання. Фахівці, які володіють цими навичками, мають доступ до ширшого спектру посад, можуть претендувати на більш високі зарплати та мають кращі перспективи професійного розвитку. Вони стають більш цінними для роботодавців, оскільки здатні вирішувати складні завдання та адаптуватися до змін.

Особливо важливою є роль цифрових компетенцій в адаптації до змін ринку праці. Пандемія COVID-19 наочно продемонструвала, наскільки критично важливими є навички віддаленої роботи, онлайн-співпраці та цифрової комунікації. Фахівці з розвиненими цифровими компетенціями змогли швидко адаптуватися до нових умов праці, тоді як інші зіткнулися з серйозними труднощами.

Галузеві особливості використання цифрових компетенцій різняться суттєво. У фінансовому секторі критично важливими є навички роботи з великими даними, аналітичними інструментами та системами кібербезпеки. В освіті на перший план виходять навички використання освітніх технологій, онлайн-платформ та цифрових інструментів для створення контенту.

У сфері маркетингу цифрові компетенції включають знання соціальних мереж, інструментів веб-аналітики, автоматизації маркетингу та створення цифрового контенту. Медичні працівники потребують навичок роботи з електронними медичними записами, телемедичними платформами та медичними додатками.

Успішні кейси впровадження цифрових компетенцій демонструють їх трансформаційний вплив. Компанії, які інвестували в розвиток цифрових навичок своїх співробітників, у переважній більшості показують зростання продуктивності та значне покращення якості обслуговування клієнтів [2].

Водночас існують серйозні виклики та перешкоди. Швидкість технологічних змін часто перевищує здатність фахівців до адаптації. Недостатність часу та ресурсів для навчання, особливо у малих та середніх підприємствах, створює розрив у цифрових компетенціях між різними категоріями працівників.

Тенденції майбутнього вказують на подальше зростання значення цифрових компетенцій. Штучний інтелект, машинне навчання, інтернет речей, блокчейн – ці та інші технології формують нові вимоги до професійних навичок. Фахівці майбутнього повинні будуть не лише користуватися готовими рішеннями, а й розуміти принципи їх роботи, адаптувати їх під специфічні завдання.

Для сучасних фахівців критично важливо розробити персональну стратегію розвитку цифрових компетенцій. Це включає регулярну оцінку поточного рівня навичок, визначення пріоритетних напрямків розвитку, пошук якісних освітніх ресурсів та практичне застосування отриманих знань.

Освітні інституції повинні кардинально переосмислити свої програми, інтегрувавши розвиток цифрових компетенцій у всі навчальні дисципліни.

Цифрові компетенції справді є ключовим фактором конкурентоспроможності сучасних фахівців. Вони не просто доповнюють традиційні професійні навички, а трансформують саму природу професійної діяльності. Фахівці, які володіють розвиненими цифровими компетенціями, мають суттєві переваги у продуктивності, кар'єрних можливостях та адаптивності до змін.

Успішний розвиток цифрових компетенцій вимагає системного підходу, що включає особисту мотивацію до навчання, підтримку з боку роботодавців та якісні освітні програми. Інвестиції в цифрові компетенції є не витратами, а стратегічним вкладенням у майбутнє професійної кар'єри.

У контексті постійних технологічних змін цифрові компетенції стають не просто конкурентною перевагою, а необхідною умовою професійного виживання. Фахівці, які розуміють цю тенденцію та активно розвивають свої цифрові навички, матимуть найкращі перспективи у майбутньому ринку праці.

#### Список використаних джерел:

1. 39 digital transformation statistics for 2025. *WalkMe Blog*. URL: <https://www.walkme.com/blog/digital-transformation-statistics> (date of access: 08.05.2025).
2. Audrin B., Audrin C., Salamin X. Digital skills at work – Conceptual development and empirical validation of a measurement scale. *Technological forecasting and social change*. 2024. Vol. 202. P. 123279. URL: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279> (date of access: 29.06.2025).

3. Intellezy. Digital skills development: a comprehensive guide | *intellezy. Intellezy | Learning Solutions For the Future*. URL: <https://www.intellezy.com/blog/digital-skills-development-guide> (date of access: 09.05.2025).

4. Maulida E. The effect of digital skills on e-worker productivity and the mediating effect of work effort. <https://www.researchgate.net>. URL: [https://www.researchgate.net/publication/376955459\\_THE\\_EFFECT\\_OF\\_DIGITAL\\_SKILLS\\_ON\\_E-WORKER\\_PRODUCTIVITY\\_AND\\_THE\\_MEDIATING\\_EFFECT\\_OF\\_WORK\\_EFFORT](https://www.researchgate.net/publication/376955459_THE_EFFECT_OF_DIGITAL_SKILLS_ON_E-WORKER_PRODUCTIVITY_AND_THE_MEDIATING_EFFECT_OF_WORK_EFFORT) (date of access: 06.05.2025).

5. MGCG Middle East. The importance of digital skills in the modern day workplace. *LinkedIn: Log In or Sign Up*. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/importance-digital-skills-modern-day-workplace-mgcg-middle-east> (date of access: 08.05.2025).

УДК 334.722:338.24+330.342.1

*Шостак О. М.,  
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
(Науковий керівник: к.е.н., доцент Бугаєва М. В.)  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

## **ІНСТРУМЕНТИ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: РОЛЬ ДЕРЖАВИ ТА ПРИВАТНИХ ІНІЦІАТИВ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Мале та середнє підприємництво (МСП) відіграє провідну роль у формуванні гнучкої та конкурентоспроможної економіки. У світлі сучасних викликів – війна, економічна нестабільність, зниження інвестиційної активності – питання ефективної підтримки МСП набуває особливої актуальності. Вирішення завдання стимулювання підприємницької ініціативи, збереження робочих місць та інноваційного потенціалу вимагає консолідованих зусиль як державного сектору, так і приватних структур.

Станом на 2024 рік в Україні нараховується понад 1,7 млн суб'єктів МСП, які забезпечують понад 60% зайнятості у приватному секторі [1]. Проте лише незначна частина з них має доступ до фінансових, освітніх, інфраструктурних ресурсів. Військові дії значно ускладнили умови ведення бізнесу, особливо у прикордонних регіонах. Роль держави як гаранта стабільності, а також активізація приватних ініціатив (бізнес-асоціації, благодійні фонди, корпоративні акселератори) потребують концептуального переосмислення механізмів підтримки МСП [2].

Незважаючи на існування великої кількості програм державної підтримки підприємництва (Дія. Бізнес, Фонд розвитку підприємництва, «єРобота» тощо), більшість підприємців стикаються з бар'єрами бюрократичного, інформаційного або фінансового характеру. Водночас, інституціональна слабкість органів місцевого самоврядування обмежує реалізацію політик на регіональному рівні. Приватні ініціативи, які мають потенціал впроваджувати гнучкі моделі підтримки, залишаються фрагментарними й не завжди мають сталі джерела фінансування. Таким чином, виникає проблема формування ефективної, інтегрованої системи інструментів підтримки МСП із залученням обох секторів.