



К. М. Бліщук

Національний університет "Львівська політехніка", м. Львів, Україна

РОЛЬ ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ПІДГОТОВЦІ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

Розглянуто сутність, особливості та роль цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів, які актуальні в сучасному суспільстві. Виявлено основні підходи до тлумачення поняття "цифрові компетенції" та подано його основні компоненти на основі фреймворку Європейського Союзу. Встановлено місце цифрових компетенцій у сукупності блоків цифрової грамотності, визначених Європейським Союзом. З'ясовано, що цифрові компетенції присутні в інформаційному, комунікаційному, контентному, безпековому та проблемному блоках цифрової грамотності.

Подано рейтинг України за Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів у 2020-2022 рр. Проаналізовано здатність українських спеціалістів опановувати цифрові технології на основі цифрових компетенцій відповідно до цього рейтингу. Аргументовано, що в Україні існує потреба посиленої уваги до підготовки кадрів, особливо в управлінській сфері, на основі розвитку цифрових компетенцій. Визначено знання та навички, на оволодінні яких повинна базуватися підготовка управлінських кадрів.

Обґрунтовано модель розвитку цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів та охарактеризовано основні блоки зазначеної моделі: концептуальний, змістовний, організаційний та діагностувальний. Акцентовано увагу на тому, що застосування цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів буде мати найкращий ефект у разі комплексного підходу до розвитку знань і навичок майбутніх фахівців. Доведено, що результатом взаємодії заходів і дій у межах поданої моделі має стати розвиненість цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів.

Сформульовано пропозиції щодо ключових цифрових компетенцій, якими повинен володіти майбутній управлінець. Визначено, що цими цифровими компетенціями мають бути комп'ютерна грамотність, інформаційне забезпечення, аналіз даних, користування соціальними мережами та інноваційне мислення. Підсумовано, що за умов активної цифровізації усіх сфер суспільного життя української держави освоєння та застосування базових цифрових компетенцій є неодмінною умовою підготовки управлінських кадрів.

Ключові слова: цифрові компетенції; управлінські кадри; цифрові технології; управління; фахівці.

Вступ

Постановка проблеми. Цифровізація за сучасних умов стає головним трендом практично у всіх сферах життєдіяльності суспільства, тому володіння цифровими технологіями та їх використання стає корисним для більшості працівників і спеціалістів. Водночас ця потреба диктує необхідність належного навчання і підготовки кадрів на основі відповідних цифрових компетенцій. Особливого значення це питання набуває в управлінській сфері, зважаючи на специфіку діяльності управлінських кадрів, а також на доцільність застосування цифрових компетенцій для навчання персоналу та потребу дослідження перспектив використання управліннями цифрових технологій в майбутньому.

Актуальність дослідження. Зважаючи на тенденції останніх років, в Україні стрімко зростає кількість кадрів, для яких важливим є оволодіння принаймні базовими знаннями у сфері цифрових технологій. І саме цифрові компетенції, які позиціонуються як ключові компоненти "цифрової" економіки, здатні вирішити багато проблем для підготовки управлінських кадрів та забезпечити їх знаннями, вміннями та навичками, потрібни-

ми для розвитку сучасного суспільства. Зокрема, якість підготовки управлінської ланки з використанням новітніх цифрових технологій є запорукою впевненого соціально-економічного розвитку української держави, що зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Мета дослідження та основні завдання для її досягнення. Метою цього дослідження є вивчення особливостей застосування цифрових компетенцій у процесі підготовки управлінських кадрів та обґрунтування пропозицій щодо їх розвитку. Для досягнення поставленої мети потрібно вирішити такі завдання: визначити сутність цифрових компетенцій та їх роль у сучасному суспільстві; оцінити місце України в рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності талантів та обґрунтувати модель розвитку цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є процеси та процедури, пов'язані із застосуванням цифрових компетенцій у процесі підготовки управлінських кадрів.

Методи та інформаційна база дослідження. У процесі дослідження використано такі наукові методи: ана-

Інформація про авторів:

Бліщук Катерина Михайлівна, канд. екон. наук, доцент, кафедра регіонального та місцевого розвитку.

Email: kateryna.m.blishchuk@lpnu.ua; <https://orcid.org/0000-0002-8154-6608>

Цитування за ДСТУ: Бліщук К. М. Роль цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. Вип. 1/2(74/75). Львів: НЛТУ України, 2023. С. 87–92.

Citation APA: Blishchuk, K. M. (2023). The role of digital competencies in managerial staff training introduction. *Efficiency of public administration*, 1/2(74/75), 87–92. <https://doi.org/10.36930/507415>

ліз та синтез – для вивчення сутності та ролі цифрових компетенцій у сучасному суспільстві; метод системного підходу – для аналізу теоретичних засад дослідження ролі цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів; методи рейтингування та порівняння – для аналізу рейтингу України за Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів у 2020-2022 рр. та порівняння цих даних; метод теоретичного моделювання – для моделювання розвитку цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів.

Для дослідження використано дані Глобального показника конкурентоспроможності талантів The Global Talent Competitiveness Index протягом 2020-2022 рр., за допомогою яких оцінено дані в динаміці, на основі чого зроблено висновки про рівень використання цифрових технологій в українському суспільстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні напрацювання у сфері застосування цифрових технологій для підготовки кадрів та формування їх компетенцій висвітлено у працях багатьох дослідників. Так, Я. Брюховецький вивчає особливості мотивації розвитку цифрових навичок та компетенцій працівників підприємств [6]. В. Куйбіда, О. Петрос, Л. Федулова та Г. Андрощук розглядають цифрові компетенції як умову формування якості людського капіталу [8]. Г.С. Лопушняк та Р.В. Милянник обґрунтовують вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу [9], а О.І. Решетняк та Д.В. Білоусов розглядають особливості підготовки кадрів у контексті цифрової конкурентоспроможності [10]. Деякі вчені досліджують проблематику підготовки керівників у сфері публічного управління та адміністрування в умовах цифрової економіки [11], а також вивчають особливості програмування та впровадження програмних результатів у процесі підготовки фахівців [1].

Виокремлення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість напрацювань у сфері цифрових технологій, їх застосування у різних сферах життєдіяльності та навчання кадрів у цьому руслі, недостатньо досліджена проблематика

якісного та доцільного застосування цифрових компетенцій у підготовці суто управлінських кадрів, оскільки сфера їх майбутньої діяльності потребує особливої уваги з боку держави.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням одержаних результатів. Цифровізація впевнено завойовує провідні позиції у суспільстві, тому використання цифрових технологій набуває щораз більшого поширення серед теоретиків і практиків, які прагнуть набути цифрової грамотності. Діджиталізація реалізовується на глобальному рівні і визнається одним із ключових засобів для повноцінного життя та діяльності. Тому роль цифрових компетенцій важко переоцінити в сучасному суспільстві, позаяк існує потреба глибокого аналізу трактування цього поняття.

Так, один із відомих підходів до розуміння поняття "цифрові компетенції" тлумачить цей термін як сукупність навичок і знань, потрібних для безпечного та ефективного використання цифрових технологій, а також для життєдіяльності в цифровізованому суспільстві загалом [9, с. 12]. Цифрові компетенції передбачають тісну взаємодію з цифровими технологіями у напрямі їх відповідального та критичного використання для роботи, навчання та участі в суспільних процесах. Реалізація такої взаємодії здійснюється через грамотність використання даних та інформації, комунікацію та співпрацю, створення цифрового контенту, безпеку (зокрема кібербезпеку) та вирішення проблем [9, с. 12].

Розвиваючи цю думку, цифрові компетенції, як визначає оновлений фреймворк Digital Competence (DigComp 2.0), містять такі компоненти:

- інформаційну та цифрову грамотність;
- комунікацію та співробітництво;
- створення цифрового контенту;
- безпечність вирішення проблем [5].

Загалом на основі зазначеного фреймворку можна зрозуміти, наскільки важливим сьогодні є значення цифрових компетенцій. Зокрема, їхню роль можна оцінити на основі даних, наведених у табл. 1.

Табл. 1. Місце цифрових компетенцій у сукупності блоків цифрової грамотності, визначених Європейським Союзом

№ з/п	Блок цифрової грамотності	Їх характеристика
1	Інформаційна грамотність та грамотність щодо роботи з даними	Вміння працювати з інформацією та цифровим контентом, оцінювати, використовувати та управляти даними
2	Комунікація та взаємодія	Вміння спілкуватися, взаємодіяти, ділитися інформацією, контактувати із суспільством, користуватися державними та приватними послугами через використання цифрових технологій, а також володіння правилами поведінки в цифровому середовищі та управління цифровою ідентичністю
3	Цифровий контент	Вміння використовувати цифровий контент та писати програмний код, а також володіння інформацією щодо цифрового контенту
4	Безпека	Вжиття заходів безпеки в контексті використання цифрових технологій та розуміння загроз, пов'язаних із цифровізацією
5	Вирішення проблем	Здатність вирішувати технічні проблеми, що виникають із програмним забезпеченням, комп'ютерною технікою, мережами і т.ін.

Джерело: складено на основі [5].

Отже, цифрові компетенції присутні у всіх блоках цифрової грамотності, визначених Європейським Союзом: інформаційному, комунікаційному, контентному, безпековому та проблемному. Ці напрями є базою для підготовки кадрів, і особливого значення вони набувають саме в управлінській сфері, зважаючи на потребу роботи управлінського персоналу з інформацією, комунікації його з населенням, застосування цифрових технологій у процесі виконання завдань та вирішення

проблемних питань, покликаних забезпечувати безпеку управлінських дій.

Варто зауважити, що управлінська сфера специфічна тим, що особи, які ухвалюють управлінські рішення, потребують кількісних інструментів для оцінювання своїх зусиль у різних соціально-економічних умовах, тому на глобальному рівні існують показники, які характеризують технологічні можливості спеціалістів тої чи іншої країни та рівень їх цифрових компетенцій.

Зокрема, до таких показників належить Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів, дані якого по

Україні впродовж трьох останніх років наведено в табл. 2.

Табл. 2. Рейтинг України за Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів у 2020-2022 рр.

Показник	Рейтинг 2020 р.	Рейтинг 2021 р.	Рейтинг 2022 р.	Зміна рейтингу, +/-
1. Регуляторне середовище	115	109	106	+9
2. Сприйняття технологій				
корпоративне програмне забезпечення	–	–	52	–
хмарні обчислення	–	–	54	–
2. Фактори зростання	68	57	75	–7
використання віртуальних соціальних мереж	101	81	81	+20
використання віртуальних професійних мереж	88	85	85	+3
Показник	Рейтинг 2020 р.	Рейтинг 2021 р.	Рейтинг 2022 р.	Зміна рейтингу, +/-
3. Професійні та технічні навички працівників	56	69	82	–26
4. Глобальні знання	46	39	51	–5
цифрові навички	–	–	80	–
результати інновацій	35	36	36	–1
розробка програмного забезпечення	–	–	33	–
Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів	66	61	66	0

Джерело: складено на основі [2, 3, 4].

Згідно з даними табл. 2, Україна впродовж трьох останніх років посідає 66 місце серед 134 країн світу у рейтингу, який свідчить про здатність тої чи іншої держави розвивати, залучати та утримувати таланти. Іншими словами, йдеться про здатність спеціалістів опановувати цифрові технології на основі цифрових компетенцій.

Зокрема, Україна у 2022 р. піднялася на 20 позицій у рейтингу щодо використання спеціалістами віртуальних соціальних мереж у своїй роботі та на 3 позиції – щодо використання віртуальних професійних мереж. Українські фахівці забезпечили державі в 2022 р. 33 місце в рейтингу з розроблення програмного забезпечення та 80 місце – з опанування цифрових навичок.

Можна стверджувати, що впродовж 2020-2022 рр. регуляторне середовище в Україні стало лояльнішим до підвищення рівня професіоналізму населення, оскільки за цією позицією значення показника в рейтингу зросло на 9 одиниць. Проте загальні професійні та технічні навички працівників за три останні роки погіршилися, оскільки місце української держави в рейтингу знизилось від 56 до 82.

Отже, подана інформація є свідченням того, що в Україні існує потреба посиленої уваги до підготовки кадрів, особливо в управлінській сфері, призначеній давати імпульс соціально-економічному розвитку держави. Особливу роль при цьому відіграють цифрові компетенції, тому підготовка управлінських кадрів повинна базуватися на оволодінні майбутніми фахівцями такими знаннями та навичками:

- впровадження у діяльності управлінського персоналу принципів електронної демократії на основі застосування навичок та знань використання її інструментів;
- використання інформаційно-комп'ютерних технологій і засобів програмування, прогнозування і моделювання у процесі управлінської діяльності;
- активне застосування мережі Інтернет для збирання, оброблення, аналізу інформації та ухвалення ефективних управлінських рішень;
- вміння організувати ефективну комунікацію з використанням цифрових технологій у напрямі виконання управлінських завдань;
- отримання потрібних знань і навичок для роботи з інформаційними ресурсами задля здійснення управлінської діяльності;
- підвищення рівня знань інформаційно-комп'ютерних технологій та програмних продуктів управлінськими кадрами для

їх ефективного застосування у процесі ухвалення управлінських рішень.

Застосування цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів буде мати найкращий ефект у разі комплексного підходу до розвитку знань і навичок майбутніх фахівців. Підготовка спеціалістів, на наш погляд, повинна базуватися на таких чотирьох основних блоках: концептуальному, змістовному, організаційному та діагностувальному. Модель розвитку цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів на основі зазначених блоків зображено на рисунку.

Концептуальний блок моделі потрібно спрямовувати на розвиток цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів, зважаючи на потребу їх використання у практичній діяльності управлінського персоналу. Під змістовним блоком треба розуміти необхідність засвоєння не тільки знань, які стосуються інформаційного забезпечення управлінського процесу, але й урахування інтелектуальних особливостей кожного суб'єкта, його мотивації до навчання.

Організаційний блок має враховувати різноманітні форми, методи, засоби підготовки управлінських кадрів, які сприятимуть кращому освоєнню цифрових технологій, необхідних для їх майбутньої роботи, а також передбачати мотиваційний, розвивальний та завершальний етапи кадрової підготовки. Завершальним має бути діагностувальний блок, відповідно до якого вивірятимуться критерії та показники діагностування підготовки управлінських кадрів та оцінюватимуться рівні їх підготовки – високий, достатній, середній чи низький.

У поданій моделі враховано вплив зовнішнього середовища на розвиток цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів. До зовнішніх можна віднести такі чинники:

- політико-правові (розвиток законодавчої бази, політична ситуація у країні);
- економічні чинники (розвиток фінансового сектору країни, фінансових ринків, рівень інфляції, податкові ставки, макроекономічна ситуація);
- інституційні (особливості функціонування інституцій та органів влади, які мають вплив на розвиток цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів);
- технологічні (рівень розвитку цифрових технологій в Україні);
- глобалістичні (загальні тенденції розвитку цифрових технологій у світі).

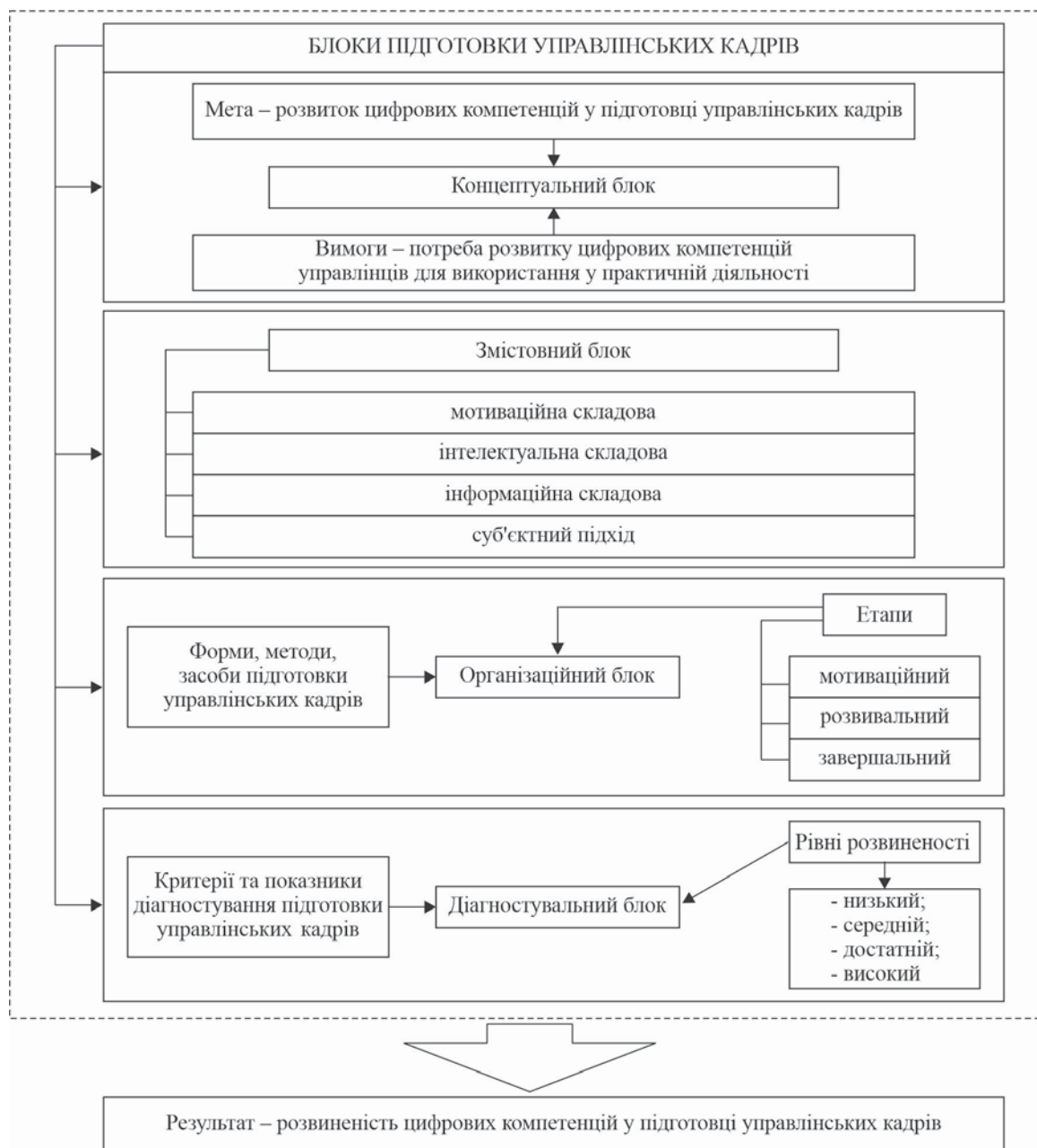


Рисунок. Модель розвитку цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів

Джерело: власні узагальнення.

Результатом взаємодії заходів і дій у межах представленої моделі має стати розвиненість цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів, відповідно майбутні фахівці отримають весь комплекс цифрових знань, вмінь та навичок, потрібних для ухвалення уп-

равлінських рішень. Це дає підстави сформулювати пропозиції щодо ключових цифрових компетенцій, якими, на наш погляд, повинен володіти майбутній управлінець (табл. 3).

Табл. 3. Цифрові компетенції, якими повинен володіти майбутній управлінець

Цифрова компетенція	Їх характеристика
Комп'ютерна грамотність	Базові технічні знання та навички, пов'язані із використанням ПК, ноутбуків та іншої комп'ютерної техніки, які необхідні сучасному спеціалістові
Інформаційне забезпечення	Використання масивів даних, інформаційних потоків, графіків, відео, мережі Інтернет тощо у роботі управлінських кадрів
Аналіз даних	Збір та опрацювання інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень, на основі використання цифрових технологій
Користування соціальними мережами	Соціальні мережі стають все більш популярними серед населення, тому вони перетворюються на ефективний інструмент управління, освоєння якого є необхідним для сучасних управлінських кадрів
Інноваційне мислення	Мислення, в основі якого лежить адаптивність, критичний підхід та постійне навчання, в тому числі освоєння цифрових технологій

Джерело: складено на основі [7].

Отже, управлінські кадри на сучасному етапі розвитку українського суспільства мають володіти базовим набором цифрових компетентностей, необхідних для належного виконання ними управлінських функцій. Адже сьогоднішні тенденції свідчать про те, що успішний фахівець повинен бути освіченим у сфері цифрових технологій, мати відповідні навички і вміння та набувати професійного досвіду через призму цифрових компетенцій.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Цифрові компетенції, як сукупність знань і навичок, потрібних для роботи із цифровими технологіями, стають невід'ємним складником вмінь, якими має володіти сучасний фахівець. Українські спеціалісти ще не досягли належного рівня застосування цифрових технологій, про що свідчать дані Глобального показника конкурентоспроможності талантів, оскільки Україна перебуває на доволі низьких рівнях у цьому рейтингу за ключовими позиціями цифрового, професійного та технічного розвитку порівняно з іншими державами світу. Зокрема, це стосується й управлінської сфери, тому підготовка її фахівців потребує активного залучення і використання цифрових компетенцій.

Розвиток цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів подано у вигляді моделі, яка складається з концептуального, змістовного, організаційного та діагностувального блоків. Зважаючи на результат взаємодії заходів і дій у межах представленої моделі, сформовано пропозиції щодо ключових цифрових компетенцій, якими повинен володіти майбутній управлінець: комп'ютерна грамотність, інформаційне забезпечення, аналіз даних, користування соціальними мережами та інноваційне мислення. Зазначені компетенції повинні формувати портрет успішних управлінських кадрів, покликаних виконувати покладені на них функції та сприяти впевненому соціально-економічному розвитку держави.

Перспективи подальшого вивчення порушеної проблеми. Проблема застосування цифрових компетенцій у підготовці управлінських кадрів потребує подальшого дослідження в контексті вивчення зарубіжного досвіду

та обґрунтування можливостей його впровадження в Україні.

Список використаної літератури

1. Iatsyshyn, A., Iatsyshyn, A., Artemchuk, V., Kameneva, I., Kovach, V., & Popov, O. (2020). Software tools for tasks of sustainable development of environmental problems: peculiarities of programming and implementation in the specialists' preparation. *E3S Web of Conferences*, 166. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016601001>
2. INSEAD (2020). The Global Talent Competitiveness Index 2020. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2020-report.pdf>
3. INSEAD (2021). The Global Talent Competitiveness Index 2021. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtc/GTCI-2021-Report.pdf>
4. INSEAD (2022). The Global Talent Competitiveness Index 2022. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtc/GTCI-2022-report.pdf>
5. MUNIARTS (2023). The Digital Competence Framework 2.0. URL: <https://kisk.phil.muni.cz/digicomp/en/the-digital-competence-framework-20>
6. Брюховецький, Я. С. (2021). Мотивація розвитку цифрових навичок та компетенцій працівників підприємств. *Економічний вісник Донбасу*, 2(64), 216-222. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2021-2\(64\)-216-222](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2021-2(64)-216-222)
7. Кравчук, О. І. (2018). Цифрова компетентність менеджера з персоналу. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 1, 172-191
8. Куйбіда, В., Петрос, О., Федулова, Л., & Андрощук, Г. (2019). Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу. *Збірник наукових праць НАДУ*, 1, 118-134. <https://doi.org/10.36030/2664-3618-2019-1-118-133>
9. Лопушняк, Г. С., & Милианик, Р. В. (2019). Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу. *Інвестиції: практика та досвід*, 24, 10-16. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2019.24.10>
10. Решетняк, О. І., & Білоусов, Д. В. (2021). Особливості підготовки кадрів в контексті цифрової конкурентоспроможності. *Ефективна економіка*. 1. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.1.92>
11. Федорова, Ю., Бабенко, К., Малихіна, Я., Ярмош, О., & Малихіна, В. (2019). Проблеми підготовки керівників у сфері публічного управління та адміністрування в умовах цифрової економіки. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*, 1, 3(30), 501-509. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i30.179926>

K. M. Blishchuk

Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine

THE ROLE OF DIGITAL COMPETENCIES IN MANAGERIAL STAFF TRAINING INTRODUCTION

Introduction. Digital competencies, being positioned as key components of the "digital" economy, can solve many problems in training managerial staff and provide them with the knowledge necessary for the development of modern society. This research aims to study the peculiarities of using digital competencies in the process of managerial staff training and to substantiate proposals for their development. To achieve the goal, the following tasks have been set: to define the essence of digital competencies and their role in society; to assess Ukraine's place in the Global Talent Competitiveness Index ranking, and to substantiate a model for the development of digital competencies in managerial staff training.

Materials and Methods. The following research methods were used in the study: analysis and synthesis – to examine the essence and role of digital competencies in modern society; method of a systematic approach – to analyze the theoretical foundations for examining the role of digital competencies in managerial staff training; rating and comparison methods – to analyze Ukraine's rating according to the Global Talent Competitiveness Index in 2020-2022 and to compare these data; method of theoretical modeling – to present a model for the development of digital competencies in managerial staff training.

Analysis of Literary Sources. Theoretical insights into the application of digital technologies in training staff and forming their competencies were made by many researchers, namely A. Vasylyk, A. Kushnir, V. Zhukovska, H. Lopushniak, R. Mylianyk, O. Reshetniak, D. Bilousov, etc.

Highlighting previously unsettled parts of the general problem. Despite a significant number of research in the field of digital technologies and staff training in this area, the problem of qualitative and appropriate application of digital competencies in training purely managerial staff remains insufficiently studied since the scope of their future activities requires special attention from the state.

Results. Managerial staff training should focus on the acquisition by future specialists of the following knowledge and skills: implementation of the principles of e-democracy in the activities of managerial staff based on the application of skills and knowledge of the use of its tools; use of information and computer technologies and programming, forecasting, and modeling tools in managerial activities; active use of the Internet for collecting, processing, analyzing information, and making effective managerial decisions; ability to organize effective communication using digital technologies in performing managerial tasks; obtaining the knowledge and skills necessary for work with information resources to perform management activities; raising the level of managerial personnel knowledge in information computer technologies and software products for its effective application in managerial decision-making.

The use of digital competencies in managerial staff training will ensure the best effect in the case of an integrated approach to the development of knowledge and skills of future specialists. Specialist training should follow the model of digital competence development in managerial staff training based on the four main blocks: conceptual, content, organizational, and diagnostic.

The result of the interaction of measures and actions within the presented model should be the development of digital competencies in managerial staff training, according to which future specialists will receive the full range of digital knowledge, skills, and abilities necessary in managerial decision-making.

Discussion. Digital competencies are present in all digital literacy blocks defined by the European Union: information, communication, digital content creation, safety, and problem-solving. These areas are the basis for staff training, and they are of particular significance in the managerial sphere, taking into account the need of staff to work with information, communicate with the population, use digital technologies while performing tasks and solving problematic issues, designed to ensure the safety of managerial actions.

Managerial staff at the present stage of development of Ukrainian society should have a basic set of digital competencies necessary for the proper performance of management functions. After all, current trends show that a successful specialist has to be educated in the field of digital technologies, should have appropriate skills and abilities, and gain professional experience through the prism of digital competencies.

Conclusion. Digital competencies, as a set of knowledge and skills necessary for the work with digital technologies, are becoming an integral part of the abilities a modern specialist should possess. Their development in managerial staff training is presented in the form of a model that consists of conceptual, content, organizational, and diagnostic blocks. Taking into account the result of the interaction of measures and actions within the presented model, there has been formed key digital competencies that a future manager should possess: computer literacy, information support, data analysis, use of social networks, and innovative thinking. These competencies should form a portrait of successful managerial staff determined to perform the functions assigned and thus contribute to the confident socio-economic development of the state.

Keywords: digital competencies; managerial staff; digital technologies; management; specialists.