МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ІНФОРМАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИКА

Виконала: студентка ІІ курсу
групи: 8.053З-з-1-дн,
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Коваленко Юлія Олексіївна
Керівник: Іванова Л.С. к.філос.н., доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності
Рецензент: Пучина О.В., к. психол.н., керівник студії практичної психології "Персона

Запоріжжя

2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри_____
____д.пед.н., проф. Н.О. Губа
«_____»_____2024року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Коваленко Юлії Олексіївні

1 Тема роботи Інформаційна компетентність як чинник професійної ефективності керівника

керівник роботи Іванова Лариса Сергіївна к.філос.н., доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності

затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1446-с

2 Термін подання студентом роботи 01.03.2025 року

3 Вихідні дані до роботи аналіз наукових джерел

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)) здійснити науково-теоретичний аналіз та встановити теоретичні засади професійної ефективності та інформаційної компетентності; визначити особливості інформаційної компетентності у розрізі професійної ефективності; підібрати психодіагностичний інструментарій, організувати та провести емпіричне дослідження; обрахувати та проінтерпретувати результати емпіричного дослідження; розробити корекційну програму підвищення інформаційної компетентності серед керівників.

5 Перелік графічного матеріалу 21 таблиця, 5 малюнків

6 Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Іванова Л.С., доцент		
Розділ 1	Іванова Л.С., доцент		
Розділ 2	Іванова Л.С., доцент		
Розділ 3	Іванова Л.С., доцент		
Висновки	Іванова Л.С., доцент		

7 Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір та узгодження теми роботи	Лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота зі вступом	Березень 2024 р.	Виконано
3	Розробка першого розділу	Квітень-травень 2024 р.	Виконано
4	Розробка другого розділу	Червень-липень 2024 р.	Виконано
5	Розробка третього розділу	Серпень-грудень 2024 р.	Виконано
6	Проходження передзахисту	Лютий 2025 р.	Виконано
7	Проходження нормоконтролю	Лютий 2025 р.	Виконано

Студент _____ Ю.О. Коваленко

Керівник роботи _____ Л.С. Іванова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 93 сторінок, 21 таблиця, 5 рисунків, 91 джерело, 5 додатків.

Об’єкт дослідження – професійна ефективність керівника.

Предмет дослідження – інформаційна компетентність як чинник професійної ефективності керівника.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити інформаційну компетентність як чинник професійної ефективності керівника та розробити корекційну програму для її покращення.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез та узагальнення сучасних знань з проблематики дослідження); емпіричні (психодіагностичні методики); математико-статистичні (описова статистика, критерій порівняння, кореляційний аналіз).

Наукова новизна одержаних результатів:

— виявлено взаємозв’язок між рівнем інформаційної компетентності та професійною ефективністю керівників;

— встановлено вплив володіння інформаційними технологіями на організаторські та комунікативні здібності керівників;

— визначено, що обмежене використання певних цифрових інструментів може негативно позначатися на прийнятті управлінських рішень;

— розроблено корекційну програму підвищення інформаційної компетентності керівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання розробленої корекційної програми в навчальних закладах, тренінгових центрах, а також у корпоративному навчанні для покращення професійної ефективності керівників у цифровому середовищі.

ІНФОРМАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, ПРОФЕСІЙНА ЕФЕКТИВНІСТЬ, КЕРІВНИК, ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ, УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПСИХОДІАГНОСТИКА.

SUMMARY

Kovalenko Yu.A. Information Competence as a Factor of Professional Efficiency of the Manager.

The master's qualification work consists of 93 pages, including 21 tables, 5 figures, 91 sources in the reference list, and 5 appendices.

The study focuses on analyzing the role of information competence in the professional efficiency of managers. The research object is professional efficiency in managerial activities, while the research subject is the impact of information competence on professional efficiency.

The study aims to theoretically substantiate and empirically investigate information competence as a factor of managerial professional efficiency and to develop a correctional program for its improvement. The main research tasks include:

— Analyzing modern psychological literature to establish theoretical foundations of professional efficiency and information competence;

— Identifying key characteristics of information competence in managerial professional activity;

— Selecting psychodiagnostic tools and conducting an empirical study;

— Interpreting the results of the empirical research;

— Developing a corrective program to enhance managers' information competence.

The hypothesis suggests that the professional efficiency of managers increases after implementing a corrective program aimed at developing their information competence.

The research employs theoretical, empirical, and statistical methods. The theoretical methods include analysis, synthesis, and generalization of contemporary knowledge on the research topic. The empirical methods comprise psychodiagnostic tools such as Schwarzer's Self-Efficacy Scale, the Communicative and Organizational Inclination Test, the TIPI Five-Factor Personality Questionnaire, the ICT Competence Level Assessment, and the Questionnaire on Information and

Communication Competence Formation. The statistical methods include descriptive statistics, comparison criteria, and correlation analysis.

Chapter 1: Theoretical Foundations of Professional Efficiency and Information Competence. This chapter explores the concept of professional efficiency in managerial roles, defining key theoretical perspectives and identifying the main components of information competence. It also examines previous research on the interrelation between managerial effectiveness and information competence.

Chapter 2: Theoretical Approaches to the Study of Information Competence. This section synthesizes contemporary research findings on information competence, outlining various theoretical models and frameworks. It discusses the role of digital technologies in professional efficiency and highlights key determinants of managerial information competence.

Chapter 3: Empirical Study of Information Competence as a Factor of Managerial Professional Efficiency. This chapter describes the research methodology, presents the results of the empirical study, and analyzes the impact of information competence on professional efficiency. The effectiveness of the proposed correctional program is evaluated, and recommendations for its implementation are provided.

Keywords: information competence, professional efficiency, managerial activity, digital technologies, management, psychodiagnostics.

ЗМІСТ

ВСТУП……..…….8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ……..……13
1.1. Поняття та значення професійної ефективності керівника…….....13
1.2. Інформаційна компетентність: визначення та складові……..19
1.3. Взаємозв’язок інформаційної компетентності та професійної ефективності……...25
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ……30
2.1. Аналіз сучасних досліджень з проблематики інформаційної компетентності……...30
2.2. Синтез знань щодо впливу інформаційної компетентності на професійну ефективність……...33
2.3. Узагальнення теоретичних підходів до розвитку інформаційної компетентності керівника…….36
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИКА……...39
3.1. Організація і методи дослідження…….....39
3.2. Аналіз результатів дослідження……49
3.3. Розробка корекційної програми покращення інформаційної компетентності керівників…….....69
ВИСНОВКИ……...80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….....85
ДОДАТКИ……..94

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Війна в Україні створила безпрецедентні виклики для управлінської діяльності, змушуючи керівників адаптуватися до швидко змінюваних економічних та соціальних умов. Економічна нестабільність, спричинена руйнуванням інфраструктури, зниженням виробничих потужностей та зростанням інфляції, суттєво ускладнила процеси планування та управління ресурсами. Крім того, масова міграція населення, як внутрішня, так і зовнішня, створила нові соціальні проблеми, що вимагають від керівників гнучкості та нових підходів до управління персоналом.

Соціальні аспекти управління також зазнали значних змін. Війна спричинила підвищення рівня стресу серед працівників, що вплинуло на їхню продуктивність та мотивацію. Керівники стикаються з необхідністю підтримувати моральний дух колективу, забезпечувати психологічну підтримку та створювати умови для безперервного навчання і професійного розвитку. У таких умовах ефективність управління багато в чому залежить від здатності керівників швидко та адекватно реагувати на виклики, забезпечуючи стабільність та розвиток організацій.

Зміни в інформаційних потребах керівників під час військових дій стали ще одним важливим аспектом управлінської діяльності. В умовах кризи, коли ситуація змінюється з дня на день, керівники потребують доступу до оперативної та достовірної інформації для прийняття виважених рішень. Важливість інформаційної компетентності керівників полягає у вмінні ефективно шукати, аналізувати та використовувати інформацію для управлінських потреб. Це включає як стратегічне планування, так і оперативне управління, що вимагає постійного моніторингу ситуації, прогнозування можливих сценаріїв розвитку подій та адаптації управлінських стратегій до нових умов.

В умовах кризи, спричиненої війною в Україні, необхідність швидкої адаптації та прийняття рішень стає надзвичайно важливою для керівників. Криза викликає постійні зміни в економічному, соціальному та політичному середовищі, що вимагає від керівників здатності оперативно реагувати на нові виклики та загрози. Для цього важливо мати високий рівень інформаційної компетентності, яка дозволяє ефективно збирати, аналізувати та використовувати інформацію в процесі управління. Це включає вміння працювати з великими обсягами даних, оцінювати їхню релевантність та достовірність, а також приймати обґрунтовані рішення на основі отриманих даних.

Інформаційна компетентність є критичним чинником підтримки стабільності та розвитку організацій в умовах кризи. Керівники, які володіють необхідними навичками роботи з інформацією, здатні краще прогнозувати можливі ризики та планувати заходи для їх мінімізації. Це дозволяє не лише забезпечити безперервність бізнес-процесів, але й знайти нові можливості для розвитку, адаптувавши стратегію організації до змін у зовнішньому середовищі. Інформаційна компетентність також сприяє підвищенню ефективності комунікації як всередині організації, так і з зовнішніми стейкхолдерами, що є важливим для збереження довіри та підтримки з боку клієнтів, партнерів та суспільства в цілому.

Таким чином, у сучасних умовах кризи, спричиненої війною, інформаційна компетентність керівників стає незамінним інструментом для забезпечення професійної ефективності. Володіння цими навичками дозволяє не тільки підтримувати стабільність організацій, але й активно сприяти їх розвитку, ефективно реагуючи на нові виклики та використовуючи можливості, що виникають у періоди змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зарубіжні автори досліджували різні аспекти управлінської компетентності та її впливу на професійну ефективність керівників. Mulyana та ін. (2022) виявили, що ефективність управління знаннями значно впливає на продуктивність малих і середніх

підприємств. Shashovec (2023) підкреслив важливість комунікативної компетентності керівників у самоменеджменті. Daulay та ін. (2022) виявили, що дизайн роботи та міжособистісна комунікація впливають на ефективність лідерства директорів шкіл. Khan (2023) досліджував, як управління знаннями підвищує організаційну продуктивність і ефективність.

Вітчизняні дослідники також звертали увагу на важливість інформаційної компетентності для управлінської діяльності. Купрієвич (2017) зосередився на формуванні інформаційної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів у кризових умовах. Петренко (2014) досліджував розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів. Свистун (2014) підкреслював значення управлінської компетентності для розвитку професійно-технічних навчальних закладів у ринкових умовах. Косар досліджував професійну самосвідомість керівників як чинник успішності управлінської діяльності.

Аналіз наукових джерел показав, що хоча управлінська компетентність є об'єктом численних досліджень, в українському контексті, особливо в умовах війни, ця тематика залишається недостатньо вивченою. Це обґрунтовує актуальність даної роботи та підкреслює необхідність подальшого дослідження для підвищення ефективності управління в умовах кризи.

Об’єктом дослідження є професійна ефективності.

Предметом дослідження є інформаційна компетентність як чинник професійної ефективності керівника.

Мета дослідження полягає у теоретичному та емпіричному вивчені інформаційної компетентності як чинника професійної ефективності керівника.

Гіпотеза дослідження: Передбачається, що рівень професійної ефективності керівників підвищиться після проведення корекційної програми, спрямованої на розвиток їх інформаційної компетентності.

Відповідно меті було сформульовано завдання роботи:

1) Проаналізувати сучасну психологічну літературу та встановити теоретичні засади професійної ефективності та інформаційної компетентності;

2) Визначити особливості інформаційної компетентності у розрізі професійної ефективності;

3) Підібрати психодіагностичний інструментарій, організувати та провести емпіричне дослідження;

4) Обрахувати та проінтерпретувати результати емпіричного дослідження;

5) Розробити корекційну програму підвищення інформаційної компетентності серед керівників.

У роботі використано теоретичні, емпіричні та математико-статистичні методи дослідження.

До теоретичних відноситься аналіз, синтез та узагальнення сучасних знань з проблематики дослідження;

До емпіричних відноситься психодіагностичні методики, а саме: «Шкала самоефективності Р. Шварцера», «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей», «Короткий п’ятифакторний опитувальник», «Визначення рівня ІКТ-компетентності», «Анкета визначення рівня сформованості інформаційно-комунікативних компетентності».

До математико-статистичних відноситься описова статистика, критерій порівняння, кореляційний аналіз.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає у:

— виявлено взаємозв’язок між рівнем інформаційної компетентності та професійною ефективністю керівників, зокрема вплив компетентності у роботі з інформаційними системами, текстовими редакторами та комунікаційними платформами на показники організаторських і комунікативних здібностей;

— установлено, що низький рівень володіння окремими компонентами інформаційної компетентності, такими як графічні інструменти, професійні онлайн-мережі та хмарні технології, обмежує можливості керівників у прийнятті ефективних управлінських рішень;

— розроблено структуровану корекційну програму підвищення інформаційної компетентності керівників, яка враховує результати емпіричного дослідження та спрямована на покращення ключових навичок роботи з інформаційними технологіями.

Практичне значення результатів дослідження полягає у можливості використання розробленої корекційної програми для підвищення інформаційної компетентності керівників у навчальних закладах, тренінгових центрах та організаціях, спрямованих на підвищення кваліфікації. Результати дослідження можуть слугувати основою для створення методичних рекомендацій і навчальних модулів, адаптованих до специфіки професійних завдань, а також застосовуватись у корпоративному навчанні для покращення ефективності управлінських команд у цифровому середовищі.

Надійність і достовірність результатів дослідження забезпечено обґрунтованим вибором методології, яка базується на сучасних наукових підходах до вивчення інформаційної компетентності, репрезентативністю вибірки керівників із різних професійних сфер, використанням валідних психодіагностичних методик, таких як шкала самоефективності Р. Шварцера, а також застосуванням сучасних методів математико-статистичного аналізу, що підтверджують значущість отриманих даних.

Структура та обсяг роботи викладено на 101 сторінку та включає зміст, вступ, три розділи, висновки до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Основна частина роботи викладено на 85 сторінок. Було використано 21 таблиць, 5 рисунків та 5 додатків. Загальна кількість джерел складає 91 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

1.1. Поняття та значення професійної ефективності керівника

Поняття «професійної ефективності керівника» є складним і багатогранним феноменом, що охоплює численні аспекти діяльності керівника та організації в цілому. Це поняття включає в себе не лише ефективність виконання конкретних завдань, але й здатність керівника забезпечувати стабільний розвиток організації, сприяти злагодженій роботі колективу та впроваджувати інноваційні рішення для підвищення загальної продуктивності.

Сучасна наукова література пропонує різноманітні підходи до визначення цього терміна, які базуються на різних концепціях управління та ефективності. Наприклад, Цибух (2024) звертає увагу на психологічні фактори, які впливають на ефективність професійної діяльності керівника. Вона відзначає, що стресостійкість, мотивація, саморегуляція та здатність до самовдосконалення є важливими психологічними аспектами, які визначають успіх керівника в управлінні організацією. За її дослідженнями, ці фактори впливають на здатність керівника приймати зважені рішення та ефективно керувати ресурсами організації [21].

Розширюючи це визначення, Саннікова (2016) наголошує на важливості управлінського спілкування як ключового аспекту професійної ефективності керівника. За її словами, комунікативні навички керівника є критичними для побудови довірчих відносин у колективі, ефективного розподілу обов'язків та своєчасного вирішення конфліктів. Це забезпечує злагоджену роботу команди та сприяє досягненню стратегічних цілей організації [18].

З іншого боку, дослідження Мосюри та Рожнової (2015) підкреслюють особливості професійної компетентності керівника загальноосвітнього

навчального закладу, що включає в себе не лише знання і вміння, але й особистісні якості, які дозволяють ефективно управляти педагогічним колективом і забезпечувати високу якість навчального процесу. Вони стверджують, що професійна компетентність є однією з основних передумов успішного функціонування навчального закладу [14].

Дробот (2016) розглядає професійну свідомість як важливий компонент професійної ефективності керівника. Вона зазначає, що усвідомлення своєї ролі та відповідальності, а також здатність до критичного самоаналізу є ключовими факторами, які дозволяють керівнику ефективно виконувати свої обов'язки і сприяти досягненню цілей організації [10].

Згідно з дослідженнями Reis та колег (2021), професійна ефективність керівника визначається через здатність менеджера забезпечувати ефективність управлінських процесів та професіоналізацію діяльності організації. Вони підкреслюють, що ефективний керівник повинен інтегрувати всі аспекти управління для досягнення високих результатів, уникати прогалин у комунікації та забезпечувати злагоджену роботу команди [76].

Пономарьов (2002) також підкреслює роль професійної культури керівника-лідера, яка включає в себе не лише професійні знання та навички, але й морально-етичні принципи, що забезпечують ефективність управління. Він зазначає, що формування професійної культури є важливою умовою для досягнення високої ефективності управлінської діяльності [16].

В іншому дослідженні Limani та колеги (2019) зазначають, що ефективність керівника визначається його здатністю ефективно управляти ресурсами — людськими, фізичними та фінансовими — для досягнення економічного зростання організації. Вони стверджують, що ефективне управління є ключовим чинником, який дозволяє організаціям досягати своїх стратегічних цілей та забезпечувати конкурентоспроможність [62].

Дослідження Anvari та Janjaria (2023) показує, що ефективність керівника також може бути виміряна через управління результативністю, що включає досягнення організаційних цілей з мінімальними витратами ресурсів. Вони

підкреслюють, що ефективний керівник забезпечує досягнення бажаних результатів через оптимальне використання управлінських факторів [26].

Крім того, дослідження Tomassini (2020) фокусується на етичних аспектах управління, визначаючи ефективність як здатність керівника «робити правильні речі» в організаційному контексті. Він підкреслює, що особиста інтуїція та моральна спрямованість керівника є важливими складовими ефективного управління, особливо в малих підприємствах [84].

Фактори, що впливають на професійну ефективність керівника, включають широкий спектр елементів, які забезпечують успішне виконання керівних функцій. Одним із ключових факторів є лідерські якості, що включають здатність керівника приймати обґрунтовані рішення, мотивувати команду та ефективно управляти персоналом. Згідно з дослідженням Asiabar та Ardestani (2018), ефективне самоуправління є важливою складовою лідерських якостей, оскільки воно дозволяє керівникам контролювати свої емоції, підтримувати продуктивну робочу атмосферу і приймати стратегічні рішення, які сприяють досягненню цілей організації [27].

Крім того, комунікативні здібності керівника відіграють важливу роль у забезпеченні ефективної взаємодії з командою. Дослідження Rajab (2021) показує, що якість комунікації безпосередньо впливає на ефективність керівника, оскільки здатність чітко та зрозуміло передавати інформацію допомагає уникати непорозумінь, підвищує довіру в колективі та сприяє досягненню загальних цілей організації [75].

Мотивація також є критичним фактором, який впливає на професійну ефективність керівника. Вона визначає здатність керівника не тільки підтримувати власну працездатність, але й мотивувати інших. Згідно з дослідженням Gayed та колег (2018), керівники, які отримують тренінги з підтримки ментального здоров'я своїх співробітників, демонструють значно вищу ефективність у створенні позитивного робочого клімату, що сприяє підвищенню загальної ефективності роботи команди [42].

Також значущим є фактор прийняття рішень, який залежить від аналітичних здібностей керівника та його здатності адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі. Дослідження Anvari та Janjaria (2023) підкреслює, що керівники, які володіють високими аналітичними здібностями та стратегічним мисленням, здатні приймати більш обґрунтовані рішення, що сприяє підвищенню ефективності управління та досягненню організаційних цілей [26].

Професійна ефективність керівника залежить від багатьох факторів, таких як лідерські якості, комунікативні здібності, мотивація та здатність приймати ефективні рішення. Ці фактори є взаємопов'язаними та спільно впливають на успіх керівника у досягненні стратегічних та операційних цілей організації.

Оцінка професійної ефективності керівника є багатогранним процесом, що включає різні критерії, які відображають здатність керівника досягати організаційних цілей, ефективно управляти ресурсами та забезпечувати розвиток організації. Дослідження Schleicher та колег (2019) підкреслює важливість комплексного підходу до оцінки ефективності, який включає аналіз індивідуальних результатів керівника та їхній вплив на загальні результати організації. Вони пропонують модель, яка враховує не лише прямі результати діяльності, але й проміжні процеси, що сприяють досягненню кінцевих цілей [79].

Одним із ключових підходів до оцінки ефективності є використання мультикритеріальних моделей, що дозволяють комплексно оцінювати різні аспекти діяльності керівника. Наприклад, дослідження Mangaraj (2018) пропонує підхід, який включає оцінку ефективності за допомогою багатокритеріальної моделі, що враховує ієрархічну структуру критеріїв, таких як управління людськими та фінансовими ресурсами, а також технологічними процесами. Цей підхід дозволяє отримати більш точну і об’єктивну оцінку ефективності керівника в контексті загальної діяльності організації [66].

Ще одним важливим аспектом є врахування специфіки галузі та організаційної структури при оцінці ефективності. Дослідження Seyfried та Pohlenz (2018) розглядає ефективність керівників у контексті якості управління

в освітніх установах, підкреслюючи важливість підтримки з боку вищого керівництва та співпраці між організаціями для підвищення ефективності. Цей підхід демонструє, що специфічні галузеві характеристики мають бути враховані при розробці критеріїв оцінки ефективності керівника [80].

Критерії оцінки професійної ефективності керівника повинні враховувати як кількісні, так і якісні показники, а також специфіку галузі та організаційної структури. Комплексний підхід до оцінки, що включає аналіз як процесів, так і результатів діяльності, забезпечує більш об’єктивну та всебічну оцінку ефективності керівника.

Психологічні аспекти професійної ефективності керівника є важливою складовою, яка впливає на успішність управлінської діяльності. Серед ключових психологічних факторів, що визначають ефективність керівника, виділяються стресостійкість, емоційний інтелект, самооцінка та інші психологічні характеристики. Дослідження Gayed та колег (2018) демонструє, що керівники, які отримали тренінги щодо підтримки ментального здоров'я своїх співробітників, покращили свої навички управління стресом і здатність підтримувати психологічно здорове робоче середовище, що сприяє загальному підвищенню продуктивності команди [42].

Інше дослідження, проведене Schleicher та колегами (2019), підкреслює важливість емоційного інтелекту для керівників. Вони зазначають, що керівники з високим рівнем емоційного інтелекту здатні краще розуміти та керувати своїми емоціями, а також емоціями своїх співробітників, що підвищує ефективність комунікації в команді та сприяє зниженню рівня конфліктності на робочому місці [79].

Крім того, дослідження Kim та колег (2020) розглядає роль психологічної безпеки в командній роботі. Вони виявили, що психологічна безпека, яка передбачає наявність довіри і відкритості у відносинах між членами команди, позитивно впливає на ефективність роботи команди через покращення навчальної поведінки та підвищення впевненості у власних силах у процесі виконання завдань [56].

Також значну роль відіграє самооцінка керівника. Дослідження Feng (2020) показало, що керівники з адекватною самооцінкою більш успішні у прийнятті рішень, ефективніше керують командами і досягають вищих результатів у роботі. Це підкреслює важливість розвитку позитивної самооцінки для підвищення професійної ефективності керівника [38].

Психологічні аспекти, такі як стресостійкість, емоційний інтелект, самооцінка та психологічна безпека, є критичними факторами, що впливають на професійну ефективність керівника. Їхнє врахування та розвиток дозволяє керівникам не тільки підвищити свою ефективність, але й створити сприятливий робочий клімат, що сприяє досягненню організаційних цілей.

Професійна ефективність керівника відіграє вирішальну роль у досягненні стратегічних та операційних цілей організації. Ефективність керівника визначається його здатністю розробляти та впроваджувати стратегії, які сприяють досягненню цілей організації. Згідно з дослідженням Najar (2020), організації, що фокусуються на ефективності, тобто на правильних діях і процесах, значно більше досягають своїх цілей у порівнянні з тими, хто концентрується лише на ефективності використання ресурсів [70].

Дослідження Bhuyan (2018) підкреслює, що організаційна ефективність тісно пов’язана з досягненням багатовимірних цілей, таких як фінансова стійкість, зростання та розвиток співробітників. У випадку членських підприємств у північно-східних штатах США, керівники, які демонстрували високий рівень професійної ефективності, змогли досягти значних успіхів у досягненні цих цілей, що свідчить про важливість інтеграції ефективного управління з чіткими організаційними цілями [29].

Крім того, дослідження Manoharan та Singal (2019) показало, що в готельному бізнесі організаційна ефективність визначається не лише фінансовими результатами, але й такими показниками, як задоволеність гостей, продуктивність співробітників і соціальна відповідальність. Керівники, які були спроможні збалансувати ці аспекти, досягали більш високих результатів, що підкреслює важливість комплексного підходу до управління організацією [67].

Таким чином, професійна ефективність керівника впливає на досягнення стратегічних цілей та є ключовим фактором у забезпеченні довгострокової стійкості та успіху організації. Керівники, які розуміють і ефективно управляють усіма аспектами організаційної діяльності, здатні досягати високих результатів і сприяти розвитку своєї організації в умовах динамічного середовища.

1.2. Інформаційна компетентність: визначення та складові

Інформаційна компетентність є ключовим компонентом сучасної професійної діяльності, зокрема для керівників, які працюють у різних сферах. Поняття інформаційної компетентності охоплює здатність особи ефективно орієнтуватися в інформаційному просторі, застосовувати відповідні технології для обробки даних, а також здійснювати пошук, аналіз, інтерпретацію та використання інформації для досягнення професійних цілей. За словами Амеліної та Тарасенко (2013), інформаційна компетентність включає не лише знання і вміння працювати з інформацією, але й усвідомлення законів і етичних норм, пов’язаних з інформацією, що є необхідними для ефективної роботи в інформаційному суспільстві [1].

Основні характеристики інформаційної компетентності включають когнітивні та технологічні аспекти. Горленко (2016) підкреслює, що інформаційна компетентність охоплює як технічні знання, так і здатність організовувати та керувати інформаційними процесами в організації [8]. Це включає як експліцитні знання, що легко формалізуються та передаються, так і «негласні» знання, які базуються на досвіді та когнітивних моделях керівника [28].

Згідно з Баловсяк (2006), структура інформаційної компетентності включає в себе не тільки базові знання в області інформаційних технологій, але й здатність до критичного мислення та аналізу інформації, що є ключовими для прийняття ефективних управлінських рішень [2]. Формування таких навичок є

важливим елементом професійної підготовки сучасних фахівців [6], що підтверджує важливість інформаційної компетентності як невід'ємної частини професійної компетентності керівника.

Макаренко та Остапчук (2019) також зазначають, що інформаційна компетентність майбутніх інженерів включає не лише вивчення теоретичних аспектів, але й практичне застосування знань в умовах реального виробничого процесу [12]. Це дозволяє забезпечити належний рівень професійної підготовки та адаптацію до швидкозмінних умов сучасного інформаційного середовища.

За словами Cheng-liang (2007), інформаційна компетентність включає усвідомлення законів і етичних норм, пов’язаних з інформацією, а також наявність необхідних технічних знань для ефективної роботи в інформаційному суспільстві [31].

Основні характеристики інформаційної компетентності включають когнітивні та технологічні аспекти. Bassellier, Reich та Benbasat (2001) зазначають, що інформаційна компетентність у керівників полягає не лише у володінні знаннями про технології та їх використанні, але й у здатності організовувати та керувати інформаційними процесами в організації [28]. Це включає як експліцитні знання, так і так звані «негласні» знання, які базуються на досвіді та когнітивних моделях керівника.

Важливо зазначити, що інформаційна компетентність відрізняється від схожих понять, таких як інформаційна грамотність та інформаційна культура. Якщо інформаційна грамотність акцентує увагу на базових навичках роботи з інформацією, то інформаційна компетентність передбачає більш комплексний підхід, включаючи здатність до критичного мислення, прийняття рішень та етичну відповідальність під час роботи з інформацією. Іншими словами, інформаційна компетентність — це інтегральна якість, яка охоплює не лише технічні навички, але й здатність керівника адаптуватися до швидких змін у інформаційному середовищі.

Інформаційна компетентність є багатогранним і динамічним поняттям, яке охоплює як технічні, так і когнітивні навички, етичні норми та здатність до стратегічного управління інформацією.

Когнітивні аспекти інформаційної компетентності відіграють ключову роль у формуванні здатності керівника ефективно обробляти, аналізувати та використовувати інформацію. Когнітивні процеси, що включають аналіз, синтез та оцінку інформації, є основними складовими інформаційної компетентності та визначають, наскільки успішно керівник зможе приймати обґрунтовані рішення на основі доступних даних. Як зазначає Jacobs та ін. (2020), когнітивні здібності, такі як обробка інформації та розуміння когнітивних станів, мають вирішальне значення для розвитку соціальної компетентності та адаптації, що є важливим аспектом професійної діяльності [51].

Важливою складовою є також здатність до синтезу інформації, що дозволяє об'єднувати різнорідні дані в єдину картину, яка допомагає у вирішенні складних завдань. Putranta і Supahar (2019) підкреслюють, що синтез когнітивних аспектів наукової грамотності та навичок високого рівня мислення (HOTS) є необхідним для ефективного вирішення проблем, що виникають у професійній діяльності керівника [74].

Когнітивні процеси, такі як аналіз та оцінка інформації, є важливими для підтримки високого рівня професійної компетентності. Як показують дослідження Hammer et al. (2018), систематичне та логічне мислення, яке є невід'ємною частиною когнітивних компетенцій, відіграє важливу роль у забезпеченні успішного навчання та подальшої професійної діяльності, особливо в умовах швидких змін та великого обсягу інформації [47].

Отже, когнітивні аспекти інформаційної компетентності є фундаментальними для забезпечення ефективного управління інформаційними ресурсами. Вони дозволяють керівникам не лише оперувати великими обсягами даних, але й критично осмислювати, синтезувати та оцінювати цю інформацію, що, в свою чергу, підвищує загальну ефективність їхньої професійної діяльності.

Технологічні складові інформаційної компетентності включають в себе широкий спектр навичок, що є необхідними для ефективної роботи з

інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ). Сучасні дослідження підкреслюють важливість розвитку цих навичок серед студентів, викладачів та фахівців у різних галузях. Наприклад, дослідження Almerich et al. (2021) показало, що компетентності у сфері ІКТ мають значний вплив на формування навичок вищого порядку, таких як аналітичне мислення та робота в команді, що є критично важливими для успішної інтеграції у суспільство знань [24].

До технологічних складових інформаційної компетентності належать навички роботи з різними програмними та апаратними засобами, що дозволяють ефективно обробляти, зберігати та передавати інформацію. Дослідження Stopar і Bartol (2018) наголошує на важливості цифрових компетенцій, які включають як базові комп’ютерні навички, так і більш складні вміння, такі як інформаційна грамотність та створення цифрового контенту [82].

Окрім цього, технологічні компетентності не обмежуються лише технічними знаннями. Вони також включають педагогічні та етичні аспекти, що є важливими для застосування ІКТ у навчальному процесі та професійній діяльності. Наприклад, Díaz-García et al. (2023) визначили, що технологічні, педагогічні та етичні компетентності утворюють єдину інтегровану систему, яка забезпечує ефективне використання ІКТ у навчанні та викладанні [33].

Розвиток технологічних складових інформаційної компетентності також тісно пов'язаний з формуванням цифрових компетентностей, що є однією з ключових вимог сучасного освітнього процесу. Fraile et al. (2018) зазначають, що розвиток цифрової компетентності є необхідною умовою для ефективного використання ІКТ в освітньому процесі, і що багато викладачів мають низький рівень таких компетенцій, що вимагає спеціалізованого навчання [41].

Технологічні складові інформаційної компетентності включають комплекс навичок, що забезпечують ефективну взаємодію з ІКТ, які є необхідними для досягнення професійної ефективності в сучасному інформаційному суспільстві. Ці складові охоплюють як технічні знання, так і педагогічні та етичні аспекти, що разом сприяють розвитку повної цифрової компетентності.

Комунікативні складові інформаційної компетентності є важливими елементами, які забезпечують ефективний обмін інформацією та співпрацю в професійному середовищі. Комунікаційні навички не лише сприяють передачі знань, але й відіграють ключову роль у процесах колаборації, що є невід'ємною частиною сучасного інформаційного суспільства. Як зазначають Vázquez-Cano et al. (2020), студенти університетів демонструють високі компетенції у спілкуванні через інтерактивні презентації та відео, а також у співпраці та роботі з документами онлайн за допомогою мобільних пристроїв. Ці навички є основою для ефективної взаємодії у цифровому середовищі [88].

Крім того, у контексті освітніх процесів комунікативні навички тісно пов'язані з колаборативним навчанням, яке сприяє обміну ідеями та побудові знань. Дослідження Estriegana et al. (2021) показує, що використання віртуального навчального середовища значно впливає на розвиток кооперативних навичок та міжособистісних відносин серед студентів. Це середовище створює умови для активної участі студентів у навчальному процесі, що підсилює їхні комунікативні здібності та навички співпраці [37].

З іншого боку, в професійному середовищі комунікативні компетенції є визначальними для успішного виконання завдань та досягнення професійних цілей. Wiggil (2022) підкреслює, що стратегічна комунікація і управління відносинами між бібліотекарями та викладачами є критично важливими для ефективного обміну інформацією та забезпечення високоякісної інформаційної підтримки академічного середовища [90].

Комунікативні складові інформаційної компетентності забезпечують не лише ефективну передачу інформації, але й сприяють успішній співпраці та побудові професійних відносин у різних сферах діяльності.

Етичні та правові аспекти інформаційної компетентності набувають особливого значення в умовах сучасного інформаційного суспільства, де обробка, зберігання та передача даних стають невід'ємною частиною будь-якої професійної діяльності. З одного боку, це відкриває нові можливості для підвищення ефективності управлінських рішень, з іншого — породжує низку

етичних і правових викликів, пов'язаних із захистом персональних даних та відповідальним використанням інформаційних ресурсів.

Одним з ключових аспектів є захист персональних даних, який регулюється такими законодавчими актами, як GDPR (General Data Protection Regulation) у Європейському Союзі. Як зазначає Dubniak (2023), GDPR вводить суворі вимоги до обробки персональних даних, забезпечуючи високу ступінь контролю над тим, як і де використовуються дані користувачів. Цей регламент визначає права осіб щодо їхніх даних, включаючи право на доступ до інформації, її виправлення або видалення, що є критично важливим для забезпечення інформаційної безпеки [34].

Етичні питання, пов'язані з обробкою великих обсягів даних, також охоплюють відповідальність за забезпечення прозорості та справедливості у використанні даних. Як зазначають Firmani et al. (2019), однією з головних проблем є гарантування прозорості процесу обробки даних, особливо коли мова йде про поєднання даних з різних джерел, що може призводити до порушення конфіденційності або несправедливих висновків. Важливим є забезпечення етичного підходу до вибору, інтеграції та аналізу даних, що вимагає як технічних, так і правових механізмів для захисту даних і забезпечення їх належного використання [40].

Крім того, питання відповідального використання даних виходять за рамки законодавства і включають етичну відповідальність компаній та організацій. McCoy et al. (2023) підкреслюють, що компанії повинні дотримуватися етичних принципів під час збору та використання персональних даних, щоб уникнути потенційної шкоди користувачам. Це включає мінімізацію шкоди, забезпечення прозорості та відповідальності, а також врахування інтересів усіх зацікавлених сторін. Такі підходи можуть значно підвищити довіру користувачів до компаній і сприяти сталому розвитку бізнесу [69].

Отже, етичні та правові аспекти інформаційної компетентності мають вирішальне значення для захисту персональних даних і забезпечення

відповідального використання інформаційних ресурсів. Вони вимагають не лише дотримання правових норм, але й впровадження етичних стандартів, що гарантують безпеку та конфіденційність даних, а також справедливе і відповідальне їх використання в будь-якій професійній діяльності.

1.3. Взаємозв'язок інформаційної компетентності та професійної ефективності

Інформаційна компетентність керівника відіграє ключову роль у процесі прийняття управлінських рішень, що безпосередньо впливає на професійну ефективність. В сучасних умовах інформаційні системи є основою для інтеграції бізнес-процесів і забезпечують точні, своєчасні дані, які допомагають керівникам приймати правильні рішення у нестабільному середовищі [46]. Наприклад, дослідження показали, що впровадження систем управлінського обліку значно покращує якість прийняття рішень, особливо в умовах невизначеності, де важливо використовувати інформацію для аналізу ситуації і прогнозування наслідків [23].

Крім того, інформаційна компетентність є вирішальним фактором у забезпеченні адаптивності та інноваційності організації. Здатність керівника швидко адаптуватися до змін, використовуючи актуальну інформацію, є критичною для підтримки конкурентоспроможності. Це підтверджується дослідженнями, які свідчать, що інформаційні системи підвищують здатність до стратегічного передбачення, що, своєю чергою, знижує ризики, пов'язані з когнітивними упередженнями у процесі прийняття рішень [61].

Згідно з Рогульською (2010), інформаційна компетентність керівника також впливає на формування професійної компетентності, оскільки вона дозволяє ефективно використовувати сучасні інформаційні технології для прийняття рішень та підвищення ефективності управлінських процесів [17]. Фруктова (2015) підкреслює, що професійна компетентність фахівців у галузі інформації безпосередньо пов'язана з їхньою здатністю до соціокомунікації та

аналізу інформаційних потоків, що є важливим для прийняття зважених рішень у будь-якій сфері [20].

Батієвська (2010) зазначає, що формування інформаційної компетентності майбутніх керівників є важливою умовою забезпечення ефективності педагогічного процесу, що базується на інформаційних технологіях навчання [3]. Також дослідження Борко (2020) свідчать, що професійна компетентність у сфері інформаційних, бібліотечних та архівних справ є результатом успішного формування інформаційної компетентності, що забезпечує здатність до ефективного управління інформаційними ресурсами [5].

Матохнюк та Матохнюк (2019) додатково підкреслюють, що психологія інформаційної компетентності особистості є важливим аспектом, який впливає на здатність керівника не лише адаптуватися до інформаційних змін, але й успішно керувати ними в процесі прийняття управлінських рішень [13].

Соціально-психологічні фактори також відіграють важливу роль у прийнятті рішень. Зокрема, інформаційна діяльність керівників, що включає їх спроможність адекватно сприймати інформацію та приймати обґрунтовані рішення, залежить від розуміння соціально-психологічних явищ і стереотипів, які супроводжують економічні, політичні та ідеологічні процеси в суспільстві [81]. Важливо зазначити, що інформаційна компетентність сприяє більш ефективному використанню управлінських інформаційних систем, що, в свою чергу, забезпечує більш раціональний та обґрунтований процес прийняття рішень [77].

Розуміння та застосування інформаційних систем і соціально-психологічних механізмів дозволяє керівникам приймати більш обґрунтовані та ефективні рішення, що підвищує загальну професійну ефективність.

Інформаційна компетентність керівника є ключовим чинником, який сприяє адаптивності та інноваційності в умовах сучасного динамічного бізнес-середовища. Дослідження підтверджують, що здатність організації до інновацій тісно пов'язана з компетенціями керівників, які дозволяють ефективно управляти інформацією та знаннями. Наприклад, дослідження показують, що

управління знаннями і процесами інновацій є критично важливими для успішного розвитку нових продуктів і послуг, а також для підтримки інноваційних можливостей підприємств [83].

Крім того, інформаційна компетентність керівників сприяє підвищенню здатності до адаптації в умовах змін, що, в свою чергу, покращує інноваційну спроможність організацій. Так, у дослідженнях показано, що адаптивні здібності, такі як здатність до самоосвіти та вирішення проблем, є вирішальними для успішної роботи в умовах відкритих інноваційних середовищ [53].

Інформаційне управління також відіграє важливу роль у забезпеченні інноваційного менеджменту. Управління інформацією дозволяє керівникам краще розуміти зміни на ринку, адаптувати свої продукти до цих змін і забезпечувати ефективніші результати [72]. Крім того, дослідження підтверджують, що інноваційні можливості організацій значно зростають завдяки інтеграції інформаційних систем, що покращує якість прийняття рішень і сприяє інноваціям [35].

Отже, добре розвинена інформаційна компетентність керівників є важливим чинником, який забезпечує їх здатність до швидкої адаптації до змін та ефективного впровадження інновацій. Це сприяє підвищенню загальної професійної ефективності та конкурентоспроможності організації на ринку.

Ефективне управління знаннями в організації є важливим елементом, що безпосередньо впливає на професійну ефективність керівника. Інформаційна компетентність керівника дозволяє ефективно організувати процеси управління знаннями, що включають збирання, зберігання, розповсюдження та використання знань у межах організації. За допомогою розвиненої інформаційної компетентності керівник здатен створювати середовище, де знання стають доступними для всіх співробітників, що значно покращує організаційну ефективність і підвищує конкурентоспроможність.

Дослідження показують, що ефективне управління знаннями позитивно впливає на загальні показники діяльності організації, сприяючи підвищенню її

продуктивності та ефективності. Наприклад, одне з досліджень підкреслює важливість управління знаннями як інструменту для підвищення організаційної ефективності через кращу інтеграцію внутрішніх ресурсів та використання інформаційних технологій [78]. Водночас інше дослідження показує, що ефективне управління знаннями допомагає організаціям досягати кращих результатів за рахунок зменшення помилок, економії часу та підвищення продуктивності співробітників [59].

Розвинена інформаційна компетентність також сприяє створенню культури знань в організації, що дозволяє керівникам залучати співробітників до активного використання та поширення знань, що, у свою чергу, підвищує їхню залученість та мотивацію. Важливим аспектом є те, що інформаційна компетентність керівника дозволяє ефективніше використовувати знання для прийняття обґрунтованих рішень, що є критично важливим для забезпечення високої ефективності роботи організації [44].

Інформаційна компетентність керівника є важливим інструментом для підвищення командної ефективності, оскільки вона безпосередньо впливає на комунікацію та координацію в межах команди. Сучасні дослідження підкреслюють, що інформаційно компетентні керівники здатні створювати сприятливі умови для ефективної комунікації, що, у свою чергу, підвищує продуктивність команди. Наприклад, результати мета-аналізу показали, що лідерська поведінка, орієнтована на людей, має значний вплив на командне навчання, яке сприяє адаптації та розвитку нових знань всередині команди, що є важливим елементом командної ефективності [57].

Крім того, дослідження підтверджують, що керівники, які володіють високим рівнем інформаційної компетентності, здатні ефективніше управляти знаннями в команді, що сприяє кращій координації та взаємодії між членами команди. Це особливо важливо в умовах роботи віртуальних команд, де комунікація та доступ до актуальної інформації є критичними факторами для досягнення успіху [63].

Інформаційна компетентність також сприяє розвитку трансформаційного лідерства, що є одним із ключових чинників, який впливає на якість командної роботи та загальну ефективність команди. Трансформаційні лідери, які володіють високим рівнем інформаційної компетентності, здатні забезпечити комунікативну підтримку і мотивацію, що сприяє досягненню високих результатів командою [71].

Інформаційна компетентність керівника є критичним чинником успішного стратегічного управління, оскільки вона дозволяє ефективно розробляти та реалізовувати стратегії розвитку організації. В сучасних умовах, коли інформація стає стратегічним ресурсом, здатність керівника ефективно управляти інформаційними потоками та використовувати їх для стратегічного планування є вирішальним чинником конкурентоспроможності організації. Дослідження показують, що стратегічне управління на основі інформаційної компетентності дозволяє не лише адаптуватися до швидких змін у середовищі, але й передбачати їх, створюючи довгострокові конкурентні переваги [86].

Інформаційна компетентність також забезпечує керівникам можливість створювати інтегровані інформаційні системи, що дозволяють проводити аналіз поточної діяльності організації та розробляти стратегії, які максимально враховують внутрішні та зовнішні чинники впливу. Використання інформаційних технологій у стратегічному управлінні дозволяє не лише покращити якість прийняття рішень, але й забезпечити їх обґрунтованість, що особливо важливо в умовах нестабільного середовища [85].

Крім того, дослідження підкреслюють важливість управління знаннями в контексті стратегічного управління, де інформаційна компетентність керівника відіграє ключову роль у зборі, обробці та використанні знань для прийняття стратегічних рішень. Це дозволяє організаціям швидше адаптуватися до нових умов і залишатися конкурентоспроможними на ринку [39]. Отже, інформаційна компетентність стає основою для побудови успішної стратегії розвитку організації, забезпечуючи її стійкість і ефективність в довгостроковій перспективі.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

2.1. Аналіз сучасних досліджень з проблематики інформаційної компетентності

Аналіз підходів до визначення поняття інформаційної компетентності в сучасних наукових дослідженнях виявляє різні трактування та підходи до її розуміння, що є важливими для формування теоретичної бази. Дослідження, присвячені цьому питанню, переважно зосереджуються на визначенні основних складових інформаційної компетентності, її впливу на професійну діяльність і умовах розвитку у різних контекстах.

Наприклад, в роботі Олійник (2021) інформаційна компетентність розглядається як складова дослідницької діяльності та професіоналізму науковців. Авторка виділяє ключові компоненти інформаційної компетентності, такі як вміння обробляти та використовувати інформацію в контексті досліджень, що особливо важливо в умовах сучасної наукової діяльності [15]. Інші автори, такі як, підкреслюють, що інформаційна компетентність є важливою складовою освіти вчителів, звертаючи увагу на її взаємозв'язок з поняттями «інформаційної культури» та «інформаційної грамотності». Це дозволяє поглибити розуміння сутності інформаційної компетентності як інтегративної якості особистості. Наприклад, Біда, Сироєжко та Шовш (2022) підкреслюють важливість інформаційної компетентності для наукових досліджень, зазначаючи її важливу роль у розробці нових знань та інтеграції сучасних технологій в дослідницьку діяльність [4].

В результаті аналізу різних підходів можна стверджувати, що інформаційна компетентність є багатовимірною концепцією, яка включає знання, навички, здатність використовувати інформаційні ресурси та технології, що необхідні для досягнення високих результатів у професійній діяльності.

Сучасні дослідження, присвячені інформаційній компетентності в контексті цифрової епохи, підкреслюють фундаментальні зміни, які відбулися в умовах інформаційного суспільства. Розвиток цифрових технологій призвів до необхідності адаптації керівників до нових викликів, які стосуються як технічних, так і управлінських аспектів діяльності. Зокрема, сучасні дослідники зазначають, що інформаційна компетентність тепер включає не тільки вміння оперувати інформацією, але й здатність впроваджувати цифрові інновації та керувати змінами в організаціях.

Наприклад, робота Maheshwari та Yadav (2020) висвітлює, що традиційні моделі лідерства часто виявляються недостатніми в умовах цифрової трансформації. Автори підкреслюють, що лідери цифрової епохи повинні не тільки мати технічні навички, але й розвивати стратегічне мислення та здатність швидко реагувати на зміни в середовищі, що постійно змінюється [64].

Інші дослідження, такі як Bowen (2021), вказують на важливість етичних аспектів управління в цифрову еру, особливо в умовах постійного розвитку нормативно-правової бази щодо приватності та безпеки даних. Лідери повинні орієнтуватися на формування корпоративної культури, яка б сприяла інтеграції цифрових технологій і забезпечувала баланс між ефективністю та безпекою [30].

Значна частина сучасних досліджень також стосується ролі лідерів у формуванні цифрових компетентностей співробітників і розробці гнучких організаційних структур. Наприклад, Gede та Kawiana (2023) підкреслюють, що керівники мають забезпечувати інноваційну культуру та сприяти розвитку цифрових навичок співробітників, адаптуючи організацію до вимог цифрового ринку [43].

Отже, в умовах цифрової епохи інформаційна компетентність керівників набуває нового значення. Вона охоплює не тільки вміння працювати з інформацією, але й здатність використовувати цифрові інструменти для впровадження інновацій, формування нових управлінських практик та адаптації до швидкоплинних змін.

Згідно з дослідженням Villesseche та ін. (2019), проектне навчання має значний потенціал для розвитку інформаційної компетентності керівників, оскільки сприяє покращенню навичок роботи з інформацією та підвищенню рівня колективної діяльності. Проектні методи, які включають чітко визначені цілі та структуру, допомагають студентам та професіоналам ефективно засвоювати нові інформаційні технології та підвищувати свій рівень компетентності в різних професійних галузях. Проектна діяльність виявилася ефективною для розвитку навичок взаємодії та координації, що є критичними елементами інформаційної компетентності керівників [89].

Дослідження, присвячені оцінці компетенцій, підкреслюють необхідність розробки спеціальних інструментів для оцінювання. Наприклад, Ichitsubo та ін. (2019) запропонували метод оцінки компетенцій для підготовки глобальних інженерів, який включає критичне та креативне мислення. Цей метод передбачає використання оцінювальних рубрик та специфічних проблемних завдань, що дозволяють більш точно визначати рівень сформованих компетенцій у студентів різних країн [50].

Також цікавою є практика використання педагогічного експерименту, як це показано в дослідженні Кисляк та ін. (2022), де було проведено аналіз навчальних планів кількох європейських університетів. Вони підкреслюють важливість інтеграції елементів інформаційної компетентності в процес професійної підготовки фахівців культури та мистецтва, що сприяє розвитку практичних навичок через роботу з інформаційними ресурсами [60].

У різних країнах спостерігається активний розвиток інструментів для оцінки компетентності керівників у цифрову епоху. Наприклад, у дослідженні Angel та Nettle (2023) було вивчено методики підвищення компетенцій у студентів за допомогою нових європейських практик, що забезпечило зростання якості знань і навичок у групах, де були впроваджені нові методики навчання [25].

Отже, розвиток та оцінка інформаційної компетентності керівників відображає багатокомпонентний процес, який вимагає спеціальних методів

навчання, оцінки та інтеграції практичних навичок у професійну підготовку. Використання міжнародних практик та експериментальних підходів до навчання дозволяє досягти більш високого рівня компетентності та адаптації до вимог цифрової епохи.

2.2. Синтез знань щодо впливу інформаційної компетентності на професійну ефективність

Вплив інформаційної компетентності на прийняття рішень є важливим аспектом професійної діяльності керівника. В сучасному інформаційному суспільстві прийняття ефективних рішень значною мірою залежить від здатності керівника отримувати, аналізувати та використовувати відповідні дані. Інформаційна компетентність дозволяє керівникам ефективно відбирати та застосовувати інформацію, що допомагає уникати помилок та робити зважені рішення.

Згідно з дослідженням Houhamdi та Athamena (2019), якість інформації є важливим чинником, що впливає на якість прийнятих рішень. Автори зазначають, що такі категорії інформаційної якості, як повнота та точність, сприяють покращенню якості рішень, тоді як представлення інформації не завжди відіграє ключову роль [49]. Це підкреслює, що інформаційна компетентність керівників не тільки полягає у вмінні отримувати інформацію, але й у здатності критично оцінювати її релевантність і точність.

Márta (2023) у своїй роботі зосереджується на тому, як здатність керівника до управління конфліктами, ризик-менеджменту та розуміння проблеми впливає на процес прийняття рішень. Автор наголошує, що вміння керівників управляти ризиками та конфліктами має вирішальний вплив на якість рішень, особливо в складних та швидкоплинних умовах сучасного світу [68]. Це ще раз підкреслює значення інформаційної компетентності в управлінській діяльності, оскільки доступ до актуальної інформації допомагає керівникам вчасно і адекватно реагувати на зміни.

Дослідження Yulita та Nasution (2019) підкреслюють важливість швидкості прийняття рішень у таких галузях, як охорона здоров'я. Автори зазначають, що динамічні зміни в середовищі вимагають від керівників швидкого доступу до інформації та здатності приймати рішення на основі аналізу різних альтернатив. Це свідчить про те, що інформаційна компетентність є важливою складовою для керівників, оскільки вона дозволяє приймати точні рішення в короткі терміни [91].

Інформаційна компетентність керівників відіграє важливу роль у підвищенні продуктивності праці, оскільки дозволяє ефективно керувати ресурсами, організовувати роботу персоналу та контролювати виконання завдань. Сучасні дослідження підтверджують, що компетентність керівників у використанні інформації та технологій може безпосередньо впливати на ефективність діяльності організації. Зокрема, Kesti та ін. (2019) підкреслюють, що нові методи управління, засновані на цифрових симуляціях лідерських навичок, дозволяють керівникам краще розуміти вплив своїх дій на продуктивність праці колективу, покращуючи координацію та підвищуючи мотивацію персоналу [54].

Дослідження Jiménez (2019) доводить, що технічна компетентність керівників є необхідною умовою для ефективного управління. Автор підкреслює, що управлінці, які володіють професійними навичками та розуміють специфіку своєї галузі, можуть значно підвищити продуктивність, оскільки вони здатні швидше приймати рішення та краще орієнтуватися в критичних ситуаціях [52].

Крім того, González-Varona та ін. (2021) відзначають, що розвиток управлінських компетенцій через курси з проектного менеджменту сприяє покращенню як міжособистісних навичок, так і загальної ефективності роботи керівників. Це дозволяє краще планувати діяльність, координувати роботу команди та досягати цілей організації, що, у свою чергу, впливає на загальний рівень продуктивності [45]. Високий рівень інформаційної компетентності керівників сприяє підвищенню їхньої професійної продуктивності. Це

забезпечується не тільки завдяки кращому використанню інформаційних технологій та ресурсів, але й через здатність більш ефективно організовувати роботу персоналу, планувати стратегії та контролювати виконання завдань.

Інформаційна компетентність керівників відіграє ключову роль у впровадженні інноваційних підходів до управління, зокрема в умовах цифрової трансформації бізнесу. Сучасні дослідження підкреслюють, що здатність керівників до використання інформаційних технологій та управління інформаційними потоками безпосередньо впливає на їхню здатність впроваджувати нові технології та інноваційні рішення. Як зазначає Eng та ін. (2022), розвиток інформаційної компетентності, зокрема в області бездротових технологій, є важливим фактором для підвищення інноваційних можливостей керівників. Дослідження показують, що лідери, які здатні комбінувати внутрішні знання з новими зовнішніми інформаційними ресурсами, можуть успішно інтегрувати інноваційні рішення в управлінські процеси [36].

Важливим аспектом є також формування нових компетенцій, пов'язаних із цифровою трансформацією. Pihlajamaa та ін. (2021) акцентують увагу на необхідності поєднання існуючих компетенцій з новими навичками, що з'являються у процесі цифрових змін. Зокрема, це стосується управлінців у виробничих компаніях, які стикаються з викликами великомасштабних організаційних змін та потребою адаптувати існуючі операційні логіки до нових цифрових інструментів. Результати дослідження показують, що керівники, які активно розвивають інформаційну компетентність, здатні ефективно поєднувати нові цифрові технології з існуючими процесами для підвищення ефективності організації [73].

У дослідженні González-Varona та ін. (2021) підкреслюється важливість розвитку цифрових навичок серед керівників малих і середніх підприємств (МСП), які стикаються з новими конкурентними викликами в умовах постійних змін та інновацій. Автори зазначають, що цифрова трансформація вимагає від керівників не тільки впровадження нових технологій, але й розвитку колективної продуктивності та організаційної культури. Це дозволяє МСП

досягти зрілості в цифрових процесах та підвищити свою конкурентоспроможність на ринку [45].

Таким чином, інформаційна компетентність керівників є невід'ємною частиною процесу впровадження інноваційних підходів до управління та цифрової трансформації бізнесу. Керівники, які володіють високим рівнем інформаційної компетентності, здатні ефективно інтегрувати нові технології в управлінські процеси, що сприяє інноваційному розвитку та підвищенню конкурентоспроможності організації.

2.3. Узагальнення теоретичних підходів до розвитку інформаційної компетентності керівника

Моделі формування інформаційної компетентності у керівників мають важливе значення для забезпечення їх професійної ефективності, особливо в умовах сучасної цифрової економіки. Одним із основних підходів до розвитку цієї компетентності є когнітивні та практичні моделі, що включають метакогнітивні стратегії, здатні розвивати саморефлексію і самовдосконалення керівників. Як зазначають Angel і Nettle (2019), метакогнітивні практики в навчанні на основі конструктивістської методології сприяють глибшому засвоєнню знань та навичок, які є основними для розвитку компетентностей, включно з інформаційними навичками. Це дозволяє керівникам краще розуміти власні можливості і регулювати процеси отримання та обробки інформації, що є ключовими для прийняття ефективних рішень [25].

Ще один підхід до розвитку інформаційної компетентності керівників полягає у використанні моделей самоорганізації та саморегуляції. Abili та Mazari (2021) запропонували нейро-когнітивну модель розвитку керівників, яка акцентує увагу на самовдосконаленні через управління когнітивними процесами. Ця модель включає розробку нейрокогнітивних стратегій, таких як саморегуляція, самонавчання та самоконтроль, що дозволяє керівникам підвищувати свою ефективність у виконанні професійних завдань за допомогою удосконалення інформаційних навичок [22].

Крім того, важливу роль у розвитку інформаційної компетентності відіграють ресурсно-орієнтовані моделі. Наприклад, Конотець та ін. (2023) розглянули ресурсно-орієнтовану модель формування цифрових компетенцій, що включає використання цифрових освітніх ресурсів, специфічного програмного забезпечення та мов програмування. Ця модель спрямована на розвиток системи знань і навичок, що дозволяють керівникам ефективно використовувати інформаційні технології у своїй діяльності [58].

Різні теоретичні моделі розвитку інформаційної компетентності, зокрема метакогнітивні стратегії, нейро-когнітивні підходи та ресурсно-орієнтовані моделі, дозволяють керівникам ефективніше виконувати свої професійні обов'язки та інтегрувати сучасні інформаційні технології у свою управлінську практику.

Одним із найбільш значущих методів є використання платформ дистанційного навчання, які надають гнучкі можливості для підвищення компетентності. Дослідження показують, що завдяки впровадженню таких платформ керівники отримують доступ до різноманітних освітніх ресурсів, які дозволяють не лише підвищувати рівень професійних знань, але й ефективно застосовувати їх у своїй практиці. За словами дослідників Villesseche та ін. (2019), платформи адаптивного навчання сприяють поліпшенню когнітивних навичок і адаптації до змін у професійній діяльності, завдяки чому керівники можуть покращувати свою здатність до інноваційного мислення та прийняття рішень [89].

Цифрові інструменти та адаптивні системи, такі як хмарні технології, значно полегшують інтеграцію інформаційних технологій у процеси навчання. Dahdouh та ін. (2020) стверджують, що використання хмарних технологій разом із Big Data допомагає в управлінні великими обсягами даних, що генеруються в навчальному процесі. Це дозволяє створювати персоналізовані освітні траєкторії для кожного керівника, підвищуючи ефективність навчання та адаптацію до нових викликів бізнесу [32].

Також важливою є інтеграція систем навчання, що адаптуються до індивідуальних потреб керівників, таких як платформи змішаного навчання, які поєднують електронне та традиційне навчання. За словами Majid та ін. (2019), така інтеграція сприяє покращенню практичних навичок та підвищенню професійної компетентності керівників у різних галузях. Ці системи дозволяють ефективно використовувати онлайн-курси та вбудовувати їх у робочий процес, забезпечуючи постійний професійний розвиток [65].

На основі аналізу сучасної літератури роль безперервного професійного розвитку в формуванні інформаційної компетентності керівників є ключовим фактором, що забезпечує успіх у сучасному інформаційному суспільстві. Оскільки технології та підходи до управління постійно змінюються, керівники повинні підтримувати свої знання в актуальному стані та регулярно оновлювати компетенції, пов’язані з інформаційними технологіями. Herus та Myttseva (2023) підкреслюють, що безперервне професійне навчання є невід'ємною частиною кар'єрного зростання в галузі інформаційних технологій, і це стосується не лише IT-спеціалістів, але й керівників, які повинні володіти інструментами для ефективного управління у цифровій економіці [48].

Професійний розвиток керівників не є процесом, що завершується після отримання формальної освіти. Згідно з дослідженням Kilag та Sasan (2023), постійне навчання керівників, зокрема через інтеграцію лідерських і викладацьких навичок, забезпечує безперервне вдосконалення професійної компетентності, що, в свою чергу, підвищує загальну ефективність організації. Результати досліджень показують, що підтримка навчання через коучинг, семінари та курси є необхідною для забезпечення довготривалої конкурентоспроможності керівників на ринку праці [55].

Безперервний професійний розвиток є важливою умовою для підтримки і вдосконалення інформаційної компетентності керівників. Він дозволяє керівникам адаптуватися до швидких змін в цифровому середовищі та постійно підвищувати свою професійну ефективність [43].

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИКА

3.1. Організація і методи дослідження

Вибір методів дослідження базувався на сучасних підходах до вивчення інформаційної компетентності, які було проаналізовано в теоретичному розділі роботи. Основною метою цього етапу було забезпечення достовірного збору, аналізу та інтерпретації даних, необхідних для визначення впливу інформаційної компетентності на професійну ефективність керівників (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Етапи організації та проведення дослідження

№	Назва етапу	Стислий опис
1	Теоретична підготовка дослідження	Огляд та аналіз сучасних наукових джерел з метою визначення основних теоретичних підходів до проблеми інформаційної компетентності та її впливу на професійну ефективність
2	Організація опитування серед керівників	Проведення онлайн-опитування із застосуванням Google Форм для збору даних про рівень інформаційної компетентності та її складових
3	Методи математико-статистичного аналізу даних	Використання статистичних методів для аналізу отриманих результатів, включаючи обчислення описової статистики, кореляційний аналіз та порівняльний аналіз
4	Розробка корекційної програми	На основі результатів опитування та статистичного аналізу було створено програму покращення інформаційної компетентності керівників, орієнтовану на усунення виявлених проблемних аспектів

№1. Теоретична підготовка дослідження була спрямована на аналіз наукових підходів до вивчення інформаційної компетентності як важливого чинника професійної ефективності керівників. На основі огляду сучасної літератури було встановлено, що інформаційна компетентність є багатогранним явищем, яке охоплює знання, вміння та навички ефективного використання

інформаційних технологій у професійній діяльності. Вона включає здатність працювати з цифровими інструментами, використовувати інформаційні ресурси для прийняття рішень і адаптуватися до динамічних умов сучасного інформаційного середовища.

У наукових джерелах відзначається, що інформаційна компетентність керівників є ключовим фактором, який впливає на ефективність організації роботи, зокрема на управління інформаційними потоками, оптимізацію робочих процесів та підвищення продуктивності команди. Аналіз показав, що цей компонент професійної діяльності є невіддільним від загальної професійної компетентності, оскільки саме він визначає здатність керівника застосовувати інноваційні рішення у виконанні управлінських завдань.

Вивчення теоретичних джерел дозволило окреслити основні підходи до розвитку інформаційної компетентності. Зокрема, були виділені когнітивний, поведінковий та системний підходи, які підкреслюють важливість інтеграції технологій у процес прийняття рішень. Особлива увага приділяється ролі інформаційно-комунікаційних технологій у професійному становленні керівників, що дозволяє підвищити адаптивність до змін та конкурентоспроможність в умовах цифровізації.

Отримані результати теоретичної підготовки стали основою для формування емпіричної частини дослідження, зокрема для розробки інструментарію, який дозволяє оцінити рівень інформаційної компетентності та її вплив на професійну ефективність керівників. Вивчення теоретичних концепцій забезпечило глибоке розуміння сутності цього явища та його значення в управлінській діяльності.

№2. Організація опитування серед керівників здійснювалася з метою збору даних про рівень їхньої інформаційної компетентності та її складових. Для цього було обрано метод онлайн-опитування, який забезпечує оперативність та ефективність збору інформації, а також мінімізує витрати часу та ресурсів. Опитування проводилося із застосуванням платформи Google Форм, що дозволило створити зручний інструмент для респондентів і спростити обробку отриманих даних.

Процес організації включав кілька етапів. На початковому етапі було розроблено зміст анкет, що базувався на теоретичному аналізі літератури та враховував основні аспекти інформаційної компетентності. Особлива увага приділялася включенню питань, які оцінюють знання, навички та вміння у сфері роботи з інформаційними технологіями. В анкетах використовувалися закриті та шкальні запитання для забезпечення структурованого підходу до аналізу отриманих відповідей.

Онлайн-формат опитування сприяв залученню більшої кількості респондентів, оскільки дозволив керівникам брати участь у дослідженні в зручний для них час. Крім того, конфіденційність відповідей була забезпечена завдяки автоматизованій обробці даних, що також підвищувало точність отриманих результатів. Учасникам було запропоновано відповісти на запитання, що стосувалися їхньої здатності використовувати інформаційно-комунікаційні технології у професійній діяльності, а також їхньої впевненості у застосуванні цих навичок для вирішення управлінських завдань.

Результати опитування були використані для подальшого математико-статистичного аналізу, який дозволив виявити рівень сформованості інформаційної компетентності у вибірці керівників. Організація онлайн-опитування забезпечила можливість збору репрезентативних даних, що стало основою для обґрунтованих висновків та розробки корекційної програми для підвищення рівня інформаційної компетентності.

№3. Математико-статистичний аналіз даних є важливим етапом емпіричного дослідження, оскільки дозволяє інтерпретувати отримані результати та виявити взаємозв’язки між досліджуваними показниками. У даному дослідженні було використано низку статистичних методів, які забезпечили всебічну обробку даних, зібраних під час онлайн-опитування. Першим етапом аналізу стало обчислення описової статистики, яка надала загальну картину щодо рівня інформаційної компетентності керівників, включаючи середні значення, медіану, моду, стандартне відхилення та діапазон значень. Цей підхід дозволив визначити загальні тенденції та варіативність даних у вибірці.

Далі було застосовано кореляційний аналіз, який дозволив виявити взаємозв’язки між рівнем інформаційної компетентності та іншими аспектами професійної ефективності керівників. Цей метод допоміг встановити, наскільки сильний і значущий зв’язок існує між ключовими змінними дослідження, що дало змогу підтвердити або спростувати припущення, висунуті на етапі теоретичного аналізу.

Окрім цього, було проведено порівняльний аналіз для виявлення статистично значущих відмінностей між окремими групами респондентів залежно від їхніх характеристик, таких як стаж роботи, рівень освіти чи досвід використання інформаційно-комунікаційних технологій. Використання цього методу дозволило деталізувати результати та надати більш глибоке розуміння специфіки інформаційної компетентності керівників у різних контекстах.

Використання цих статистичних методів забезпечило об’єктивність та надійність отриманих висновків. Результати математико-статистичного аналізу стали основою для формулювання практичних рекомендацій щодо підвищення інформаційної компетентності керівників, а також для розробки цільової корекційної програми. Це підкреслює важливість застосування науково обґрунтованих підходів до обробки даних у рамках дослідження.

№4. Розробка корекційної програми стала логічним завершенням емпіричного етапу дослідження, спираючись на результати опитування та проведений статистичний аналіз. Програма була спрямована на покращення рівня інформаційної компетентності керівників шляхом усунення проблемних аспектів, виявлених під час дослідження. Вона базувалася на системному підході, що поєднує когнітивний розвиток, вдосконалення практичних навичок та підвищення впевненості у використанні інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності.

Аналіз отриманих даних дозволив визначити основні сфери, у яких керівники відчувають труднощі: недостатній рівень володіння окремими інструментами інформаційних технологій, обмежені знання щодо можливостей сучасних інформаційних ресурсів, а також невпевненість у застосуванні

технологій для вирішення складних управлінських завдань. Корекційна програма була спрямована на подолання цих бар'єрів за допомогою спеціально розроблених навчальних модулів та інтерактивних практичних занять.

Ключовими елементами програми стали тренінги, орієнтовані на формування конкретних компетенцій, таких як робота з електронними таблицями, створення мультимедійних презентацій, використання онлайн-сервісів для управління проектами та ведення професійних комунікацій через цифрові платформи. Окрім цього, програма включала методи підвищення впевненості у роботі з інформаційними технологіями, використовуючи успішні кейси та інтерактивні завдання, які моделювали реальні управлінські ситуації.

Важливим аспектом програми було її адаптивне налаштування відповідно до потреб окремих груп керівників залежно від їхнього рівня компетентності та професійного досвіду. Це забезпечило індивідуалізований підхід і підвищило ефективність навчання. Програма також передбачала інструменти для самооцінки прогресу, що сприяло мотивуванню учасників до подальшого розвитку.

Розроблена корекційна програма стала важливим інструментом для підвищення інформаційної компетентності керівників, забезпечуючи їхню готовність до адаптації в умовах цифровізації управлінських процесів. Вона слугувала не лише засобом усунення виявлених недоліків, але й платформою для формування довготривалої стратегії розвитку професійних навичок.

Використання комплексного підходу до організації дослідження дозволило отримати всебічну оцінку рівня інформаційної компетентності керівників. Це стало основою для виявлення взаємозв'язків між цим чинником та професійною ефективністю, а також для створення практично орієнтованої програми розвитку інформаційної компетентності.

Відповідно до мети та завдань дослідження обрані інструменти дослідження були оформлені у форматі операціональної картки для зручного представлення (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Операціональна картка дослідження

№	Назва методики	Сфера явища	Шкали
1	Шкала самоефективності Р. Шварцера	Самоефективність особистості	1. Самоефективність (від 10 до 40)
2	Оцінка комунікативних і організаторських схильностей	Здібності/ схильності особистості	1.Комунікативні схильності (від 1 до 20) 2.Організаторські схильності (від 1 до 20)
3	Короткий п'ятифакторний опитувальник	Структура особистості	1. Екстраверсія (від 0 до 14) 2. Дружелюбність (від 0 до 14) 3. Добросовісність (від 0 до 14) 4. Емоційна стабільність (від 0 до 14) 5. Відкритість новому досвіду (від 0 до 14)
4	Визначення рівня ІКТ-компетентності	Інформаційно-комунікативна компетентність	*вміння користуватися* (всі від 1 до 10): 1. Файлова система 2. Текстовий редактор 3. Електронна пошта 4. Мережа інтернет 5. Мультимедійні презентації 6. Графічні зображення 7. Електронні таблиці 8. Програмне забезпечення 9. Професійні онлайн мережі Рівень інформаційно- комунікативної компетентності (від 1 до 10)
5	Анкета визначення рівня сформованості інформаційно-комунікативних компетентності	Інформаційно-комунікативна компетентність	1. Базові знання з апаратного забезпечення ПК та їх сумісності 2. Операційна система, її інтерфейс та об'єкти 3.Форматування та редагування текстових документів 4.Інфографіка (електронні таблиці) 5.Онлайн сервіси хмарних технологій 6.Комп'ютерні комунікації 7. Додатки Google (конструктор Google Sites, Google Forms, Google диск)

№ 1. Шкала самоефективності Р. Шварцера є одним із ключових інструментів для вимірювання рівня самоефективності особистості, що визначається як суб'єктивна впевненість у власній здатності досягати поставлених цілей та ефективно долати труднощі. Ця методика має велике значення для дослідження професійної ефективності керівників, оскільки саме впевненість у власних силах є важливим чинником, що сприяє успішному

виконанню професійних обов'язків, адаптації до динамічного робочого середовища та прийняттю рішень в умовах невизначеності.

Методика складається з одного інтегрованого показника, який оцінює рівень самоефективності у межах від 10 до 40 балів. Чим вищий результат, тим більшою є впевненість особистості у своїх здібностях. Особливістю шкали є її універсальність та адаптованість до різних соціокультурних контекстів, що дозволяє застосовувати її в різних професійних середовищах, зокрема у сфері управління.

Застосування шкали у дослідженні інформаційної компетентності керівників дає змогу визначити, наскільки впевненість у своїх силах впливає на здатність керівника ефективно використовувати інформаційно-комунікаційні технології у професійній діяльності. Отримані результати дозволяють виявити зв'язок між самоефективністю та готовністю до розвитку ключових навичок, необхідних для успішного виконання професійних обов'язків у сучасних умовах.

№ 2. Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей» є важливим інструментом для вивчення здібностей особистості, які визначають успішність її взаємодії з іншими людьми та здатність організовувати роботу в команді. Ці характеристики мають ключове значення для професійної діяльності керівників, оскільки саме вони формують основу ефективного управління, забезпечують побудову конструктивних комунікацій і сприяють досягненню поставлених цілей.

Методика включає дві шкали: комунікативні схильності та організаторські схильності, які оцінюються в межах від 1 до 20 балів. Показники за шкалою комунікативних схильностей відображають здатність особистості ефективно спілкуватися, встановлювати контакти, будувати довірливі відносини та вирішувати конфліктні ситуації. Організаторські схильності характеризують уміння керувати діяльністю групи, делегувати обов'язки, приймати рішення та координувати дії членів команди.

Аналіз наукової літератури свідчить, що комунікативні та організаторські здібності є взаємопов’язаними з професійною ефективністю керівників, оскільки вони визначають якість управлінських рішень, продуктивність команди та здатність адаптуватися до змін. Використання цієї методики у дослідженні дозволяє отримати цінну інформацію про індивідуальні характеристики керівників, які впливають на їхню здатність ефективно виконувати професійні обов’язки в умовах сучасного інформаційного суспільства.

Методика є доступною для використання в різних організаційних контекстах і забезпечує легку інтерпретацію результатів. Це дозволяє швидко визначити сильні сторони та потенційні зони розвитку керівників у сфері комунікацій та організації, що особливо актуально для розробки програм підвищення професійної ефективності.

№ 3. Короткий п’ятифакторний опитувальник є універсальним інструментом для оцінки основних особистісних рис, що входять до моделі «Великої п’ятірки», яка широко застосовується у психологічних дослідженнях. Ця методика дозволяє визначити такі аспекти особистості, як екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність і відкритість новому досвіду. Всі ці характеристики мають безпосередній вплив на професійну діяльність керівника, оскільки вони визначають стиль управління, комунікативні стратегії, здатність адаптуватися до змін і приймати ефективні рішення.

Шкала екстраверсії оцінює соціальну активність керівника, його схильність до взаємодії з іншими людьми, ініціативність і впевненість у комунікації. Дружелюбність відображає здатність будувати довірливі відносини, емпатію та готовність до співпраці. Добросовісність характеризує організованість, дисциплінованість і відповідальність у виконанні завдань. Емоційна стабільність є важливим показником стресостійкості, здатності контролювати емоції та залишатися продуктивним у складних ситуаціях. Відкритість новому досвіду відображає готовність до інновацій, творчість і здатність шукати нові підходи у вирішенні професійних завдань.

Методика адаптована до використання у різних організаційних контекстах, оскільки дозволяє швидко отримати комплексну оцінку особистісних характеристик. Це сприяє виявленню сильних сторін керівника, а також тих аспектів, які потребують подальшого розвитку. Використання короткого п’ятифакторного опитувальника у дослідженні дозволяє краще зрозуміти вплив особистісних рис на професійну ефективність, зокрема у сфері управління. Завдяки чіткій структурі шкал і простоті інтерпретації результатів, методика є цінним інструментом у процесі формування рекомендацій щодо підвищення професійної компетентності керівників.

№4. Методика «Визначення рівня ІКТ-компетентності» спрямована на оцінку практичних навичок керівників у роботі з інформаційними технологіями, які є невід’ємною складовою їхньої професійної діяльності в умовах сучасного інформаційного суспільства. Ця методика дозволяє оцінити здатність керівників використовувати різноманітні інформаційно-комунікативні інструменти, що є важливим для ефективного прийняття рішень, організації робочих процесів та взаємодії з підлеглими й колегами.

Анкета включає оцінку вмінь за 9 ключовими напрямами: робота з файловою системою, використання текстового редактора, електронної пошти, ресурсів мережі інтернет, створення мультимедійних презентацій, обробка графічних зображень, робота з електронними таблицями, використання програмного забезпечення, професійних онлайн-мереж. Рівень сформованості цих умінь оцінюється за шкалою від 1 до 10 балів, що дозволяє кількісно виміряти ступінь володіння керівниками ІКТ-інструментами.

Аналіз літератури свідчить, що інформаційно-комунікативна компетентність керівників має прямий вплив на їхню здатність організовувати робочий процес, управляти інформаційними потоками та підтримувати зв’язок із зацікавленими сторонами. Використання цієї методики забезпечує можливість виявити сильні та слабкі сторони у володінні сучасними технологіями, що дозволяє розробляти цільові програми з підвищення інформаційно-комунікативної компетентності.

Завдяки своїй структурі методика є ефективним інструментом для оцінки компетентності в практичному застосуванні технологій. Вона забезпечує не лише кількісний аналіз, але й глибше розуміння ролі інформаційно-комунікативних навичок у досягненні професійної ефективності керівників. Результати, отримані за допомогою цього інструменту, можуть бути використані для адаптації навчальних програм та впровадження інновацій у процес підготовки керівних кадрів.

№5. Анкета для визначення рівня сформованості інформаційно-комунікативної компетентності є важливим інструментом для оцінки базових знань та практичних умінь керівників у роботі з апаратним та програмним забезпеченням. Ця методика дозволяє отримати комплексну інформацію про рівень підготовки керівника до використання сучасних інформаційних технологій у професійній діяльності. Її використання є доцільним у контексті дослідження професійної ефективності, адже сучасні вимоги до управлінської діяльності тісно пов’язані зі здатністю ефективно працювати з інформаційними системами та технологіями.

Анкета охоплює кілька ключових аспектів, які визначають рівень інформаційно-комунікативної компетентності. Зокрема, досліджуються базові знання про апаратне забезпечення ПК та їх сумісність, навички роботи з операційними системами та їх інтерфейсами, вміння форматувати і редагувати текстові документи, створювати інфографіку з використанням електронних таблиць, застосовувати онлайн сервіси хмарних технологій, а також використовувати комп’ютерні комунікації. Окрему увагу приділено роботі з додатками Google, такими як Google Sites, Google Forms та Google диск, які є популярними інструментами для організації колективної роботи та управління проектами.

Застосування цієї анкети дозволяє виявити слабкі місця у знаннях і навичках керівників, що є необхідним для розробки ефективних навчальних програм. Аналіз літератури підтверджує, що інформаційно-комунікативна компетентність є важливим фактором, який визначає успішність керівника в

умовах цифровізації управлінських процесів. Результати, отримані за допомогою анкети, забезпечують можливість цілісного аналізу рівня готовності керівників до виконання професійних завдань із використанням сучасних інформаційних технологій, що є важливим для підвищення їх професійної ефективності.

Кожна з методик була обрана з урахуванням її специфіки та відповідності досліджуваним аспектам. Завдяки комплексному підходу використані методики дозволяють всебічно оцінити взаємозв'язок інформаційної компетентності та професійної ефективності керівників, забезпечуючи достовірність і надійність отриманих результатів.

3.2. Аналіз результатів дослідження

У ході аналізу вибірки для емпіричного дослідження інформаційної компетентності як чинника професійної ефективності керівника було встановлено низку важливих характеристик досліджуваних.

Таблиця 3.3

Статевий розподіл вибірки

Змінна	Кількість	Відсоток
Чоловік	26	50%
Жінка	26	50%

Розподіл вибірки за статтю демонструє абсолютну рівність між чоловіками та жінками: кількість представників кожної групи становить 26 осіб, що відповідає 50% від загальної кількості учасників дослідження.

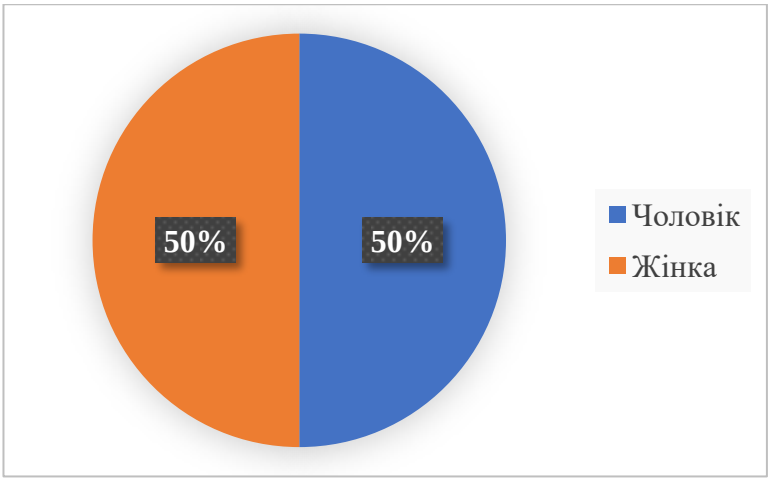


Рис. 3.1. Статевий розподіл вибірки

Такий розподіл забезпечує гендерний баланс, що є важливим для об'єктивності отриманих результатів, особливо в контексті дослідження, яке може виявляти статеві відмінності у професійній ефективності та рівнях інформаційної компетентності.

Таблиця 3.4

Вікова характеристика вибірки

Змінна	Середнє	Медіана	СВ	Мін	Макс
Вік	40,4	40	6,07	31	50

Вікові характеристики вибірки показують, що середній вік респондентів становить 40,4 роки, а медіанний вік – 40 років, що свідчить про відносну збалансованість розподілу вікових значень. При цьому стандартне відхилення дорівнює 6,07 року, що свідчить про помірну варіативність вікових показників у вибірці. Мінімальний вік учасників становить 31 рік, а максимальний – 50 років. Отже, досліджувана група представлена переважно людьми середнього віку, які зазвичай мають певний професійний досвід і, ймовірно, вже сформовані компетенції, у тому числі інформаційні.

У ході емпіричного дослідження інформаційної компетентності як чинника професійної ефективності керівника було проаналізовано результати, отримані за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера» (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Результати методики «Шкала самоефективності Р. Шварцера»

Змінна	Середнє	Медіана	СВ	Мін	Макс
Самоефективність	25,1	27	6,97	11	39

Встановлено, що середній показник самоефективності у вибірці становить 25,1 бала, тоді як медіанне значення – 27 балів, що свідчить про незначну асиметрію розподілу значень навколо середнього. Це вказує на те, що більшість учасників демонструють рівень самоефективності, близький до середнього значення вибірки, хоча окремі результати виявилися суттєво нижчими або вищими. Стандартне відхилення, що становить 6,97, вказує на наявність певної варіативності в показниках. Найнижчий рівень самоефективності виявлено на рівні 11 балів, а найвищий – 39 балів, що свідчить про широку амплітуду значень у вибірці.

Таблиця 3.6

Розподіл вибірки за рівнем самоефективності (у %)

Змінна	Низький	Середній	Високий
Самоефективність	32,7%	38,5%	28,8%

При розгляді розподілу вибірки за рівнем самоефективності встановлено, що 32,7% респондентів демонструють низький рівень цього показника, 38,5% мають середній рівень, а 28,8% досягли високих показників самоефективності. Такий розподіл вказує на те, що найбільша частка респондентів зосереджена в середньому рівні, однак значна частина досліджуваних має або знижений, або підвищений рівень самоефективності. Це підкреслює індивідуальні відмінності у впевненості керівників у власній здатності досягати поставлених цілей.

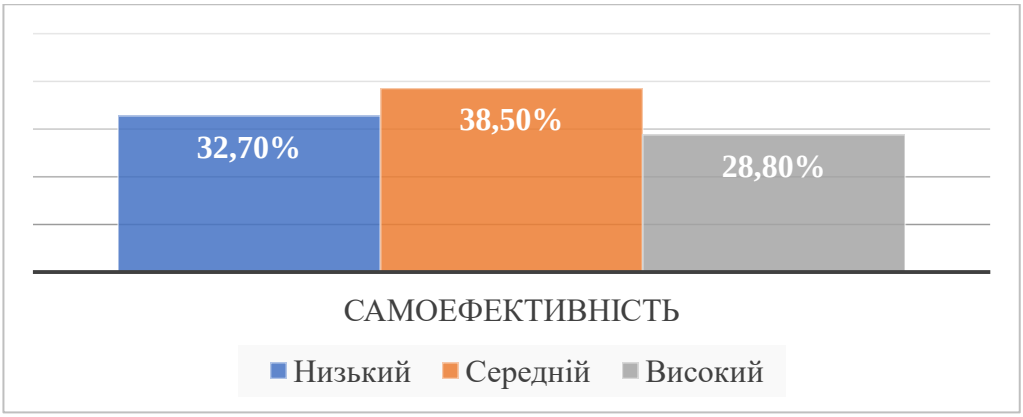


Рис. 3.2. Розподіл вибірки за рівнем самоефективності (у %)

Результати свідчать про важливість врахування показника самоефективності під час оцінки професійної ефективності керівників. Низький рівень цього показника, який спостерігається у значної частини вибірки, може сигналізувати про потенційні проблеми в реалізації управлінських функцій та прийнятті рішень в умовах підвищеної відповідальності. Натомість високий рівень самоефективності може корелювати з успішною діяльністю, проте така частка респондентів є найменшою у вибірці, що свідчить про необхідність роботи над підвищенням даного показника.

У процесі емпіричного дослідження інформаційної компетентності керівників як чинника їхньої професійної ефективності було проаналізовано комунікативні та організаторські схильності респондентів за результатами відповідної методики (див. табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Результати методики «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей»

Змінна	Середнє	Медіана	СВ	Мін	Макс
Комунікативні схильності	14,4	15	4,86	4	20
Організаторські схильності	15,6	18,5	5,29	3	20

Середній показник комунікативних схильностей у вибірці становить 14,4 бала, тоді як медіанне значення дорівнює 15 балам, що свідчить про відносну симетричність розподілу навколо середнього. Стандартне відхилення, яке

становить 4,86, вказує на помірну варіативність результатів. Мінімальний рівень комунікативних схильностей зафіксовано на рівні 4 балів, тоді як максимальний становить 20 балів. Організаторські схильності демонструють дещо вищі середні показники – 15,6 бала, а медіанний рівень складає 18,5 бала. Це вказує на те, що респонденти в цілому більше схильні до організаційної діяльності, ніж до комунікації. Стандартне відхилення для цього показника становить 5,29, що свідчить про дещо більшу варіативність значень порівняно з комунікативними схильностями. Мінімальний рівень організаторських схильностей становить 3 бали, а максимальний – 20 балів, що свідчить про значний розкид результатів.

Таблиця 3.8

Розподіл вибірки за рівнем комунікативних і організаторських схильностей (у %)

Змінна	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
Комунікативні схильності	15,4%	19,2%	23,1%	42,3%
Організаторські схильності	11,5%	17,3%	15,4%	55,8%

Розподіл вибірки за рівнем комунікативних і організаторських схильностей демонструє цікаві тенденції. У категорії комунікативних схильностей більшість респондентів мають дуже високий рівень – 42,3%. Високий рівень зафіксовано у 23,1% респондентів, середній – у 19,2%, а низький – у 15,4%.

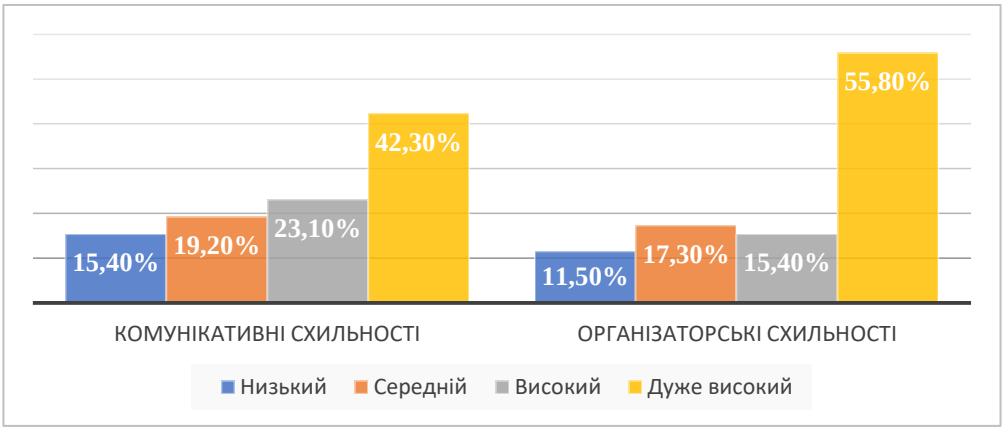


Рис. 3.3. Розподіл вибірки за рівнем комунікативних і організаторських схильностей (у %)

Це свідчить про те, що більшість керівників, які брали участь у дослідженні, демонструють добре розвинені комунікативні здібності, що є важливим для їхньої професійної діяльності. У той самий час організаторські схильності мають ще виразніший розподіл, де 55,8% респондентів показують дуже високий рівень. Високий рівень спостерігається у 15,4% учасників, середній – у 17,3%, а низький – у 11,5%. Це вказує на те, що переважна більшість керівників демонструють добре сформовані організаційні навички, які можуть сприяти їхній професійній ефективності.

У рамках дослідження професійної ефективності керівників було використано «Короткий п’ятифакторний опитувальник» для аналізу проявів ключових особистісних рис учасників (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Результати методики «Короткий п’ятифакторний опитувальник»

Змінна	Середнє	Медіана	СВ	Мін	Макс
Екстраверсія	10,56	12,5	3,68	1	14
Дружелюбність	9,1	11	3,78	0	14
Добросовісність	11,94	14	3,54	1	14
Емоційна стабільність	10,06	12	3,71	0	14
Відкритість новому досвіду	7,29	8	3,07	1	14

Результати показали, що середній показник екстраверсії становить 10,56 бала при медіанному значенні 12,5 бала. Це свідчить про те, що більшість респондентів мають тенденцію до відкритого і комунікабельного стилю поведінки. Стандартне відхилення, яке становить 3,68, вказує на помірну варіативність у вибірці. Мінімальне значення екстраверсії було зафіксовано на рівні 1 бала, а максимальне – 14 балів, що відображає широку амплітуду результатів.

Дружелюбність як особистісна риса мала середній показник у 9,1 бала та медіанне значення 11 балів. Стандартне відхилення становило 3,78, що вказує на суттєві індивідуальні відмінності між респондентами. Значення

добросовісності, які мали найвищий середній показник – 11,94 бала, з медіаною 14 балів, демонструють, що більшість учасників дослідження характеризуються високим рівнем організованості та відповідальності. Варіативність цього показника була незначною (СВ=3,54), а амплітуда результатів – від 1 до 14 балів.

Емоційна стабільність респондентів мала середнє значення 10,06 бала, медіану 12 балів та стандартне відхилення 3,71. Мінімальний рівень цієї риси склав 0 балів, тоді як максимальний – 14 балів. Відкритість новому досвіду виявилася найнижчою серед інших рис, із середнім значенням 7,29 бала та медіаною 8 балів. Варіативність цієї риси була найменш вираженою (СВ=3,07), а її максимальне значення також становило 14 балів.

Таблиця 3.10

Розподіл вибірки за рівнем прояву особистісних рис (у %)

Змінна	Низький	Середній	Високий
Екстраверсія	11,5%	17,3%	71,2%
Дружелюбність	19,2%	19,2%	61,5%
Добросовісність	5,8%	13,5%	80,8%
Емоційна стабільність	11,5%	21,2%	67,3%
Відкритість новому досвіду	17,3%	63,5%	19,2%

Аналіз розподілу вибірки за рівнями прояву цих рис демонструє, що найвищі показники за часткою респондентів з високим рівнем були зафіксовані для добросовісності – 80,8%, що свідчить про високий рівень відповідальності та організованості у більшості керівників. Екстраверсія також показала значну частку респондентів із високим рівнем (71,2%), що підкреслює їхню готовність до активної взаємодії. Високий рівень емоційної стабільності спостерігається у 67,3% учасників, що вказує на їхню здатність справлятися зі стресовими ситуаціями. Дружелюбність демонструє високий рівень у 61,5% вибірки, що підтверджує позитивне ставлення до міжособистісної взаємодії. Відкритість новому досвіду виявилася найменш розвиненою серед рис, адже тільки 19,2%

респондентів мали високий рівень цієї характеристики, тоді як більшість (63,5%) знаходяться на середньому рівні.

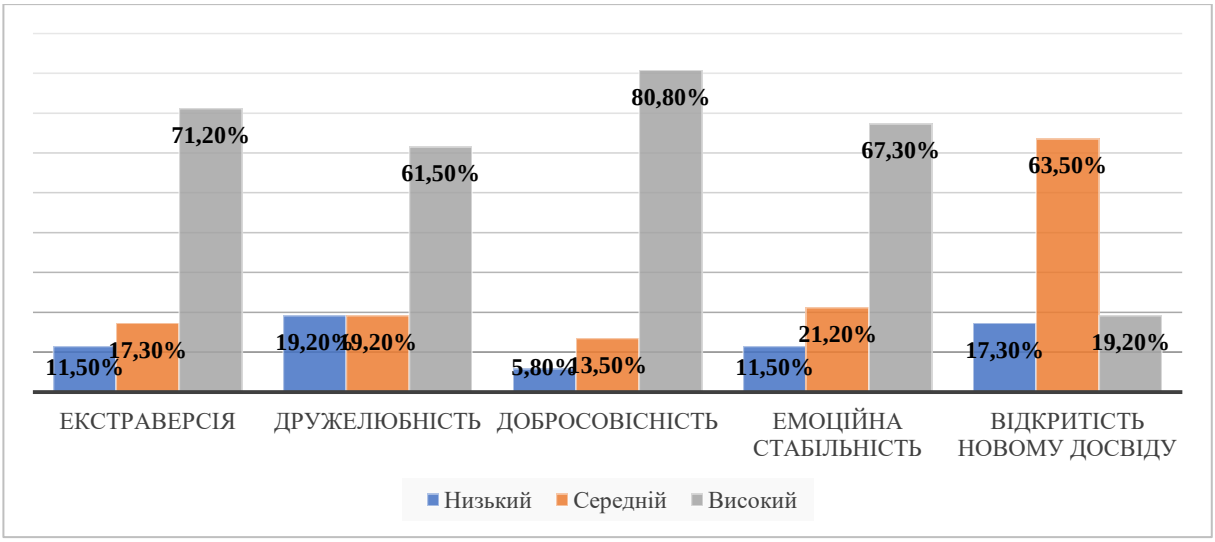


Рис. 3.4. Розподіл вибірки за рівнем прояву особистісних рис (у %)

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що керівники, які брали участь у дослідженні, загалом демонструють високі рівні добросовісності, екстраверсії, емоційної стабільності та дружелюбності, що є важливими для їхньої професійної діяльності. Низькі показники відкритості новому досвіду можуть свідчити про необхідність розробки спеціальних програм, спрямованих на розвиток цієї риси, адже готовність до інновацій і змін є важливою складовою ефективного управління в сучасних умовах.

У процесі емпіричного дослідження було проведено оцінку рівня ІКТ-компетентності респондентів за допомогою методики «Визначення рівня ІКТ-компетентності» (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Результати методики «Визначення рівня ІКТ-компетентності»

Змінна	Середнє	Медіана	СВ	Мін	Макс
Файлова система	7,52	9	3,15	1	10
Текстовий редактор	8,13	9	2,23	2	10
Електронна пошта	6,6	7	2,97	1	10
Мережа інтернет	5,4	6	2,77	1	10

Продовження таблиці 3.11

Мультимедійні презентації	6,02	6	2,22	2	10
Графічні зображення	4,63	5	2,3	1	9
Електронні таблиці	6,87	8	2,74	1	10
Програмне забезпечення	4,96	5	2,13	1	9
Професійні онлайн мережі	5,19	6	2,57	1	10
Оцінка за інформаційно-комунікативної компетентності	6,15	6,17	1,52	3,22	8,44

Результати дослідження вказують на суттєві відмінності в засвоєнні різних компонентів цієї компетентності. Середній показник володіння файловою системою склав 7,52 бала при медіані 9 балів, що свідчить про те, що більшість респондентів мають достатній рівень навичок у цій сфері. Стандартне відхилення 3,15 вказує на помірну варіативність результатів. Найвищі середні значення були зафіксовані для роботи з текстовим редактором – 8,13 бала, де медіана також становить 9 балів, що демонструє високий рівень обізнаності в цьому аспекті ІКТ-компетентності.

Результати роботи з електронною поштою показали середній рівень у 6,6 бала при стандартному відхиленні 2,97, що вказує на більшу варіативність у знаннях і навичках респондентів. Використання мережі Інтернет і мультимедійних презентацій має подібні середні значення – 5,4 і 6,02 відповідно, що свідчить про середній рівень засвоєння цих аспектів. Найнижчі середні значення були зафіксовані для роботи з графічними зображеннями (4,63 бала) та програмним забезпеченням (4,96 бала), що свідчить про наявність труднощів або недостатнього рівня володіння цими інструментами серед більшості респондентів. Використання електронних таблиць та професійних онлайн мереж демонструє середній рівень засвоєння, з показниками 6,87 і 5,19 відповідно.

Загальна оцінка інформаційно-комунікативної компетентності становить у середньому 6,15 бала, при медіанному значенні 6,17 бала. Стандартне відхилення в цьому випадку є відносно невеликим – 1,52, що вказує на

достатню однорідність показників серед учасників. Мінімальний рівень загальної компетентності зафіксовано на рівні 3,22 бала, а максимальний – 8,44 бала.

Таблиця 3.12

Розподіл вибірки за рівнем ІКТ-компетентності (у %)

Змінна	Низький	Середній	Високий
Інформаційно-комунікативна компетентність	7,7%	65,4%	26,9%

Розподіл вибірки за рівнем інформаційно-комунікативної компетентності демонструє, що більшість респондентів (65,4%) мають середній рівень компетентності, 26,9% – високий, і лише 7,7% показали низький рівень. Такий розподіл вказує на те, що загальний рівень володіння ІКТ-компетентністю серед керівників є достатнім, однак переважання середнього рівня підкреслює наявність значного потенціалу для підвищення навичок у цій сфері.

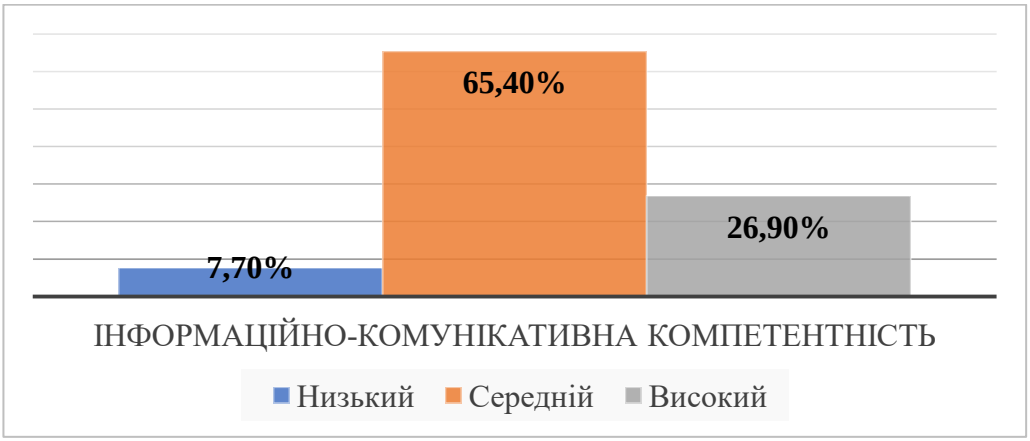


Рис. 3.5. Розподіл вибірки за рівнем ІКТ-компетентності (у %)

Отримані результати свідчать про необхідність приділення більшої уваги розвитку окремих компонентів ІКТ-компетентності, зокрема роботи з графічними зображеннями, програмним забезпеченням і професійними онлайн-мережами, які мають найнижчі середні показники. Рівень володіння такими інструментами є критично важливим для забезпечення ефективної професійної діяльності керівників в умовах сучасного цифрового середовища.

У процесі дослідження рівня сформованості інформаційно-комунікативних компетентностей було проведено аналіз результатів за допомогою анкети, яка охоплювала ключові аспекти використання інформаційних технологій у професійній діяльності.

Таблиця 3.13

Результати методики «Анкета визначення рівня сформованості інформаційно-комунікативних компетентності»

Змінна	Середнє	Медіана	СВ	Мін	Макс
Базові знання з апаратного забезпечення ПК та їх сумісності	2,29	2	0,925	0,5	4
Операційна система, її інтерфейс та об’єкти	2,19	2,5	0,781	0,5	3
Форматування та редагування текстових документів	3,78	4,75	1,595	0,5	5
Інфографіка (електронні таблиці)	2,63	3	1,147	0	4
Онлайн сервіси хмарних технологій	1,69	1,5	0,961	0,5	4
Комп'ютерні комунікації	4,63	5	1,599	0,5	6
Додатки Google (конструктор Google Sites, Google Forms, Google диск)	1,92	2	0,703	0,5	4

Було встановлено, що середній рівень базових знань з апаратного забезпечення ПК та їх сумісності становить 2,29 бала, при цьому медіана дорівнює 2 балам. Стандартне відхилення становить 0,925, що вказує на відносну однорідність результатів. Мінімальний рівень за цим показником склав 0,5 бала, а максимальний – 4 бали, що свідчить про обмежені знання учасників у цій сфері.

Результати щодо володіння операційною системою, її інтерфейсом та об’єктами показали середнє значення в 2,19 бала з медіаною 2,5 бала.

Стандартне відхилення 0,781 вказує на ще меншу варіативність результатів, тоді як максимальний рівень досягнув 3 балів. Це свідчить про базове, але недостатньо розвинене розуміння цієї сфери серед респондентів. Форматування та редагування текстових документів показало найвищі середні значення серед усіх показників – 3,78 бала, з медіаною 4,75 бала і стандартним відхиленням 1,595. Мінімальний показник у цій категорії склав 0,5 бала, а максимальний – 5 балів, що свідчить про суттєві індивідуальні відмінності у володінні цими навичками.

Щодо інфографіки, яка включала навички роботи з електронними таблицями, середнє значення становило 2,63 бала, при медіанному показнику 3 бали. Стандартне відхилення в цій категорії – 1,147, мінімальне значення дорівнює 0, а максимальне – 4 бали. Використання онлайн-сервісів хмарних технологій виявилося на найнижчому рівні серед інших показників: середній бал – 1,69, медіана – 1,5 бала, стандартне відхилення – 0,961. Мінімальний результат становив 0,5 бала, а максимальний – 4 бали, що вказує на низький рівень засвоєння цих технологій. Навички у сфері комп’ютерних комунікацій мали середній показник 4,63 бала і максимальне значення 6 балів, з медіаною 5 балів. Це вказує на високий рівень обізнаності більшості респондентів у цій сфері. Водночас навички роботи з додатками Google, такими як Google Sites, Google Forms і Google Диск, мали середнє значення 1,92 бала при медіані 2 бала і стандартному відхиленні 0,703.

Загалом результати свідчать про те, що рівень сформованості інформаційно-комунікативних компетентностей серед учасників дослідження є нерівномірним. Найкраще розвинені навички роботи з текстовими документами та комп’ютерними комунікаціями, тоді як сфери, пов’язані з хмарними технологіями, апаратним забезпеченням та додатками Google, демонструють суттєві прогалини. Отримані дані вказують на необхідність розробки цілеспрямованих програм навчання для покращення слабших аспектів ІКТ-компетентностей, що дозволить значно підвищити професійну ефективність керівників у сучасному цифровому середовищі.

У ході аналізу статевих відмінностей у прояві різних аспектів професійної діяльності керівників було встановлено низку статистично значущих результатів, які дозволяють оцінити роль гендерних факторів у формуванні професійної ефективності та інформаційно-комунікативної компетентності (див. табл. 3.14-33.17).

Таблиця 3.14

Результати аналізу статевих відмінностей у прояві самоефективності

Змінна	Ранг Мана-Уітні	p-значущість	Сила ефекту	Середнє серед чоловіків	Середнє серед жінок
Самоефективність	220	0,037*	0,343	24,54	25,62

Примітка «*» - статистична значущість на рівні p<0,05

Результати методики «Шкала самоефективності Р. Шварцера» свідчать про те, що середнє значення самоефективності у жінок (25,62) трохи перевищує аналогічний показник у чоловіків (24,54). Значення p=0,037 при силі ефекту 0,343 вказує на наявність статистично значущої відмінності між групами.

Таблиця 3.15

Результати аналізу статевих відмінностей у рівні комунікативних та організаторських схильностей

Змінна	Ранг Мана-Уітні	p-значущість	Сила ефекту	Середнє серед чоловіків	Середнє серед жінок
Комунікативні схильності	338	0,998	0,010	14,46	14,38
Організаторські схильності	231	0,041*	0,306	16,12	15,08

Примітка «*» - статистична значущість на рівні p<0,05

Щодо комунікативних і організаторських схильностей, було виявлено значущу різницю в організаторських схильностях між чоловіками та жінками (p=0,041, сила ефекту 0,306), де середній показник у чоловіків (16,12) перевищує аналогічний показник у жінок (15,08). Водночас комунікативні схильності виявилися подібними у двох групах, що підтверджується високим значенням p=0,998 та низькою силою ефекту (0,010).

Таблиця 3.16

Результати аналізу статевих відмінностей у рисах структури особистості

Змінна	**Ранг Мана-Уітні**	**p-значущість**	**Сила ефекту**	**Середнє серед чоловіків**	**Середнє серед жінок**
Екстраверсія	319	0,730	0,056	10,5	10,62
Дружелюбність	229	0,036*	0,346	9,69	8,5
Добросовісність	316	0,645	0,066	12	11,88
Емоційна стабільність	338	0,997	0,010	10,15	9,96
Відкритість новому досвіду	304	0,536	0,100	7	7,58

Примітка «*» - статистична значущість на рівні p<0,05

Аналіз рис структури особистості також демонструє гендерні відмінності. Зокрема, дружелюбність була статистично значущо вищою у чоловіків (9,69 проти 8,5 у жінок), що підтверджується p=0,036 і силою ефекту 0,346. Інші риси, такі як екстраверсія, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду, не продемонстрували значущих відмінностей між чоловіками та жінками, що свідчить про загальну подібність у цих характеристиках незалежно від статі.

Таблиця 3.17

Результати аналізу статевих відмінностей у рівні інформаційно-комунікативних компетентності та її аспектів

Змінна	Ранг Мана-Уітні	p-значущість	Сила ефекту	Середнє серед чоловіків	Середнє серед жінок
Оцінка за інформаційно-комунікативної компетентності	229	0,010*	0,304	5,88	6,41
Базові знання з апаратного забезпечення ПК та їх сумісності	238	0,055	0,219	2,4	2,17
Операційна система, її інтерфейс та об’єкти	286	0,327	0,155	2,12	2,27
Форматування та редагування текстових документів	227	0,018*	0,352	3,5	4,06
Інфографіка (електронні таблиці)	329	0,867	0,028	2,6	2,67
Онлайн сервіси хмарних технологій	327	0,845	0,032	1,71	1,67
Комп'ютерні комунікації	228	0,050*	0,310	4,81	4,44
Додатки Google (конструктор Google Sites, Google Forms, Google диск)	336	0,977	0,005	1,96	1,88

Примітка «*» - статистична значущість на рівні $p<0,05$

Статеві відмінності у рівнях інформаційно-комунікативної компетентності також виявили цікаві результати. Загальна оцінка за інформаційно-комунікативною компетентністю була вищою у жінок (6,41 проти 5,88 у чоловіків), причому відмінність виявилася статистично значущою ($p=0,010$, сила ефекту 0,304). Аналіз окремих аспектів цієї компетентності показав, що жінки суттєво перевершують чоловіків у форматуванні та редагуванні текстових документів ($p=0,018$, сила ефекту 0,352), тоді як чоловіки мають дещо вищі результати у роботі з комп’ютерними

комунікаціями (p=0,050, сила ефекту 0,310). В інших аспектах, таких як знання апаратного забезпечення ПК, операційних систем, інфографіки, онлайн-сервісів хмарних технологій і додатків Google, не було виявлено статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками.

Загалом можна казати, що гендерні особливості відіграють певну роль у формуванні як окремих особистісних рис, так і професійних компетентностей. Жінки демонструють кращу інформаційно-комунікативну компетентність у деяких аспектах, таких як робота з текстовими документами, тоді як чоловіки проявляють перевагу у сфері організаторських схильностей і комп'ютерних комунікацій.

У ході аналізу відмінностей у прояві самоефективності та особистісних рис залежно від рівня інформаційно-комунікативної компетентності було встановлено низку значущих взаємозв'язків (див. табл. 3.18).

Таблиця 3.18

Результати аналізу відмінностей у прояві самоефективності та особистісних рис залежно від рівня інформаційно-комунікативної компетентності

Змінна	F	p-значущість	Середнє базовий рівень	Середнє техн. рівень	Середнє творчий рівень
Самоефективність	71,54	0,001*	13	24,65	29,57
Екстраверсія	41,58	0,001*	4,75	10,03	13,5
Дружелюбність	4,52	0,050*	6	8,65	11,07
Добросовісність	9,5	0,009*	6,75	11,74	13,93
Емоційна стабільність	0,08	0,917	9,75	10,24	9,71
Відкритість новому досвіду	10,89	0,004*	4	6,74	9,57

Примітка «*» - статистична значущість на рівні p<0,05

Згідно з результатами, рівень інформаційно-комунікативної компетентності має суттєвий вплив на прояв самеоефективності. Було виявлено, що респонденти з базовим рівнем інформаційно-комунікативної компетентності мають середній показник самоефективності на рівні 13 балів, тоді як для технічного рівня цей показник становить 24,65 бала, а для творчого рівня – 29,57 бала. Значення F=71,54 при p=0,001 свідчить про високий ступінь статистичної значущості цього взаємозв'язку. Це вказує на те, що розвиток інформаційно-комунікативної компетентності прямо корелює зі зростанням впевненості респондентів у власних професійних можливостях.

Аналіз екстраверсії також показав значущі відмінності залежно від рівня інформаційно-комунікативної компетентності (F=41,58, p=0,001). Середній показник екстраверсії для респондентів з базовим рівнем становить 4,75 бала, для технічного рівня – 10,03 бала, а для творчого рівня – 13,5 бала. Ці результати свідчать про те, що з підвищенням рівня інформаційно-комунікативної компетентності респонденти демонструють вищу схильність до відкритої комунікації та взаємодії.

Дружелюбність, добросовісність та відкритість новому досвіду також демонструють статистично значущі відмінності залежно від рівня інформаційно-комунікативної компетентності. Для дружелюбності значення F=4,52 при p=0,050 свідчить про помірну, але значущу залежність, де показники варіюються від 6 балів на базовому рівні до 11,07 бала на творчому рівні. Подібні тенденції спостерігаються і в добросовісності, де значення F=9,5 при p=0,009 вказує на стабільне зростання показників від 6,75 бала для базового рівня до 13,93 бала для творчого рівня. Відкритість новому досвіду має значення F=10,89 при p=0,004, демонструючи збільшення показників від 4 балів для базового рівня до 9,57 бала для творчого рівня. Ці результати підтверджують, що респонденти з вищим рівнем інформаційно-комунікативної компетентності більш готові до змін, відповідальні та здатні підтримувати позитивні міжособистісні відносини.

Однак емоційна стабільність не показала значущих відмінностей залежно від рівня інформаційно-комунікативної компетентності (F=0,08, p=0,917), що свідчить про те, що ця риса залишається відносно стабільною незалежно від розвитку професійних компетентностей. Цей результат вказує на те, що емоційна стабільність може бути більш залежною від індивідуальних особливостей, ніж від професійного рівня.

Розвиток інформаційно-комунікативної компетентності тісно пов’язаний із зростанням самоефективності та формуванням важливих особистісних рис, таких як екстраверсія, дружелюбність, добросовісність і відкритість новому досвіду. Це підкреслює необхідність приділення особливої уваги підвищенню рівня цієї компетентності у керівників, адже її розвиток сприяє не лише професійному зростанню, але й особистісному вдосконаленню, що в сукупності значно підвищує ефективність управлінської діяльності.

У ході кореляційного аналізу було встановлено суттєві взаємозв’язки між рівнем самоефективності, особистісними рисами та компонентами інформаційно-комунікативної компетентності, що дозволяє глибше зрозуміти роль цих показників у професійній діяльності керівників (див. табл. 3.19).

Таблиця 3.19

Кореляційний аналіз самоефективності з рівнем інформаційно-комунікативних компетентності та її аспектів

Змінна	Самоефективність
Оцінка за інформаційно-комунікативної компетентності	0,561*
Базові знання з апаратного забезпечення ПК та їх сумісності	0,099
Операційна система, її інтерфейс та об’єкти	0,087
Форматування та редагування текстових документів	0,367*
Інфографіка (електронні таблиці)	0,190
Онлайн сервіси хмарних технологій	0,156
Комп'ютерні комунікації	0,334*
Додатки Google (конструктор Google Sites, Google Forms, Google диск)	0,119

Примітка «*» - статистична значущість на рівні p<0,05

Значуща позитивна кореляція між загальною оцінкою за інформаційно-комунікативну компетентність та самоефективністю ($r=0,561$, $p<0,05$) вказує на те, що респонденти з вищим рівнем розвитку цієї компетентності демонструють більшу впевненість у своїх професійних можливостях. Серед окремих компонентів інформаційно-комунікативної компетентності статистично значущими виявилися форматування та редагування текстових документів ($r=0,367$, $p<0,05$) і комп'ютерні комунікації ($r=0,334$, $p<0,05$), що свідчить про їх важливість у формуванні відчуття ефективності. Інші компоненти, такі як базові знання з апаратного забезпечення ПК, операційна система, інфографіка, онлайн-сервіси та додатки Google, не показали значущих кореляцій із самоефективністю, що вказує на їх менш значний вплив на даний показник.

Аналіз кореляцій між рисами особистості та рівнем інформаційно-комунікативної компетентності показав, що екстраверсія, дружелюбність, добросовісність і відкритість новому досвіду мають статистично значущі позитивні зв'язки із загальною оцінкою цієї компетентності (див. табл. 3.20).

Таблиця 3.20

Кореляційний аналіз рис особистості з рівнем інформаційно-комунікативних компетентності та її аспектів

Змінна	**Екстраверсія**	**Дружелюбність**	**Добросовісність**	**Емоційна стабільність**	**Відкритість новому досвіду**
Оцінка за інформаційно-комунікативної компетентності	0,607*	0,415*	0,568*	0,097	0,590*
Базові знання з апаратного забезпечення ПК та їх сумісності	0,121	0,023	0,093	-0,169	0,108
Операційна система, її інтерфейс та об'єкти	-0,049	-0,147	-0,135	-0,092	-0,050

Продовження таблиці 3.20

Форматування та редагування текстових документів	0,195	0,015	0,131	0,244	0,078
Інфографіка (електронні таблиці)	0,165	0,060	0,164	0,088	0,168
Онлайн сервіси хмарних технологій	0,234	0,193	0,281*	0,187	0,224
Комп'ютерні комунікації	0,195	0,067	0,270*	0,022	0,153
Додатки Google (конструктор Google Sites, Google Forms, Google диск)	-0,004	-0,039	0,111	-0,024	0,073

Примітка «*» - статистична значущість на рівні $p<0,05$

Найвищий рівень кореляції спостерігався для екстраверсії ($r=0,607$, $p<0,05$) та відкритості новому досвіду ($r=0,590$, $p<0,05$), що свідчить про те, що люди, які є більш соціально активними і готовими до інновацій, демонструють кращі результати в інформаційно-комунікативних навичках. Добросовісність ($r=0,568$, $p<0,05$) та дружелюбність ($r=0,415$, $p<0,05$) також показали значний вплив, підтверджуючи, що відповідальність і здатність до конструктивної взаємодії сприяють розвитку компетентності.

Серед окремих компонентів інформаційно-комунікативної компетентності статистично значущі кореляції були виявлені між добросовісністю та онлайн-сервісами хмарних технологій ($r=0,281$, $p<0,05$) і комп’ютерними комунікаціями ($r=0,270$, $p<0,05$). Це свідчить про те, що люди, які демонструють більшу організованість та відповідальність, частіше використовують ці технології у своїй діяльності. Інші компоненти компетентності не мали суттєвих кореляцій із рисами особистості, що може вказувати на їхню слабшу залежність від індивідуальних психологічних характеристик.

Загалом результати підтверджують важливість загального рівня інформаційно-комунікативної компетентності, екстраверсії, добросовісності, дружелюбності та відкритості новому досвіду як ключових факторів, що впливають на професійну ефективність керівників. Ці зв’язки підкреслюють

необхідність розвитку інформаційно-комунікативних навичок, зокрема текстового форматування та комунікацій, а також акцентування уваги на особистісному розвитку для підвищення загальної ефективності управлінської діяльності.

3.3. Розробка корекційної програми покращення інформаційної компетентності керівників

Мета програми: Підвищення рівня інформаційної компетентності керівників шляхом розвитку їхніх знань, навичок та вмінь ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності.

Таблиця 3.21

Тематичний план програми

№	Назва заняття	Зміст	Тривалість
1	Вступ до програми	Ознайомлення з поняттям інформаційної компетентності, її роллю у професійній діяльності керівників	1,5 годин
2	Основи роботи з інформаційними системами	Вивчення базових функцій файлових систем, текстових редакторів та електронної пошти	1,5 годин
3	Використання інтернет-ресурсів	Навички роботи з пошуковими системами, професійними онлайн-мережами та хмарними технологіями	1,5 годин
4	Інструменти мультимедійних презентацій	Розробка мультимедійних презентацій для ефективного подання інформації	1,5 годин
5	Робота з електронними таблицями	Вивчення функцій для обробки даних, створення графіків, аналітики	1,5 годин
6	Навички аналізу інформації	Методи оцінки якості інформації, аналіз даних та прийняття рішень на їх основі	1,5 годин

Продовження таблиці 3.21

7	Кібербезпека в управлінській діяльності	Основи кібербезпеки, захист даних, етика використання інформації	1,5 годин
8	Комунікація через цифрові платформи	Використання професійних комунікаційних інструментів для співпраці (Google Meet, Zoom, тощо)	1,5 годин
9	Рефлексія та самооцінка прогресу	Аналіз засвоєного матеріалу, самооцінка інформаційної компетентності, визначення точок росту	1,5 годин
10	Підсумкове заняття	Узагальнення результатів, рекомендації щодо подальшого розвитку інформаційної компетентності	1,5 годин

Очікувані результати програми:

1. Розвиток базових і просунутих навичок роботи з інформаційними системами.

2. Підвищення ефективності використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

3. Формування впевненості у використанні цифрових інструментів для прийняття управлінських рішень.

4. Забезпечення інформаційної безпеки та етичного використання інформації.

Детальніше про програму:

1. Перший етап програми, який передбачає вступ до її змісту, є ключовим для формування уявлення керівників про важливість інформаційної компетентності у їхній професійній діяльності. На цьому занятті розглядаються базові поняття, пов’язані з інформаційною компетентністю, а також її структура та компоненти, які визначають ефективність керівника у сучасних умовах цифровізації управлінських процесів. Учасники знайомляться з основними завданнями програми, які спрямовані на розвиток їхніх знань,

навичок та вмінь у сфері роботи з інформаційними технологіями. Особлива увага приділяється аналізу ролі інформаційної компетентності у забезпеченні ефективної організації роботи, управлінні інформаційними потоками, прийнятті рішень на основі даних, а також побудові професійної комунікації в умовах цифрового середовища.

На занятті обговорюються результати емпіричного дослідження, які демонструють взаємозв'язок між рівнем інформаційної компетентності та професійною ефективністю керівників, що дозволяє учасникам усвідомити значення цих навичок для успішного виконання їхніх функціональних обов'язків. Також акцентується увага на тих аспектах інформаційної компетентності, які були визначені як найслабші під час дослідження, зокрема на роботі з графічними зображеннями, програмним забезпеченням та професійними онлайн-мережами.

Учасники отримують можливість обговорити виклики, з якими вони стикаються у роботі з інформаційними технологіями, та поділитися своїм досвідом використання цифрових інструментів. Такий підхід сприяє створенню атмосфери співпраці, що мотивує керівників до активної участі у програмі та підвищення власного рівня компетентності. Завершується заняття визначенням індивідуальних цілей кожного учасника, що забезпечує персоналізований підхід до подальшого навчання.

№2. Другий етап програми спрямований на ознайомлення учасників із основами роботи з інформаційними системами, що є базовим компонентом інформаційної компетентності керівників. Учасникам надається систематизована інформація про файлові системи, їх структуру, основні функції та принципи організації роботи з файлами й папками. Під час заняття акцентується увага на практичних аспектах використання файлових систем у професійній діяльності, таких як ефективне зберігання, пошук і обробка інформації. Учасники вивчають основні команди та інструменти, які дозволяють оптимізувати робочі процеси в умовах великого обсягу даних.

Особлива увага приділяється роботі з текстовими редакторами, оскільки ці інструменти є невід'ємною частиною повсякденної діяльності керівників. Учасники освоюють базові та розширені функції текстових редакторів, такі як форматування документів, створення таблиць, використання стилів і шаблонів, а також інструменти для перевірки орфографії та граматики. Знання цих функцій дозволяє покращити якість підготовки документів, підвищити продуктивність і зменшити витрати часу на рутинні завдання.

Крім того, розглядається використання електронної пошти як одного з найважливіших засобів комунікації в сучасному професійному середовищі. Учасники знайомляться з основами ефективного використання електронної пошти, включаючи створення та управління папками, налаштування правил для автоматизації роботи з листами, безпечне зберігання конфіденційної інформації та створення професійного електронного підпису. Також обговорюються принципи етикету електронного листування, які є важливими для підтримання професійного рівня комунікації.

№3. Третій етап програми спрямований на формування навичок ефективного використання інтернет-ресурсів у професійній діяльності керівників. Учасники знайомляться з базовими принципами роботи пошукових систем, що включає формулювання пошукових запитів, використання операторів пошуку та фільтрів для отримання релевантної інформації. Розглядається питання оцінки достовірності джерел і перевірки інформації, оскільки критичне мислення є ключовим у сучасному інформаційному середовищі. Учасникам демонструються способи оптимізації часу на пошук інформації, зокрема через використання спеціалізованих ресурсів і бібліотек.

Особлива увага приділяється професійним онлайн-мережам, які є важливим інструментом для налагодження ділових контактів, обміну досвідом та пошуку нових можливостей. Учасники дізнаються про можливості професійних платформ, таких як LinkedIn, і отримують практичні рекомендації щодо створення професійного профілю, побудови мережі контактів та участі в тематичних групах. Також обговорюються стратегії використання цих

платформ для підвищення професійної репутації, розширення знань і отримання доступу до актуальної інформації у відповідній сфері діяльності.

Не менш важливим аспектом заняття є знайомство з хмарними технологіями, які забезпечують ефективну організацію командної роботи та доступ до інформації незалежно від місця перебування. Учасники вивчають можливості використання хмарних сховищ, таких як Google Drive, для зберігання, обміну та спільного редагування документів. Демонструються функції спільного доступу, налаштування дозволів, а також інтеграція хмарних сервісів з іншими інструментами, що дозволяє оптимізувати робочі процеси.

№4. Четвертий етап програми спрямований на розвиток навичок створення мультимедійних презентацій як ефективного засобу подання інформації у професійній діяльності керівників. Заняття розпочинається з обговорення основних принципів дизайну презентацій, які забезпечують чітке, зрозуміле та візуально привабливе представлення матеріалу. Учасники знайомляться з основами побудови структури презентації, включаючи визначення основних тем, виділення ключових моментів і логічне впорядкування слайдів для забезпечення послідовності подання інформації.

Особлива увага приділяється роботі з мультимедійними інструментами, такими як Microsoft PowerPoint, Google Slides або Canva. Учасники вивчають базові та розширені функції цих програм, зокрема створення слайдів, налаштування анімацій і переходів, використання графічних елементів, таких як діаграми, таблиці, зображення та відео. Розглядається питання адаптації презентації до потреб аудиторії, що включає вибір відповідного стилю оформлення, кольорової гами та типів шрифтів.

Практична частина заняття спрямована на створення мультимедійних презентацій, які можуть бути використані в реальних робочих ситуаціях, таких як звітування, представлення проєктів чи проведення тренінгів. Учасники виконують завдання зі створення слайдів із різними типами контенту, використовуючи отримані знання про інструменти та техніки роботи з

презентаціями. Окремий акцент робиться на важливості інтерактивності, яка забезпечує залучення аудиторії та підвищує ефективність комунікації.

№5. П'ятий етап програми спрямований на розвиток практичних навичок роботи з електронними таблицями, які є незамінним інструментом для обробки даних, проведення аналізу та створення графічних візуалізацій. Заняття розпочинається з ознайомлення з базовими функціями програм, таких як Microsoft Excel або Google Sheets, які широко застосовуються у професійній діяльності керівників. Учасникам демонструється, як створювати та налаштовувати таблиці, вводити дані, а також працювати з формулами для автоматизації розрахунків.

Особливий акцент робиться на вивченні функцій для аналізу даних, таких як використання фільтрів, сортування інформації, умовного форматування та обчислення зведених таблиць. Це дозволяє керівникам ефективно структурувати великі обсяги інформації, швидко знаходити необхідні дані та отримувати узагальнені результати. Водночас учасники знайомляться з основами створення графіків і діаграм, які слугують візуальними інструментами для представлення аналітичних даних. Розглядаються різні типи графіків, їхнє застосування та налаштування для відображення ключових показників.

Практична частина заняття включає виконання завдань, спрямованих на засвоєння нових знань і відпрацювання навичок. Учасники аналізують реальні дані, будують графіки, проводять прості та розширені розрахунки за допомогою формул. Також розглядаються питання автоматизації рутинних задач за допомогою вбудованих функцій, таких як SUM, IF, VLOOKUP, COUNTIF тощо. Учасники вчаться використовувати інструменти аналізу даних для формування звітів і прийняття управлінських рішень.

№6. Шостий етап програми зосереджується на формуванні навичок аналізу інформації, що є важливим компонентом інформаційної компетентності керівників. Учасникам пропонуються методи оцінки якості інформації, що дозволяють визначати її достовірність, релевантність і цінність для прийняття

управлінських рішень. Навчання починається з теоретичного блоку, у якому розглядаються ключові критерії оцінки інформації, такі як надійність джерела, логічність подання, актуальність даних і відсутність упередженості. Особлива увага приділяється розпізнаванню фейкової інформації та маніпулятивних технік, які можуть спотворювати сприйняття реальності.

Практичний аспект цього заняття спрямований на розвиток навичок роботи з різними джерелами інформації, включаючи офіційні документи, статистичні звіти, новинні матеріали та аналітичні статті. Учасникам пропонуються вправи з аналізу текстів, у яких вони вчаться виділяти ключову інформацію, ігноруючи зайві деталі. Важливим елементом є розвиток критичного мислення через дискусії та обговорення прикладів, які демонструють, як неправильна інтерпретація даних може призвести до хибних управлінських рішень.

Окремий блок заняття присвячений методам роботи з великими обсягами даних. Учасники знайомляться з техніками агрегування та структурування інформації, що дозволяє спрощувати її аналіз і виявляти закономірності. Застосовуються приклади з професійної діяльності керівників, такі як аналіз фінансових показників, оцінка ефективності проєктів або моніторинг ринку. Учасники вчаться використовувати результати аналізу для формування прогнозів і обґрунтованих управлінських рішень.

№7. Сьомий етап програми присвячений вивченню основ кібербезпеки в контексті управлінської діяльності, що є надзвичайно актуальним у сучасному цифровому середовищі. У цьому модулі акцент робиться на ознайомленні керівників із принципами безпечного використання інформаційних систем та забезпеченням конфіденційності даних. Учасники дізнаються про основні загрози кібербезпеці, такі як фішинг, віруси, несанкціонований доступ до даних, і методи їхньої ідентифікації та нейтралізації.

Практична частина модуля спрямована на навчання ефективним способам захисту інформації в управлінській діяльності. Розглядаються питання створення складних паролів, налаштування двофакторної аутентифікації,

шифрування даних і використання антивірусного програмного забезпечення. Особлива увага приділяється методам безпечного зберігання та передачі конфіденційної інформації, включаючи роботу з корпоративними електронними поштовими системами, хмарними сховищами та онлайн-ресурсами.

Окрім технічних аспектів, у занятті розглядається етичний компонент використання інформації. Учасники знайомляться з поняттями інформаційної відповідальності та дотриманням правових норм у роботі з даними. Обговорюються питання, пов’язані з недопустимістю використання інформації з порушенням авторських прав, уникненням маніпуляцій і дезінформації, а також етичними стандартами роботи з персональними даними підлеглих і клієнтів.

Модуль завершується обговоренням кейсів із реального життя, які демонструють вплив порушень кібербезпеки на діяльність організацій. Учасники аналізують наслідки таких інцидентів і визначають шляхи їх запобігання. Завдяки цьому модулю керівники здобувають знання та навички, які дозволяють не лише ефективно захищати інформаційні ресурси своєї організації, а й формувати культуру кібербезпеки серед підлеглих, що є важливим для забезпечення стабільної та продуктивної діяльності в умовах цифрової трансформації.

№ 8. Восьмий етап програми зосереджується на розвитку навичок комунікації через цифрові платформи, що є невід’ємною частиною ефективного управління в умовах сучасного динамічного робочого середовища. Учасники програми ознайомлюються з функціональними можливостями професійних інструментів для співпраці, таких як Google Meet, Zoom, Microsoft Teams та інших платформ, які забезпечують дистанційну комунікацію та організацію роботи команди. Особлива увага приділяється вибору відповідного інструменту залежно від мети спілкування, кількості учасників і технічних можливостей.

Практична частина заняття передбачає вивчення технічних аспектів використання платформ, зокрема створення онлайн-зустрічей, управління

учасниками, обміну документами, запису сесій і використання інтерактивних функцій, таких як демонстрація екрану, опитування чи створення кімнат для групової роботи. Учасники отримують практичний досвід у налаштуванні функціональних можливостей платформ для досягнення максимальної продуктивності під час зустрічей чи робочих нарад.

Також увага приділяється етичним і психологічним аспектам цифрової комунікації. Розглядаються питання підтримки позитивного клімату під час дистанційної роботи, ефективної взаємодії з командою та уникнення непорозумінь, які можуть виникати через технічні обмеження чи відсутність невербальних сигналів. Учасники вчяться адаптувати стиль комунікації відповідно до умов цифрового середовища, що включає коректне використання мови, інтонації та дотримання правил ділового етикету.

Розглядаються кейси з реальних ситуацій, де цифрові комунікаційні інструменти впливали на результативність командної роботи, зокрема приклади як успішного використання платформ, так і ситуацій, де помилки чи недостатнє володіння навичками призвели до ускладнень у роботі. Аналіз таких прикладів допомагає керівникам зрозуміти важливість належної підготовки до цифрової комунікації та значення інтеграції сучасних технологій у робочі процеси.

№9. Дев'ятий етап програми присвячений рефлексії та самооцінці прогресу, що є важливою складовою ефективного навчального процесу. Учасники мають можливість підсумувати засвоєний матеріал, проаналізувати власний рівень інформаційної компетентності та визначити напрями для подальшого розвитку. Особливість цього етапу полягає в акцентуванні уваги на особистих досягненнях кожного учасника, що дозволяє підвищити рівень самосвідомості, формувати впевненість у власних силах і стимулювати подальше вдосконалення.

Під час рефлексії учасники виконують вправи, спрямовані на оцінку власних знань і навичок. Використовуються спеціально розроблені анкети та шкали самооцінки, які дозволяють оцінити різні аспекти інформаційної компетентності, зокрема володіння інструментами для роботи з даними,

комунікаційними технологіями та мультимедійними засобами. Аналіз результатів допомагає учасникам усвідомити сильні сторони, а також виявити області, які потребують додаткового розвитку.

Розглядаються також питання, пов’язані з перешкодами, які виникли під час засвоєння матеріалу. Учасники мають змогу обговорити труднощі, з якими вони стикалися, і запропонувати шляхи їх подолання. Цей процес сприяє не лише формуванню індивідуального підходу до навчання, але й обміну досвідом між учасниками, що збагачує їхню загальну картину сприйняття інформаційної компетентності.

Особливе місце відводиться визначенню точок росту — конкретних цілей і завдань, які учасники ставлять перед собою для подальшого вдосконалення. Ці точки формулюються з урахуванням індивідуальних особливостей, рівня підготовки та професійних потреб. Наприклад, для одних це може бути поглиблення знань у роботі з хмарними технологіями, тоді як для інших — вдосконалення навичок аналізу даних чи розробки мультимедійного контенту.

Цей етап також включає обговорення практичної значущості отриманих знань і навичок для професійної діяльності керівників. Учасники мають змогу висловити свої думки щодо того, як здобуті компетентності можуть бути інтегровані в їхню роботу, а також визначити потенційні способи подальшого впровадження цих навичок у повсякденну діяльність.

№10. Підсумкове заняття програми є завершальним етапом, спрямованим на узагальнення результатів навчання та формування індивідуальних рекомендацій для подальшого розвитку інформаційної компетентності. Основна мета цього заняття полягає у підведенні підсумків роботи, аналізі досягнень учасників і забезпеченні мотивації для продовження вдосконалення професійних навичок у сфері інформаційних технологій.

На початку заняття учасники обговорюють основні результати, досягнуті під час програми. Використовуються узагальнені дані з самооцінок та рефлексивних анкет, які дають змогу візуалізувати прогрес кожного учасника. Це дозволяє продемонструвати, як засвоєні знання та навички вплинули на

рівень інформаційної компетентності, а також які аспекти потребують подальшої уваги. Особливий акцент робиться на позитивних змінах, що сприяє зміцненню впевненості учасників у своїх силах.

Далі розглядаються конкретні приклади, як здобуті знання можуть бути інтегровані у повсякденну діяльність керівників. Учасники мають можливість обговорити практичні кейси, що стосуються їхньої професійної сфери, і поділитися власним баченням застосування інформаційних інструментів для оптимізації управлінських процесів. Це допомагає закріпити розуміння важливості інформаційної компетентності у контексті сучасного управління.

Окремо на занятті надаються рекомендації щодо подальшого розвитку інформаційної компетентності. Ці рекомендації включають перелік корисних ресурсів, таких як онлайн-курси, література, професійні спільноти та конференції, що допомагають підтримувати актуальність знань у сфері інформаційних технологій. Також обговорюються можливості використання сучасних інструментів для самостійного навчання, включаючи платформи для створення мультимедійних презентацій, системи для аналізу даних та онлайн-сервіси для організації командної роботи.

Наприкінці заняття кожен учасник формулює персональний план подальшого розвитку інформаційної компетентності. Цей план базується на аналізі сильних і слабких сторін, які були виявлені під час програми, і передбачає чіткі цілі та етапи їх досягнення. Такий підхід забезпечує системність і послідовність у розвитку професійних навичок, що сприяє підвищенню ефективності управлінської діяльності.

Підсумкове заняття завершується обговоренням загального досвіду участі у програмі, де учасники висловлюють свої враження, діляться думками щодо корисності здобутих знань та можливостей їх застосування. Ця частина заняття слугує не лише підсумком роботи, а й засобом натхнення для подальшого професійного зростання. Узагальнення результатів програми та формулювання рекомендацій створюють основу для розвитку інформаційної компетентності як важливого чинника професійної ефективності керівників.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та поставлених завдань дослідження можна зробити наступні висновки:

1. У процесі теоретичного аналізу поняття професійної ефективності керівника було встановлено, що це складний і багатогранний феномен, який охоплює здатність керівника досягати організаційних цілей, підтримувати продуктивну робочу атмосферу, забезпечувати стабільний розвиток організації, впроваджувати інноваційні рішення та ефективно управляти ресурсами. Визначено, що ключові аспекти професійної ефективності включають лідерські якості, комунікативні здібності, мотивацію, емоційний інтелект, стресостійкість, здатність до саморегуляції та прийняття стратегічних рішень.

Проаналізовані дослідження підкреслюють, що психологічні фактори, такі як самооцінка, емоційна компетентність та здатність до критичного самоаналізу, є важливими для успішного управління. Значний акцент зроблено на взаємозв'язку професійної культури керівника з морально-етичними принципами, які забезпечують високий рівень ефективності управління.

2. Інформаційна компетентність керівника визначена як багатогранна якість, що охоплює технічні, когнітивні, комунікативні, етичні та правові аспекти. Вона включає здатність керівника орієнтуватися в інформаційному просторі, застосовувати сучасні технології, критично мислити, аналізувати великі обсяги даних та приймати обґрунтовані рішення. Встановлено, що інформаційна компетентність є одним із провідних чинників професійної ефективності, оскільки вона забезпечує:

— розвиток когнітивних процесів для аналізу та синтезу інформації, що дозволяє приймати стратегічно виважені рішення;

— здатність керівника швидко адаптуватися до змін, використовуючи актуальну інформацію для забезпечення конкурентоспроможності організації;

— підвищення інноваційної спроможності завдяки впровадженню інформаційних систем і технологій;

— забезпечення етичного використання інформаційних ресурсів, що сприяє підвищенню довіри в колективі та суспільстві.

Також було виявлено, що інформаційна компетентність відрізняється від інформаційної грамотності та культури своєю комплексністю та інтегративністю, оскільки охоплює не лише базові технічні навички, але й етичну відповідальність, здатність до стратегічного управління інформацією та використання її для вирішення професійних завдань.

3.У процесі реалізації третього завдання було здійснено ретельний підбір психодіагностичного інструментарію, орієнтованого на оцінку рівня інформаційної компетентності, професійної ефективності та особистісних характеристик керівників. Для забезпечення достовірності та надійності даних використано валідовані методики: шкалу самоефективності Р. Шварцера, опитувальник для оцінки комунікативних та організаторських схильностей, короткий п’ятифакторний опитувальник, а також спеціально розроблені методики для визначення рівня інформаційно-комунікативної компетентності. Інструменти охоплювали різні аспекти, включаючи володіння інформаційними технологіями, комунікативні навички та особистісні риси.

Дослідження проводилося методом онлайн-опитування із залученням 52 респондентів, серед яких було забезпечено гендерний баланс. Вибірка включала керівників віком від 31 до 50 років, середній вік становив 40,4 роки. Онлайн-формат опитування дозволив залучити респондентів із різних організацій та забезпечив високу репрезентативність отриманих даних.

Статистичний аналіз охоплював обчислення описової статистики, кореляційний та порівняльний аналіз, що дозволило виявити ключові особливості інформаційної компетентності як чинника професійної ефективності. Цей підхід забезпечив системність та наукову обґрунтованість зібраних даних.

4. У ході обчислення результатів було встановлено, що середній рівень інформаційно-комунікативної компетентності керівників є достатнім, хоча переважна більшість респондентів демонструють середній рівень Та високий рівень спостерігається лише у четвертої частини вибірки. Основними проблемними аспектами виявлено недостатні знання у використанні графічних інструментів, онлайн-сервісів та професійних платформ.

Значна частка респондентів має низький рівень самоефективності, що потенційно обмежує їхню професійну ефективність. У той же час кореляційний аналіз підтвердив позитивний зв’язок між інформаційною компетентністю та самоефективністю, що свідчить про важливість розвитку відповідних навичок для підвищення впевненості в управлінській діяльності.

Оцінка особистісних рис за моделлю «Великої п’ятірки» показала високі середні показники добросовісності та екстраверсії, які позитивно корелювали з рівнем інформаційної компетентності. Разом із цим, відкритість новому досвіду мала найнижчі середні значення, що свідчить про необхідність стимулювання інноваційності серед керівників.

Гендерний аналіз показав, що жінки демонструють вищий рівень інформаційної компетентності, зокрема у сфері роботи з текстовими документами, тоді як чоловіки мають переваги в організаторських схильностях та комп’ютерних комунікаціях.

Отримані результати дозволили визначити взаємозв’язок між рівнем інформаційної компетентності та професійною ефективністю. Респонденти з високими показниками інформаційно-комунікативних навичок демонстрували кращі результати у прояві самоефективності, екстраверсії та добросовісності, що підтверджує необхідність цілеспрямованого розвитку компетенцій у цій сфері.

Результати дослідження слугували основою для розробки корекційної програми, спрямованої на підвищення інформаційної компетентності керівників через усунення виявлених прогалин та посилення ключових навичок, необхідних для ефективної управлінської діяльності.

5. На основі результатів емпіричного дослідження була розроблена корекційна програма підвищення інформаційної компетентності керівників, що спрямована на усунення виявлених недоліків і розвиток ключових навичок, необхідних для ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності. Програма включає 10 тематичних модулів, кожен з яких відповідає конкретним аспектам інформаційної компетентності, визначеним як важливі для професійної ефективності керівників.

Основою для розробки програми стали дані про низькі показники компетентності в таких сферах, як робота з графічними зображеннями, програмним забезпеченням, професійними онлайн-мережами та аналіз інформації. Ці аспекти були враховані при формуванні тематичного плану та навчального матеріалу.

Програма передбачає поступове навчання, починаючи з базових тем, таких як основи роботи з інформаційними системами, і закінчуючи поглибленим аналізом інформації, кібербезпекою та комунікацією через цифрові платформи. Особлива увага приділяється наступним аспектам:

— модулі, що охоплюють роботу з файловими системами, текстовими редакторами, електронними таблицями та мультимедійними інструментами, спрямовані на розвиток практичних умінь, необхідних для виконання повсякденних управлінських завдань;

— навчання роботі з інтернет-ресурсами, хмарними технологіями та професійними онлайн-мережами дозволяє забезпечити керівників інструментами для оптимізації управлінської діяльності;

— модулі, присвячені оцінці достовірності джерел та методам роботи з великими обсягами даних, сприяють підвищенню критичного мислення та прийняття обґрунтованих рішень;

— у програмі висвітлено основні принципи безпечного використання інформаційних систем, що має на меті запобігання кіберзагрозам та захист конфіденційних даних;

— практичні модулі спрямовані на підвищення навичок використання інструментів для дистанційної співпраці та ведення професійного спілкування.

Розроблена корекційна програма є структурованою та системною. Її мета — забезпечити керівників знаннями, навичками та впевненістю у використанні інформаційно-комунікаційних технологій, що дозволить підвищити їхню професійну ефективність в умовах цифрової трансформації. Програма слугує основою для подальшого впровадження навчальних заходів, спрямованих на розвиток інформаційної компетентності серед керівників різного рівня.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амеліна С. М., & Тарасенко Р. О. Сутність та особливості поняття інформаційна компетентність перекладача. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. Вип. 4, (2013). С. 21-34.

2. Баловсяк Н. Х. Структура та зміст інформаційної компетентності майбутнього спеціаліста. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. Серія 2. Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання, Вип.4 (11), 2006. С. 150-153.

3. Батієвська Т. Формування інформаційної компетентності майбутніх учителів як умова забезпечення ефективності педагогічного процесу на основі інформаційних технологій навчання. *Імідж сучасного педагога*. Вип. 3, 2010. С. 44-47.

4. Біда О. А., Сироєжко О. В., Шовш К. С. Роль дослідницької компетентності при підготовці майбутніх фахівців. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки, Вип. 206, 12-17.

5. Борко Т. М. Результати дослідження ефективності формування професійної компетентності майбутніх фахівців інформаційної, бібліотечної та архівної справи. 2020.

6. Власюк І. В. Формування інформаційної компетентності майбутніх економістів у ВНЗ. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія: Педагогіка і психологія, Вип. 35. 2011. С. 198-203.

7. Гончарова Н. О. Професійна компетентність вчителя у системі навчання STEM. *Наукові записки Малої академії наук України*. Вип. 7, 2015. С. 141-147.

8. Горленко В. М. Інформаційно-комунікаційна компетентність вихователя дошкільного навчального закладу: поняття та структура. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету.* Серія: Педагогічні науки. Вип. 135, 2016. С. 157-161.

9. Грабовський П. П. Інформаційна компетентність учителя середньої школи. Вісник *Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Вип. 37. 2008. С. 118-122.

10. Дробот О.В. Професійна свідомість керівника: навчальний посібник. Київ: Талком, 2016. 339 с.

11. Жебровський Б. М. Формування професійної готовності директора школи до управління якістю освіти. Doctoral dissertation, Київ, 2002.

12. Макаренко Л. Л., Остапчук, Т. С. Визначення сутності та змісту інформаційної компетентності майбутніх інженерів в процесі професійної підготовки. 2019.

13. Матохнюк Л. О., Матохнюк, Л. А. Психологія інформаційної компетентності особистості (ґенеза онтологічного розвитку). Doctoral dissertation, Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені КД Ушинського». 2019.

14. Мосюра А. І., Рожнова, Т. Є. Особливості професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Наукові підходи в управлінні навчальними закладами* : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, 2015. С. 278-284.

15. Олійник І. В. Інформаційна компетентність майбутніх докторів філософії як інтегративний показник ефективної дослідницької діяльності, 2021. 205 с.

16. Пономарьов О. С. Професійна культура керівника-лідера і умови її формування. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2002. Вип, 4(8), С. 110-117.

17. Рогульська О. О. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх перекладачів засобами сучасних інформаційних технологій. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Вінниця. 2010.

18. Саннікова С. Б. Управлінське спілкування та його значення в діяльності керівника. 2016.

19. Соколова А. В. Ефективність діяльності керівника навчального закладу: зміст, значення та оцінка. *Актуальні питання розвитку суб'єктів господарювання в умовах економічної нестабільності*: матеріали науково-практичної конференції. 2013.С. 453.

20. Фруктова Я. С. Професійна компетентність фахівців з журналістики та інформації: соціокомунікаційний аспект. *Вісник Луганського Національного Університету імені Тараса Шевченка*. Вип. 2 (291). 2015. С. 235-244.

21. Цибух М. О. Психологічні фактори ефективності професійної діяльності керівника. 2024.

22. Abili K., & Mazari E. Neuro-Cognitive Self-development Model for Leaders: With Emphasis on Academic Leaders. Vol. 10, 2021. P. 79-108.

23. Al-Hawatmeh O. The Effect of Managerial Accounting on the Quality of Decision-Making. *The Journal of Social Sciences Research*. 2020.

24. Almerich G., Suárez-Rodríguez J., Díaz-García I., Orellana N. The influence of using ICT in high-skills competences and ICT competences. A structural model. *Education and Information Technologies*. Vol. 26, 2021. P. 3845 - 3869.

25. Angel C., & Nettle C. A Theoretical Strategy for Enhancing Learning Through Metacognitive Practices on a Constructivist Methodology. 2019. P. 32-38.

26. Anvari R., & Janjaria M. Contributing Management Factors to Performance Management Effectiveness. *Journal of Business & Management*. 2023.

27. Asiabar A., & Ardestani A. Factors affecting the leadership effectiveness of hospital managers: A systematized review. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, Vol. 32. 2018. P. 6 - 16.

28. Bassellier G., Reich B., & Benbasat I. Information Technology Competence of Business Managers: A Definition and Research Model. *Journal of Management Information Systems*. Vol. 17. 2001. P. 159 - 182.

29. Bhuyan S. Assessing Organizational Effectiveness of Member-owned Enterprises in the northeast United States. *Management Today*. Vol. 8, 2018. P. 158-168.

30.

31. Bowen G. Digital leadership, ethics, and challenges. 2021. P. 23-39.

32. Cheng-liang Z. Information Competence and Its Cultivation in the Information Society. *Journal of Zhejiang Normal University*. 2007.

33. Dahdouh K., Dakkak A., Oughdir L., & Ibriz A. Improving Online Education Using Big Data Technologies. 2020.

34. Díaz-García I., Almerich G., Suárez-Rodríguez J., & Orellana N. University students' competences in ICT: A view from the education domain. *Australasian Journal of Educational Technology*. 2023.

35. Dubniak M. Data economy: legal and ethical aspect. *Information and law*. 2023.

36. Elmorshidy A. The impact of knowledge management systems on innovation. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2018.

37. Eng T., Mohsen K., & Wu L. Wireless information technology competency and transformational leadership in supply chain management: implications for innovative capability. *Inf. Technol. People*. Vol. 36, 2022. P. 969-995.

38. Estriegana R., Medina J., Robina-Ramírez R., & Barchino R. Virtual Learning Environment to Encourage Students' Relationships and Cooperative Competence Acquisition. *Proceedings of the 26th ACM Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education* Vol. 1. 2021.

39. Feng G. Influence of psychological capital on the professional features and job performance of financial personnel. *Revista argentina de clinica psicologica*. 2020.

40. Ferreira J., Mueller J., & Papa A. Strategic knowledge management: theory, practice and future challenges. *Journal Knowl. Manag*. Vol. 24, 2018. P. 121-126.

41. Firmani D., Tanca L., & Torlone R. (2019). Ethical Dimensions for Data Quality. *Journal of Data and Information Quality (JDIQ)*. Vol. 12, P. 1 - 5.

42. Fraile M., Peñalva-Vélez A., & Lacambra A. Development of Digital Competence in Secondary Education Teachers' Training. (2018.

43. Gayed A., Milligan-Saville J., Nicholas J., Bryan B., Lamontagne A., Milner A., Madan I., Calvo R., Christensen H., Mykletun A., Glozier N., & Harvey S. Effectiveness of training workplace managers to understand and support the mental health needs of employees: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 75, 2018. P. 462 - 470.

44. Gede I., & Kawiana P. Digital leadership: building adaptive organizations in the digital AGE. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*. 2023.

45. Githii J. Effect of knowledge management on organization performance. *American Journal of Data, Information and Knowledge Management*. 2021.

46. González-Varona J., López-Paredes A., Poza D., & Acebes F. Building and development of an organizational competence for digital transformation in SMEs. *Journal of Industrial Engineering and Management*. Vol. 14, 2021. P. 15-24.

47. Hakimpoor H., & Khairabadi M. Management Information Systems, Conceptual Dimensions of Information Quality and Quality of Managerial Decisions: Modelling Artificial Neural Networks. *Universal journal of management*. Vol. 6, 2018. P. 127-133.

48. Hammer S., Zehetmeier D., Böttcher A., & Thurner V. Evaluation of a diagnostic test for cognitive competences that are relevant for computer science: Detailed focus on methodical competences. 2018 IEEE. *Global Engineering Education Conference (EDUCON)*, 2018. P. 616-623.

49. Herus M., & Myttseva O. Analysis of the importance of continuous professional development for IT specialists. *Theoretical and Applied Aspects of Device Development on Microcontrollers and FPGAs 2023*.

50. Houhamdi Z., & Athamena B. Impacts of information quality on decision-making. *Global Business and Economics Review*. 2019.

51. Ichitsubo M., Nakamura S., Kuroda K., Yamada H., Aburatani T., Yamaguchi T. Development of the Competence Evaluation Coordinated the Learning Materials and Teaching Methods. *Journal of JSEE*. 2019.

52. Jacobs E., Simon P., & Nader-Grosbois N. Social Cognition in Children With Non-specific Intellectual Disabilities: An Exploratory Study. *Frontiers in Psychology*. Vol. 11. 2020.

53. Jiménez M. Professional Competence Is a Condition Precedent to Effective Management-An Argument for Practice Leaders in Legal Service Organizations. Vol. 2, 2019. P. 34-40.

54. Júnior J., & Silva A. Mobilizing adaptive competences in hackathon teams. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. 2022.

55. Kesti M., Leinonen J., Kesti T. The Productive Leadership Game. *Human Performance Technology*. 2019.

56. Kilag O., & Sasan J. Unpacking the Role of Instructional Leadership in Teacher Professional Development. *Advanced Qualitative Research*. 2023.

57. Kim S., Lee H., Connerton T. How Psychological Safety Affects Team Performance: Mediating Role of Efficacy and Learning Behavior. *Frontiers in Psychology*. Vol. 11. 2020.

58. Koeslag-Kreunen M., Bossche P., Hoven M., Klink M., & Gijselaers W. When Leadership Powers Team Learning: A Meta-Analysis. *Small Group Research,* Vol. 49. 2018. P. 475 - 513.

59. Kononets N., Baliuk V., Khudolii I., & Kolesnik V. Resource-oriented model of formation of digital competence of future specialists in the information activities of the enterprise in the process of studying the fundamentals of programming. *The sources of pedagogical skills*. 2023.

60. Krishna P., & Sreenivas T. Critical Success Factors influencing the Knowledge Management of SME's in Textile Industry. *International Journal of Management Studies*. 2018.

61. Kysliak T., Mizina O., Yudov M., Brailko I., & Kalkatov Y. Formation of information competence of future specialists of culture and arts in the process of professional training in higher education institutions. *Eduweb*. 2022.

62. Li A., & Sullivan B. Blind to the future: Exploring the contingent effect of managerial hubris on strategic foresight. *Strategic Organization*. Vol. 20, 2020. P. 565 - 599.

63. Limani Y., Musliu F., & Hoxha B. The Impact of Effective Management on Economic Growth. 2019.

64. Maduka N., Edwards H., Greenwood D., Osborne A., & Babatunde S. Analysis of competencies for effective virtual team leadership in building successful organisations. *Benchmarking: An International Journal*. Vol. 25, 2018. P. 696-712.

65. Maheshwari S., & Yadav J. Leadership in the digital age: emerging paradigms and challenges. *International Journal of Business and Globalisation*. 2020.

66. Majid N., Ridwan T., Fauzi A., & Hikmawan R. Integrating of E-learning to Improve Students Competence in Vocational School. *Proceedings of the 5th UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training (ICTVET 2018)*. 2019.

67. Mangaraj B. Measuring effectiveness in a hierarchical system. 2018.

68. Manoharan A., Singal, M. Organizational effectiveness in hospitality: Managers perspectives. *International Journal of Hospitality Management*. 2019.

69. Márta E. Transformation of the Decisional Leadership Role. *International Journal of Engineering and Management Sciences*. 2023.

70. McCoy M., Allen A., Kopp K., Mello M., Patil D., Ossorio P., Joffe S., & Emanuel E. Ethical Responsibilities for Companies That Process Personal Data. *The American Journal of Bioethics*. Vol. 23, 2023. P. 11 - 23.

71. Najar B. Efficiency and/or Effectiveness in Managing Organizations. *Journal of education and culture*. Vol. 4, 2020. P. 131.

72. Paolucci N., Dimas I., Zappalà S., Lourenço P., & Rebelo T. Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2018.

73. Pessoa C., Jamil G., Silva A., & Marques M. Information Management in Innovation Management. 2018. P. 23-38.

74. Pihlajamaa M., Malmelin N., & Wallin A. Competence combination for digital transformation: a study of manufacturing companies in Finland. *Technology Analysis & Strategic Management*. Vol. 35. 2021. P. 1355 - 1368.

75. Putranta H., & , S. Synthesis of the Cognitive Aspects' Science Literacy and Higher Order Thinking Skills (HOTS) in Chapter Momentum and Impulse. *Journal of Physics: Conference Series*, 2019. 1397 p.

76. Rajab M. Literature Review Factors Affecting Leadership: Quality of Work, Work Effectiveness and Work Communication. *Dinasti International Journal of Economics*. Finance & Accounting. 2021.

77. Reis L., Santana W., Dutra B., Carvalho A., Paula H., Oliveira R., Rodrigues L., Júnior R., Soares A., Milan D., & Menezes A. The management and effectiveness of professionalization. *International Journal for Innovation Education and Research*. 2021.

78. Saukkonen N., Laine T., & Suomala P. Utilizing management accounting information for decision-making. *Qualitative Research in Accounting & Management*. 2018.

79. Sayyadi M. How effective leadership of knowledge management impacts organizational performance. *Business Information Review*. Vol. 36. 2019. P. 30 - 38.

80. Schleicher D., Baumann H., Sullivan D., & Yim J. Evaluating the effectiveness of performance management: A 30-year integrative conceptual review.. *The Journal of applied psychology*. 2019.

81. Seyfried M., & Pohlenz, P. Assessing quality assurance in higher education: quality managers' perceptions of effectiveness. *European Journal of Higher Education*. Vol. 8, 2018. P. 258 - 271.

82. Shabunina V., Sarancha V., & Tur O. Influence of social and psychological factors of information activity on managerial decision-making. *Scientific journal "Library Science. Record Studies. Informology*". 2023.

83. Stopar K., & Bartol T. Digital competences, computer skills and information literacy in secondary education: mapping and visualization of trends and concepts. *Scientometrics*. Vol. 118, 2018. P. 479-498.

84. Tekin Z., & Akyol A. The effects of knowledge and innovation management processes on innovation capability and new product development success. *Business & Management Studies: An International Journal*. 2019.

85. Tomassini L. 'Doing the right thing': organizational effectiveness & phronesis in small tourism firms. *Current Issues in Tourism*. Vol. 24, 2020. P. 1809-1813.

86. Trajković M. Information technologies in the function of strategic management. *Knowledge International Journal*. 2018.

87. Vasile E., & Simion D. The Role Of Information Systems In Economic Organizations For The Strategic Management. *Internal Auditing and Risk Managemen.* Vol. 54. 2019. P. 9-24.

88. Vasylykiv I. The essence of the concept of information competence of future primary school teachers in pedagogical research. *Scientific Journal of Polonia University*. 2022.

89. Vázquez-Cano E., Urrutia M., Parra-González M., & Meneses E. Analysis of Interpersonal Competences in the Use of ICT in the Spanish University Context. *Sustainability*. Vol. 12, 2020. 476 p.

90. Villesseche J., Bohec O., Quaireau C., Nogues J., Besnard A., Oriez S., Haye F., Noël Y., Lavandier K. Enhancing reading skills through adaptive e-learning. *Interact. Technol. Smart Educ.* Vol. 16. 2019. P. 2-17.

91. Wiggil M. Librarian-academic collaboration: the role of strategic communication and relationship management. *Communicare: Journal for Communication Studies in Africa*. 2022.

92. Yulita M., Nasution Y. Leadership effect and dynamic capability on the speed of decision making in hospitals. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*. 2019.

ДОДАТКИ

Додаток А

Матеріали методики «Шкала самоефективності Р. Шварцера»

Питання методики:

1. Я завжди можу вирішити складну проблему, якщо достатньо постараюся.

2. Якщо хтось чинить мені опір, я завжди знайду спосіб досягнути свого.

3. Мені легко дотримуватися своїх намірів для досягнення мети.

4. Я переконаний, що успішно впораюсь у несподіваних обставинах.

5. Завдяки власній розважливості я впораюся в неочікуваній ситуації.

6. Я здатний вирішити більшість проблем, якщо докладу необхідних зусиль.

7. Я зберігаю спокій перед труднощами, оскільки вмію долати проблеми.

8. Долаючи проблему, я завжди знаходжу кілька рішень.

9. Коли я в складній ситуації, я зазвичай знаю, що робити.

10. Незалежно від того, що трапилося, я завжди можу зарадити собі.

Додаток Б

Матеріали методики «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей»

Питання методики:

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і знайомств з різними людьми?

2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?

3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?

4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?

5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?

6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?

7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?

8. Якщо виникли перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?

9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші за вас за віком?

10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?

11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?

12. Чи часто ви відкладаєте на потім справи, які потрібно виконати сьогодні?

13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?

15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?

16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?

17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?

18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?

19. Чи дратують вас навколишні люди та чи хочеться вам побути на самоті?

20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтеся в незнайомій для вас обстановці?

21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?

22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?

23. Чи відчуваєте ви незадоволення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?

24. Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?

25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?

26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?

27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?

28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?

29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?

30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (у навчальному закладі, на виробництві)?

31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?

32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято товаришами?

33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?

34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?

35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи правда, що у вас багато друзів?

38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?

39. Чи часто ви стривожені і відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Додаток В

Матеріали методики «Короткий п’ятифакторний опитувальник»

Питання методики:

Бачу себе як людину, яка є

1_____Товариська, активна

2_____Критична, конфліктна*

3_____Сумлінна, дисциплінована

4_____Тривожна, схильна перейматися *

5_____Відкрита до нового, різностороння

6_____Стримана, тиха*

7_____Тактовна, співчутлива, приязна

8_____Неорганізована, легковажна*

9_____Спокійна, емоційно стабільна

10_____Не любить змін і пошуку нових рішень*

Додаток Г

Матеріали анкети «Визначення рівня ІКТ-компетентності»

Питання анкети:

Оцініть, за допомогою 10-бальної шкали, рівень досвідченості у використанні наступних інструментів:

1. Файлова система
2. Текстовий редактор
3. Електронна пошта
4. Мережа інтернет
5. Мультимедійні презентації
6. Графічні зображення
7. Електронні таблиці
8. Програмне забезпечення
9. Професійні онлайн мережі

Додаток Д

Матеріали анкети «Анкета визначення рівня сформованості інформаційно-комунікативних компетентності»

Питання анкети:

1. Розуміння призначення складових персонального комп'ютера, їх функцій

2. Знання правила сумісності апаратної частини ПК з програмним забезпеченням

3. Вміння організувати спільну роботу «викладач-студент» в локальній мережі використовуючи програмне забезпечення

4. Вміння підключати та настроювати периферійне обладнання

5. Розуміння призначення об'єктів операційної системи та їх функцій

6. Знання архітектуру та принципи роботи ОС

7. Вміння налаштовувати ОС для користувача

8. Знання правил оформлення текстових документів

9. Вміння форматувати текстові документи

10. Знання основні функції текстових редакторів

11. Мати уявлення про види текстових документів та текстових редакторів

12. Вміння поєднувати програмне забезпечення різних напрямків для виконання завдань

14. Вміння будувати діаграми та графіки Вміє створювати таблиці та виконувати елементарні розрахунки

15. Знання базові поняття електронних таблиць та їх призначення

16. Розуміння і вміє автоматизувати всі обчислення

17. Вміння користуватися хмарними сервісами для роботи з інформацією з різних місць

18. Знання про наявність хмарних технологій і інформаційному середовищі

19. Використання хмарні технології для зберігання власних даних і інформації

20. Поєднання роботу різних додатків хмарних технологій для створення власних інформаційних ресурсів з навчальною або пізнавальною метою

21. Вміння налаштувати комп’ютерне обладнання для спільної роботи в локальній мережі.

22. Вміння користуватися сервісами для пошуку інформації

23. Розуміння суть поняття та знає його функції та призначення.

24. Знання види комунікаційного обладнання, види кабелів, роз’ємів, що використовуються при побудові мережі

25. Має уявлення про роботу з комунікаційними технологіями Hangouts, Meet, Viber

26. Спільне використання комп’ютерні комунікації для спільної роботи над проектом

27. Знання про існування додатків Google, їх призначення

28. Використання Google диск для зберігання інформації

29. Вміння створювати сайти за допомогою конструктора

30. Вміння працювати з Google формами