

завантажуються електронні пошти Постачальників в SAP Arriba, саме в тендер, для можливості надіслати на них запит на участь в тендерних торгах. Тобто відбувається процес: вивантаж з Arriba – скорегуй – завантаж в Arriba. Було б набагато зручніше та економічніше, стосовно витрачання часу на підготовку тендеру до запуску, завантажувати список постачальників, що мають попередню кваліфікацію, одразу при підготовці тендера до запуску на торгівельній площадці, без додаткових маніпуляцій.

Висновки: використання SAP Arriba Sourcing є ефективним прикладом диджиталізації, оскільки удосконалює і трансформує бізнес-процес, змінює компетенції та підвищує продуктивність. А покращення де яких етапів проведення електронних торгів, а саме етапу вибору кваліфікованих постачальників, зробить процес закупівель ще більш досконалішим.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-191>

INNOVATIVE STUDYING METHODS IN PERSONNEL PERFORMANCE MANAGEMENT

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ В УПРАВЛІННІ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

Shkrabak I.V.

*DSc (Economics), Professor,
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Шкрабак І.В.

*д.е.н., професор,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Neborachko A.V.

*student 073-22-1m,
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Неборачко А.В.

*студент гр. 073-22-1м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Результативність праці, поряд з показником економічності витрат, виступає як один з критеріїв оцінки якості праці і в загальному розумінні представляє собою ступінь досягнення поставленої мети, забезпечення

конкурентоздатності продукції і високої якості виконуваних робіт та послуг за всією сукупністю споживчих властивостей понад ті вимоги, що враховані при оцінці продуктивності праці [1]. Навчання персоналу відіграє важливу роль в управлінні результативністю його праці, і ця роль постійно зростає. Оновлення навичок професійної діяльності у відповідності до трансформації вимог до знань, умінь і компетентностей працівників, викликаної зміною середовища функціонування підприємства, розвитком інноваційних методів управління та організації виробництва та іншими факторами впливу, потребують осучаснення методів навчання персоналу.

В останні роки спостерігається ріст зацікавленості у використанні інноваційних методів навчання, зокрема, інтерактивних, що дозволяють організовувати навчальну роботу в умовах, наближених до реальних [2]. До них відносять, зокрема, віртуальну реальність (VR), гейміфікацію та адаптивне навчання. VR дозволяє створювати імерсивне середовище навчання на основі технології повного або часткового занурення у віртуальний світ або різні види змішання реальної і віртуальної реальності. Вони забезпечують ефект повної або часткової присутності в альтернативному просторі і тим самим змінюють призначений для користувача досвід в абсолютно різних сферах.

Гейміфікація у методах навчання передбачає використання ігрових практик та механізмів у неігровому контексті для залучення кінцевих користувачів до розв'язання проблем.

Адаптивне навчання – процес навчання з використанням спеціальних алгоритмів для побудови індивідуальної навчальної траєкторії за допомогою підібраних ресурсів і активностей, які відповідають унікальним потребам слухача, враховують його запити, особливості сприйняття, темп засвоєння, враховуючи наявний досвід і вміння, усвідомлені і неусвідомлені прогалини в знаннях [3].

Завдяки зростанню доступності Інтернету і розвитку мобільних технологій, працівники тепер можуть вчитися з будь-якого місця та в будь-який час. Онлайн-курси, вебінари та мобільні додатки надають можливість навчатися швидко і зручно. Крім того, мобільні додатки для навчання дозволяють працівникам використовувати вільний час (наприклад, в дорозі) для підвищення своєї кваліфікації, що зменшує вплив навчання на робочий час.

Зазначені методи навчання персоналу мають низку переваг (табл. 1).

Таблиця 1

Переваги інноваційних методів навчання персоналу

№	Методи навчання	Переваги використання
1.	Віртуальна реальність (VR) у навчанні	Іммерсивне навчання: VR створює іммерсивне навчальне середовище, де працівники можуть набувати навичок і робити помилки без реальних наслідків. Це особливо корисно в сферах, де навчання на робочому місці може бути небезпечним.
		Збільшення залученості: VR залучає працівників через інтерактивність та цікавість. Вони більше зацікавлені в процесі навчання та мають більшу мотивацію до засвоєння матеріалу.
2.	Гейміфікація навчання	Мотивація через змагання: гейміфікація навчання дозволяє створити конкуренцію серед працівників, яка може бути мотиваційним фактором для підвищення навчання і зміцнення навичок.
		Більша активність у навчанні: графічні елементи, нагороди та рівні в гейміфікованих системах стимулюють працівників до активного навчання та допомагають зберегти їхню увагу.
3.	Адаптивне навчання	Персоналізований підхід: адаптивні програми навчання надають індивідуальні завдання та матеріали, що відповідають рівню знань і потребам кожного працівника. Це робить навчання більш ефективним, оскільки працівники отримують те, що їм потрібно.
		Збереження часу: адаптивні програми можуть допомогти прискорити навчання, дозволяючи працівникам швидше засвоювати матеріал та переходити до більш складних завдань.

Запровадження сучасних тенденцій в навчанні та розвитку навичок персоналу має великий потенціал для підвищення результативності його праці в організаціях. Такі інноваційні методи навчання, як віртуальна реальність, гейміфікація навчання, адаптивне навчання та онлайн-ресурси, мають низку переваг перед традиційними методами передачі знань, зокрема:

- відпрацювання навичок і реакцій у безпечному середовищі без негативних наслідків для реального виробничого процесу;
- підвищення зацікавленості у навчанні та його результатах;
- підвищення ефективності навчання через індивідуалізацію освітньої траєкторії;
- адаптивність до індивідуального і корпоративного тайм-менеджменту.

Впровадження зазначених методів навчання персоналу в систему управління його результативністю створює нові можливості для

особистого і професійного зростання працівників, підвищення зацікавленості у саморозвитку і навчання протягом життя, досягнення високого рівня навичок та умінь, що сприяє досягненню цілей організації та підвищенню конкурентоспроможності.

Перелік використаних джерел

1. Дуда С. Т., Кіцак Х. Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.14. С. 189.

2. Загіка О. О. Інноваційне навчальне середовище – запорука професійної компетентності та конкурентоспроможності випускника ПТНЗ. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2013. Вип. 5. С. 55–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Profos_2013_5_12 (дата звернення 24.09.2023).

3. Шмигер Г. П., Вамиленко Я. П. Особливості впровадження адаптивного навчання. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : Зб. наук. пр., 2020. № 5. С. 151.