

Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту

ІТТ | ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ
ТРАНСПОРТНІ
ТЕХНОЛОГІЇ



ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ТРАНСПОРТНІ ТЕХНОЛОГІЇ

V МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ТЕХНІЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

ПРОГРАМА КОНФЕРЕНЦІЇ



ІТТ2024

УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ

**Тези доповідей 5-ої міжнародної
науково-технічної конференції**

«ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ТРАНСПОРТНІ ТЕХНОЛОГІЇ»

Харків 2024

5-а міжнародна науково-технічна конференція «Інтелектуальні транспортні технології», Харків, 25–27 листопада 2024 р.: Тези доповідей. – Харків: УкрДУЗТ, 2024. – 339 с.

Збірник містить тези доповідей науковців вищих навчальних закладів України та інших країн, підприємств транспортної та машинобудівної галузей за чотирма напрямками: розвиток інтелектуальних технологій при управлінні транспортними системами; транспортні системи та логістика; інтелектуальне проектування та сервіс на транспорті; функціональні матеріали та технології при виготовленні та відновленні деталей транспортного призначення.

© Український державний університет
залізничного транспорту, 2024

УСПІШНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

SUCCESSFUL STRATEGIES FOR LABOR MANAGEMENT

*канд. техн. наук Є.С. Григор'єва¹, канд. філос. наук С.В. Гулевський²,
К.В. Говорова³, А.Ю. Тертишник¹*

¹Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

²Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, (м. Харків)

³Центральна служба мір та ваг (м. Варшава, Польща)

*PhD (Tech.) Ye.S. Hryhorieva¹, PhD (Philos.) S.V. Hulevsky²,
K.V. Hovorova³, A.Y. Tertyshnyk¹*

¹Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

²V. N. Karazin Kharkiv National University (Kharkiv)

³Central Service of Weights and Measures (Warsaw, Poland)

Для створення конкурентної переваги необхідно враховувати можливості власних співробітників. Часто такий підхід реалізується за допомогою певного набору інтегрованих підходів, програм та властивій саме даній організації політики в сфері керування людьми [1]. Професійна надійність співробітника, включно із набором особистих позитивних якостей та кваліфікацією може бути втрачена для організації через відсутність чіткої стратегії управління трудовими ресурсами. Оскільки задоволеність співробітників полягає в поєднанні кількох чинників: гнучкості графіку роботи, пільг від компанії, можливостей підвищення кваліфікації (навчання), кар'єрного зростання, корпоративної культури. 47% HR-менеджерів стверджують, що утримання співробітників є основним завданням управління талантами, за ним слідує підбір персоналу для 36% з них [2].

У середньому працівник, який змінює місце роботи, отримує збільшення до зарплати на 15 % [3]. Ви напевно чули вираз: «Люди йдуть від менеджерів, а не від компанії»? Якість управління впливає на ступінь прихильності співробітників, отже, і на їхні шанси залишитися в організації. До того ж, якщо робітникові повідомлять, що робота у певній компанії скорочуватиме тривалість його життя на 1 %, цілком імовірно, що працівник обере роботу в іншій організації.

Дослідники з Гарварду та Стенфорду довели, що тривалий робочий день скорочує тривалість життя приблизно на 20 % [4]. Враховуючи нинішній попит на кваліфікованих працівників у поєднанні з поточними тенденціями в галузі охорони здоров'я та безпеки праці, зрозуміло, що деякі працівники зазнають понаднормової роботи. У звіті М. Шепелла йдеться про те, що 40 % менеджерів і 34 % співробітників відчувають «стрес крайнього рівня» [5]. Примушувати працівників працювати надто багато – це короткострокова стратегія. Окрім того, така стратегія

на практиці не є мудрим управлінським рішенням, тому що згодом виявляються негативні довгострокові наслідки. Результати досліджень свідчать про те, що після певного порога продуктивність співробітника знижується з кожною додатковою відпрацьованою годиною [6].

І вирішення означеного питання – особливо чутливого при управлінні трудовими ресурсами, продемонструвала Ісландія. Яка показала вищі темпи економічного зростання, ніж більшість з європейських країн, а рівень безробіття був одним із найнижчих у Європі – відзначають в Інституті автономії у Великій Британії та Ісландській асоціації за стійкість та демократію (*Alda*).

Під час двох великих досліджень, проведених у 2015–2019 роках, співробітники державного сектору Ісландії працювали 35–36 годин на тиждень без зниження заробітної плати. Багато учасників раніше працювали 40 годин на тиждень. У випробуваннях взяли участь понад 1 % працездатного населення Ісландії (на той момент). За мету було поставлене підтримання або підвищення продуктивності праці при вдосконаленні балансу між роботою та особистим життям. Встановлено, що продуктивність праці на більшості робочих місць залишилась на колишньому рівні або підвищилася, тоді як добробут працівників «значно зріс» за цілою низкою показників: відчутний стрес, вигоряння, здоров'я, баланс поміж роботою та особистим життям. Низький рівень безробіття в Ісландії є «сильним показником життєздатності економіки», також заявили в *Alda*. У світі вже було проведено декілька експериментів із чотириденним робочим тижнем. Серед них – успішне випробування, проведене в 2022 році в 33 компаніях, більшість з яких знаходились у США та Ірландії [7].

На даний час економіка Ісландії випереджає більшість європейських країн після загальнонаціонального запровадження скороченого робочого тижня без втрати у зарплаті. За період з 2020 до 2022 року 51 % працівників у країні прийняли пропозицію про скорочення робочого часу, включно із чотириденним тижнем [8].

Зазначимо, що на сьогодні цей показник, швидше за все, ще вищий. Такі результати можуть свідчити про втілені успішні стратегії управління трудовими відносинами на рівні держави.

[1] Alqudah H.A, Carballo-Penela A., Ruzo-Sanmartín E. High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hier archyculture. *European Research on Management and Business Economics*. 2022. Vol. 28. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>

[2] Cachón-Rodríguez G., Blanco-González A., Prado-Román C., Del-Castillo-Feito C. How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*. 2022. Vol. 95. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>

[3] Workers are quitting at the highest rate since 2001, and the reason might surprise you. 2018. <https://www.cnn.com/2018/09/13/workers-are-quitting-their-jobs-in-order-to-get-raises.html>

[4] Goh J., Pfeffer J., Zenios S.A. Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace. 2017. <https://behavioralpolicy.org/articles/workplace-stressors-health-outcomes-health-policy-for-the-workplace/>

[5] Shepell M. A thriving organization begins with a healthy workforce. <https://www.telus.com/en/health/employers>

[6] Proof that you should get a life. <https://www.economist.com/free-exchange/2014/12/09/proof-that-you-should-get-a-life>

[7] ALDA. <https://epd.eu/members/alda-european-association-for-local-democracy/>