

УДК 331.101.262:656.2

Ольга Ревіна

**КОНЦЕПЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ
ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ У СЕГМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

У статті розглянута сутність і зміст сучасної концепції управління людським потенціалом на залізничному транспорті, що відповідає як тенденціям інтелектуалізації економіки, так і процесами реформування залізничної галузі. Визначені ключові складові концепції та особливості її реалізації.

Ключові слова: концепція, управління, людський потенціал, залізничний транспорт, ефективність, економічне та соціальне партнерство.

В статье рассмотрены сущность и содержание современной концепции управления людским потенциалом, которая соответствует как тенденциям интеллектуализации экономики, так и процессам реформирования железнодорожной отрасли.

Ключевые слова: концепция, управление, людской потенциал, железнодорожный транспорт, эффективность, экономическое и социальное партнерство.

The article tackles the essence and content of modern concept of human potential management in the railroad system that is in correspondence with the tendencies of economy intellectualization as well as relates to the processes of railroad system reforming. Key components and peculiarities of the concept realization are determined.

Key words: concept, management, human potential, railroad transport, efficiency, economic and social partnership.

Постановка проблеми. Процеси інтелектуалізації економіки ставлять особливі вимоги до організації процесу менеджменту підприємства, які в цілому зумовлюють формування принципово нової концепції ефективного управління та розвитку людського потенціалу в залізничній галузі, що набуває особливої актуальності в умовах реформування залізничного транспорту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема удосконалення процесу управління людським потенціалом входить до найбільш актуальних та таких, що мають безпосередній вплив на кінцеві результати діяльності підприємств. Вагомий вклад у розвиток засад оцінки та нарощення людського потенціалу внесли А.В. Базилюк, Б.М. Генкин, Г.М. Захарчин, Е.М. Лібанова, С.І. Пирожков та ін. [2-7]. Водночас реалії сьогодення, процеси трансформації системи управління галуззю вимагають пошуку не тільки сучасного інструментарію управління людським потенціалом підприємств, а й формування методологічних засад його розвитку в умовах посилення інтелектуалізації економіки. Тому **метою** даної статті є обґрунтування сучасної концепції управління людським потенціалом, яке може бути практично використане на підприємствах залізничної галузі.

© Ревіна О. М., 2014

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш за все інтелектуальна економіка характеризується особливим ресурсом – знаннями, якому, на відміну від інших ресурсів, не властиві вичерпаність, обмеженість, а також традиційне споживання. Лише якості самої людини, такі як наявність або відсутність здатності до інтелектуальної праці, накопичення, переробки та генерації нових знань, обмежують можливість даного ресурсу. В цих умовах знання виступає інтелектуальним капіталом, що може бути оціненим та оберненим на прибуток, а отже, є дієвим інструментом в системі управління підприємством.

Саме тому виникла парадигма людського фактора управління, яка в основу визначення поняття «управління» і побудови наукової концепції управління ставить діяльність людини. У цій парадигмі вирішальну роль відіграють такі чинники поведінки людини, як мотиви, інтереси, цінності, стимули, побоювання, установки. По мірі розвитку виробництва і суспільства, наукових досліджень в галузі управління виникають нові парадигми, які вносять корективи в колишні концептуальні схеми. Від тепер майбутнє людства визначається тим, наскільки широко і результативно використовуються знання.

На сьогодні вартість виникає не стільки з фізичних ресурсів, скільки зі знань, які проявляються в нових продуктах, технологіях, навичках, в нових відносинах із споживачами. У XXI ст. знання стає домінуючим аспектом досягнення соціально-економічних результатів діяльності. Так, традиційні фактори – земля, праця і капітал – у сучасній економіці діють тільки за умови ефективного використання знань. До знань в даному контексті відносяться не тільки ті знання, що викладаються, наприклад у ВУЗах, але й ідеї: як має бути організоване виробництво, як повинен бути створений продукт, для яких продуктів є прихований попит і пр. Ці знання виявляються пізніше в навичках людей.

Інтелектуальна робота, спеціальні знання та комунікації стають не тільки основними факторами створення доданої вартості, але й факторами конкурентоспроможності та економічного розвитку організацій. Сучасні підприємства помітно відрізняються від компаній минулого, насамперед новою структурою формування основного капіталу. Сьогодні не матеріальні запаси визначають цей капітал, не основні засоби, а інформація, знання, інтелектуальний капітал в цілому.

З огляду на вищезазначене, нові підходи до управління підприємством носять акцент управлінських впливів на інноваційні процеси, комунікації, маркетинг, менеджмент знань, а сучасна парадигма управління ґрунтується на різноманітних елементах управлінського впливу. Вона використовує не тільки такі традиційні елементи, як влада, авторитет, персональна залежність, економічний примус, мотивація, а й такі відносно нові елементи, як активна участь персоналу у процесах діяльності, освіта команд, прихильність, інноваційність, управління знаннями.

Сучасна система управління все меншою мірою спирається на тейлоризм, вона характеризується не простою старанністю кожного робітника, а його ініціативою. В наступний час продовжує розвиватися як практика, так і теорія управління. При цьому зміни в практиці менеджменту призводять до відповідного розвитку і теорії.

У сучасних умовах також на перший план виходить поняття гуманізації управління, що розглядається як переключення уваги з технологічного управління на управління з використанням людського потенціалу [1].

Світовий досвід показує, що в економіці, яка найбільше спирається на розвиток та ефективне використання людського потенціалу, різко зростає вірогідність реалізації успішних проривів. Виходячи із вищезазначеного, автором пропонується для

більш детального вивчення та практичного використання нова концепція управління, яка базується на основі партнерства співробітників. Концепція управління на основі партнерства – це реальна відповідь на виклик часу, необхідний елемент побудови внутрішнього партнерства на підприємстві в умовах сучасного ринку, саме тому, щоб стати надійним ефективним партнером у зовнішньому середовищі необхідно побудувати формулу ефективного внутрішнього партнерства.

Розглянемо загальні засади формування та реалізації даної концепції (рис. 1).

Концепція управління на основі партнерства базується на цілісній системі партнерської взаємодії співробітників (керівництва та підлеглих) на всіх етапах діяльності та розвитку підприємства. Тобто співробітники підприємства виступають у статусі партнерів. Це являє принципово новий підхід, при якому вісь персонал має високий рівень залучення до всіх процесів життєдіяльності підприємства, рівні (паритетні) можливості у питаннях розвитку та кар'єрного зростання, мотивованої зацікавленості у кінцевому успішному результаті діяльності особисто для себе та підприємства.

Такий підхід – це сучасна платформа синергетичної взаємодії людей, яка гармонізує відносини, надає чітке розуміння усіх аспектів діяльності та послідовних цілеспрямованих дій, що у комплексі прогнозує позитивну віддачу та зміни як для особистості, підприємства, галузі, так і суспільства в цілому. Концепція формує верховенство рівних можливостей для людей в організації, тому що являє чітку координацію дій та баланс інтересів керівництва та підлеглих на шляху до отримання успішного результату як на особистому рівні, на рівні партнерських команд та організації.



Рис. 1. Структура концепції паритетного управління підприємством

За умов, якщо персонал виступає у статусі партнера та має відношення до всіх процесів життєдіяльності підприємства (управління та розвитку), то можливо визначитися з такою концепцією як *паритетною*, що сприяє у розкритті людського потенціалу, базується на унікальному людському досвіді, інноваційності та креативності, що є головними компонентами у процесі інтелектуалізації економіки. Так можливо підкреслити, що концепція управління на основі партнерства яка відкриває людям можливість ефективної *співпраці на умовах «партнер» – «партнер»*, рівні можливості для розкриття особистого потенціалу (як керівників, так і персоналу) може характеризуватися як *Концепція паритетного управління (Parity Management Concept)* або *концепція управління на основі партнерства*.

Концепція паритетного управління може розглядатися як системні підходи в управлінні підприємством на основі взаємодії всіх зацікавлених сторін. Ключовими складовими концепції є *економічне та соціальне партнерство*.

Важливо зазначити, що раніше вивчалися підходи до залучення працівників до участі в процесі управління підприємством (виробнича демократія), а також фінансова участь працівників, тобто участь у власності і доходах (економічна демократія) і формування суспільної свідомості щодо рівності обох партнерів – підприємця і робітника.

Запропонована автором роботи *Концепція паритетного управління* забезпечує рівні можливості всім співробітникам у питаннях професійного, кар'єрного росту, транспарентну політику взаємодії на всіх етапах діяльності, яка спрямована на досягнення добробуту шляхом використання інтелектуального потенціалу співробітників підприємства, встановлення балансу між керівниками та підлеглими, соціальної справедливості та відсутності расової й національної дискримінації у стосунках та політики взаємодії. Основу взаємин підприємства і персоналу складає партнерство у досягненні спільних цілей, співробітництво і взаєморозуміння.

Процеси демократизації, що проходять у багатьох країнах світу, спонукають підприємства до створення відповідних стандартів праці, організації виробництва, управління та взаємовідносин, в основі яких лежатимуть високі якісні показники та рівні умови й можливості саморозвитку та розкриття людського потенціалу. Прагнення до самовдосконалення й саморозвитку прийдуть на зміну суперництву й кар'єризму, а співпраця замінить жорстку ринкову конкуренцію.

На основі якісних ознак конкурентоспроможності повинна з'явитися нова конкурентна практика – партнерська (економічна) співпраця та соціальна взаємодія наслідком яких і стане гармонізація відносин всіх суб'єктів ринку. Тому складовими Концепції паритетного управління стають економічне та соціальне партнерство всіх учасників процесу (зацікавлених сторін).

Концепція з'явилася в результаті об'єднання двох основних точок зору: економічної та соціальної. Взагалі, соціальна складова розвитку підприємства орієнтована на людину і спрямована на збереження стабільності соціальних і культурних систем. Важливим аспектом цього підходу є справедливий розподіл благ. У рамках концепції паритетного управління *людина є не об'єктом, а суб'єктом* розвитку. Спираючись на розширення варіантів вибору людини як головної цінності, концепція передбачає, що людина повинна брати участь у процесах, які формують сферу її життєдіяльності, сприяти прийняттю і реалізації рішень, контролювати їх виконання.

Тому *Концепція паритетного управління* базується на таких підходах, як: залучення персоналу до прийняття управлінських рішень; розробка ефективної системи оцінювання персоналу; створення транспарентної політики навчання та розвитку;

відкритість і справедливість менеджменту у співвідношеннях з персоналом; використання матеріальних та моральних форм заохочення співробітників та максимізація залучення персоналу у процес життєдіяльності підприємства.

Економічне партнерство є важливою складовою концепції паритетного управління. Економічне партнерство орієнтовано на побудову ефективної системи взаємовідносин керівників та підлеглих (співробітників), яка спрямована на досягнення позитивного економічного результату діяльності та розвитку підприємства. Економічне партнерство забезпечується застосуванням відповідних алгоритмів управління, а також різними технічними й організаційними заходами.

Під поняттям «економічного партнерства» слід визначити алгоритм системної взаємодії співробітників задля організації усіх взаємопов'язаних складових процесу діяльності підприємства (фінансову, виробничу, маркетингову, інвестиційну та управлінську), які забезпечують діяльність підприємства та збалансований процес його функціонування.

З огляду на вищезазначене, економічне партнерство передбачає такий стан підприємства, коли забезпечується максимально ефективна робота всіх його підрозділів і яка базується на ефективному управлінні діяльністю та взаємодії співробітників на основі партнерства. Важливо відмітити, що участь кожного співробітника у формулі партнерства відбувається відповідно до функціональних обов'язків та компетенції кожного співробітника.

Відповідно, під управлінням діяльністю необхідно розуміти управлінський процес, як систему методів, засобів та принципів, що забезпечує такий стан складових цієї системи, їхнє формування та розподіл, який дає змогу підприємству розвиватися на основі зростання прибутку задля досягнення економічного ефекту. Процес управління як складової економічного партнерства ґрунтується на чотирьох основних принципах: Системного планування, Ефективних комунікацій, Послідовного впровадження і Об'єктивного моніторингу. Основною метою управління діяльністю у форматі економічного партнерства є забезпечення економічної стійкості підприємств відповідно до оперативного функціонування та розвитку підприємств у стратегічному вимірі та можливості найповнішого використання конкурентних переваг підприємства.

Тобто використання *Концепції паритетного управління у форматі складової економічного партнерства* повинне задовольняти процеси удосконалення системи менеджменту в умовах інтелектуалізації економіки та при врахуванні особливостей трансформаційних процесів у транспортній галузі.

Соціальне партнерство слід сприймати як форму існування різних суб'єктів суспільних відносин, які стають партнерами в процесі виробництва. По суті, соціальне партнерство – це система суспільних відносин, яка повинна забезпечити принципово відмінний тип розподілу продукції на демократичних принципах, а саме – на основі домовленості про частку створеного валового продукту кожного суб'єкта.

Сутнісні ознаки соціального партнерства в різних наукових джерелах визначаються як на рівні категорії, так і на рівні поняття. Зокрема А. Базилюк вважає соціальне партнерство формою співіснування різних суб'єктів суспільних відносин, які стають зацікавленими учасниками (сторонами) єдиного процесу, тобто партнерами в здійсненні виробництва. Сторони соціального партнерства на принципах пошуку компромісів, спільної праці, узгодженості дій у реалізації своїх інтересів на демократичних засадах домовляються про прийнятні параметри соціально-економічного

розвитку, визначають умови виробітку та розподілу продукції і зобов'язуються їх виконувати [2, с. 25].

У своїх дослідженнях Б. Генкін вважає, що соціальне партнерство – це сукупність ідеології, методів та форм узгодження інтересів соціальних груп, які призначені для забезпечення їх конструктивної взаємодії [3, с. 288]. В той же час, В. Потьомкін визначає соціальне партнерство як систему взаємовигідних відносин суб'єктів господарювання, що орієнтована на досягнення загальної мети життєзабезпечення населення та відображає відмінності їх інтересів [4, с.57].

В сучасному світі простежується тенденція до більш поширеного тлумачення соціального партнерства, як одного із засобів співробітництва різних сфер суспільного життя різних країн. При цьому, не слід забувати, що традиційно під соціальним партнерством розуміються відносини у соціально-трудої сфері між робітниками і роботодавцями, які складаються за участю держави.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудої відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом.

Відомі дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями найманих працівників.

Трипартизм – це модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях. Така співпраця може бути постійною або нерегулярною (тільки у випадках загострення ситуації) [5, с. 86].

Біпартизм – модель двостороннього соціального партнерства, що використовується переважно на галузевому рівні та на рівні підприємств.

Основні аспекти моделі соціального партнерства та її принципи були сформульовані і реально втілені в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка виступає законодавцем у цьому напрямі.

Якщо, соціальне партнерство це співробітництво роботодавців та найманих працівників, то цей партнерський діалог може розглядатися на всіх рівнях зацікавлених сторін (на зовнішньому), і на внутрішньому, тобто на рівні самого підприємства, як партнерство керівництва та підлеглих, а саме, взаємодія співробітників у статусі партнерів. На цих підприємствах співробітники розглядаються як рівноправні члени команди, їхню думку вивчають та залучають до прийняття важливих управлінських рішень. Вони постійно навчаються та підвищують свою кваліфікацію, їхня діяльність спрямована на максимальне задоволення потреб усіх зацікавлених сторін: споживачів, постачальників, персоналу, власників, суспільства в цілому.

Тому на думку автора роботи, соціальне партнерство може розглядатися як баланс інтересів усіх учасників економічного процесу задля забезпечення ефективної діяльності підприємства та гармонізації взаємовідносин з суспільством.

Автор визначає головні аспекти соціального партнерства таки як організаційно-правові та організаційно-культурні. В узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди. З другого боку, норми про соціальне партнерство тією своєю частиною, що регулюють сферу застосування найманої праці, складають інститут колективного

трудового права. Тобто соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут.

Сучасні ринкові відносини вимагають створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві. Перш за все виникла проблема належного представництва, тобто створення повноправних представницьких органів як від найманих працівників, так і від роботодавців.

Таке співробітництво здійснюється постійно на двосторонній основі, переважно в формі колективних переговорів, колективних договорів і угод, які регулюють соціально-трудова відносини. Договірний процес соціальних партнерів – це механізм перетворення соціально-економічних інтересів сторін в конкретне право, яке захищається законодавством. Соціальне партнерство найчастіше реалізовується у формі колективних переговорів і спільних консультацій, під час яких знімаються конфліктні питання, вносяться зміни в попередні домовленості у випадку необхідності та узгоджуються інтереси партнерів.

Соціальне партнерство тісно пов'язано з поняттями виробничої, економічної і соціальної демократії. У підприємствах здійснення соціального партнерства відбувається на основі колективного договору.

Виходячи з цього, соціальне партнерство – це врегульована нормами права специфічна система дво- або трьохсторонніх суспільних колективних правовідносин між власниками засобів виробництва (роботодавцями), найманими працівниками і державою (з місцевим самоврядуванням) або їхніми представницькими органами в процесі реалізації прав та інтересів сторін з соціально-економічних і трудових питань.

Якщо розглядати соціальне партнерство у форматі запропонованої автором *Концепції паритетного управління*, за якої суб'єкти взаємовідносин виступають у статусі партнерів, то правовий документ який регулює взаємовідносини можливо сформулювати як «Партнерська угода», що може виступити як альтернатива Колективного договору.

Соціальне партнерство, що базується на основі відповідної законодавчої бази, чітких принципах, балансі інтересів усіх сторін партнерства, значною мірою сприяє економічному розвитку держави, досягненню злагоди і соціального миру в суспільстві.

Важливим фактором побудови корпоративних відносин на ґрунті процедурно впорядкованого соціально-господарського діалогу між головними силами суспільства сьогодні є організаційна культура. Завдяки спільним цінностям і високій культурі між усіма суб'єктами можливі конструктивні відносини задля досягнення ефективного результату.

Організаційно-культурні аспекти соціального партнерства на підприємстві полягають у створенні такої системи цінностей, які сповідує весь персонал підприємства, та є основою його корпоративної культури здатної стимулювати інноваційні процеси й розвивати креативні імпульси співробітників підприємства. Отже, корпоративна культура є тим енергетичним ресурсом, завдяки якому можна узгоджувати і гармонізувати відносини як на рівні окремої системи, тобто підприємства, так і між усіма учасниками ринкових відносин. Завдяки корпоративній культурі професійна компетентність окремої людини проросте у ринкову комунікативну компетенцію, а на міжнародному ринку звучатиме як інтеркультурна компетенція. З цього випливає простий висновок – якість відносин на ринку залежить від якості наявних на ньому суб'єктів: індивідуальних чи колективних. Корпоративна культура покликана забезпечити високу якість на всіх рівнях. Корпоративна культура розвиває почуття відповідальності, завдяки якій у взаємовідносинах між учасниками

ринку стає нормою поведінки виконання всіх зобов'язань та коректність у стосунках із партнерами [7].

Організаційно-культурні аспекти, включаючи корпоративний та соціальний клімат на підприємстві є домінантою Концепції паритетного управління. Організаційна культура зараз все більше розглядається як важливий фактор ефективності діяльності і конкурентоспроможності підприємства. Це – складний феномен, що вбирає норми, принципи, правила, цінності, ідеали, мову, тональність, історію організації, образи, символи, метафори, церемонії, ритуали, форми нагород і заохочень, розміщення, оточення. Методи формування позитивної культури організації, як правило, носять неформалізований характер, однак, незважаючи на це, є численні приклади потужної та цілеспрямованої зміни культури організації.

Організаційна культура закріплює ключові корпоративні стандарти взаємодії для всіх працівників і є важливим компонентом внутрішньої політики партнерства. Це також може бути визначено як корпоративна етика тобто систематизація і вдосконалення визначених принципів та правил корпоративного управління та цінностей, які використовуються в повсякденній діяльності підприємства та сприяють його успішному розвитку, досягненню бачення та стратегічних пріоритетів. Співробітники підприємства будують свої взаємовідносини на принципах рівних можливостей, лояльності до підприємства, сумлінного дотримання та виконання політик, положень, регламентів. Взаємовідносини між співробітниками, незалежно від займаної посади будуються на принципах партнерства тобто взаємної поваги та допомоги, відкритості та доброзичливості, відкритості керівництва по відношенню до співробітників, неупередженості та справедливої оцінки результатів роботи людей. В свою чергу культура будується на основних етичних принципах, як чесність і відкритість у взаємостосунках, взаємна підтримка, забезпечення якості в своїй професійній діяльності, справедливість і об'єктивність оцінці роботи кожного працівника, коректне ставлення до опонента із збереженням почуття власної гідності. Також слід послідовно дотримуватися принципів Корпоративної соціальної відповідальності і розглядати діяльність підприємства в єдності з суспільством.

Виходячи із вищезазначеного та для побудови сучасного прогресивного підприємства автором роботи пропонується розглянути доцільність внесення змін у деяку існуючу термінологію, тому що відбувається трансформація ролі людини «від виконавця» до «партнера».

У цьому зв'язку, змін зазнає тональність і лексика міжособистісного спілкування. В теорії і практиці управління зустрічаються такі поняття, як персонал, кадри, робоча сила, трудові ресурси, людські ресурси та ін. Дані терміни позначають один і той же об'єкт. В одних випадках використовують термін «персонал», в інших – «людські ресурси». Так, для назви відділів у невеликих організаціях використовують терміни «персонал» або «кадри». Автор роботи акцентує увагу на необхідності виведення з лексики міжособистісного спілкування та управління в цілому, такого терміна, як «кадри».

Термін «кадри», на думку автора, є «анахронізмом», що не відповідає сучасним менеджмент – підходам, культурі спілкування і взаємодії, не є мотивуючим фактором для продуктивної роботи людей. Так «відділ кадрів» можливо визначити як «відділ чи департамент взаємодії з персоналом» або «департамент партнерства персоналу». Тому доцільне поставити питання про необхідність уніфікації наявної термінологічної різноманітності, незалежно від сфери, про яку йде мова: чи то держслужба, чи то підприємство, організація, або установа будь-якої форми власності

та господарювання. Здійснення термінологічної уніфікації системно гармонізує як нормативну лексику загального та спеціального законодавства про працю, так і, відповідно, понятійного апарату галузевого праце-правового принципу обмеження сфери правового регулювання відносин найманої праці. Розробка зазначеного проблемного питання є актуальною і потребує окремої уваги з боку науковців. Інтелектуальна активність є основним і визначальним компонентом нової категорії працівників, яку називають сьогодні людським капіталом.

З заміщенням праці знаннями на перший план у діяльності підприємств, організацій, виходить завдання акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення, накопичення та розповсюдження інформації і досвіду, створення передумов для поширення й передачі знань. Також необхідно переглядати концептуальні підходи для створення нової управлінської та корпоративної культури задля сприянню у розвитку людського потенціалу.

Отже, корпоративна культура є основою гармонізації відносин усіх учасників ринкових відносин; об'єднувальним фактором економічної співпраці повинні стати загальносуспільні цінності і прагнення працювати на благо цілого. Існують об'єктивні та суб'єктивні умови гармонізації відносин, які забезпечують їхню реалізацію; об'єктивні умови – це універсальний закон розвитку, в руслі якого відносини конкуренції переростуть у відносини партнерства. Суб'єктивні умови пов'язані з усвідомленням і доброю волею всіх ринкових представників відповідати сучасним вимогам еволюційного розвитку. Формою гармонізації відносин на ринку повинно стати соціальне партнерство, в основі якого лежить соціальний інтерес, соціальна відповідальність і соціально-орієнтована політика.

Висновки та пропозиції. Підсумовуючи слід зазначити, процес управління підприємством проходить декілька етапів. При цьому змінюються підходи до розгляду ефективності, стаючи більш інтегрованими та послідовними. Виділяють багато аспектів ефективності управління, серед яких провідне місце належить соціально-економічній ефективності, яка охоплює як економічні результати від діяльності підприємства, так і ступінь задоволеності персоналу, завдяки якому були досягнуті ці результати, та складається з політики ефективного управління, інтелектуального та соціального капіталу.

Підприємства, організації та економічні сектори, які охоплюють цілісний підхід ефективного менеджменту, а самі управління на основі партнерства з використанням людського потенціалу здатні генерувати високий дохід і забезпечують більшу стабільність у майбутньому. На основі такого підходу базується креативна економіка яка охоплює економічні, соціальні, культурні та технологічні аспекти. Запропонована автором Концепція паритетного управління є шляхом до нової доктрини креативної економіки, яка спирається на необмежену можливість глобального ресурсу людського потенціалу, навичок і таланту.

Резюмуючи слід зазначити, що Концепція паритетного управління як концепція управління на основі партнерства співробітників має дві складові: економічне та соціальне партнерство. Концепція паритетного управління являє ефективні підходи соціально – економічного партнерства, об'єднуючи людей навколо єдиних цілей та цінностей.

Тому аналізуючи та акумулюючи вищезазначене можливо визначити авторське тлумачення нової Концепції як сучасного формату соціально-економічного партнерства, при якому всі учасники процесу спрямовані на максимальне задоволення потреб усіх зацікавлених сторін.

Реалізація концепції покликана сприяти ефективному управлінню та розвитку людського потенціалу, впровадженню кращих управлінських інновацій та практик, підвищенню конкурентоспроможності національних підприємств, сприянню процесам соціально-економічного зростання, дотриманню принципів корпоративного – соціального партнерства, сприяння процесу інтеграції українського бізнесу до міжнародної спільноти.

Концепція паритетного управління є домінантою загальної програми «Інвестиції в Людей» (інтелектуальне авторське право належить автору роботи на умовах патенту «Інвестиції в Людей» № m 2012 11182 від 03.07.2012 р.). Програма має соціальний та економічний орієнтири. Соціальний орієнтир укладений у підвищенні значимості і ролі людини в зрізі кожного конкретного підприємства і суспільства в цілому. Соціальний слоган програми «Людина – пріоритет країни».

Економічний орієнтир програми «Інвестиції в Людей» спрямований на сприяння підприємствам у підвищенні ефективності діяльності, вдосконалюючи систему управління і розвиток людського потенціалу. У серці концепції низка кращих світових практик організаційного розвитку та управління. Економічний вектор програми полягає у тому, що інвестиції в людей це інвестиції в розвиток підприємств, галузі, суспільства і держави.

Тільки інтегрована сукупність дій усіх цих факторів забезпечує цілісність та єдність сукупного й індивідуального економічного відтворення та забезпечення ефективного економічного і соціального розвитку підприємств та держави в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Новая управленческая парадигма*. Електронний ресурс / режим доступу: <http://teororgan.ru/otvety-na-ekzamen-po-teorii-upravleniya/38-novaya-upravlencheskaya-paradigma.html>
2. *Базиліук А.В.* Соціальне партнерство як засіб вирішення соціально-економічних проблем / А. Базиліук // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 22–25.
3. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учебник [для студ. вузов, обуч. по экон. спец.] / Генкин Б.М. – М. : Норма-Инфра*М, 1998. – 384 с.
4. *Потемкин В.К.* Социальные резервы человека: труд и управление / Потемкин В.К., Яковлева Н.В. – СПб. : ИСЭН РАН, 1998. – 189 с.
5. *Зарубіжний досвід соціального партнерства* // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 38–43.
6. *Крушельницька О. В.* «Управління персоналом». Соціальне партнерство: яким йому бути? // Голос України. – 1996. – 6 с.
7. *Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання* // Україна: аспекти праці. – 1998. – №2. – С. 22.
8. *Корпоративна культура* / За ред. Г.М. Захарчин. Електронний ресурс / режим доступу: <http://nebotan.info/corporative/factor.php>, 2011.
9. *Загальне управління якістю – шлях до досягнення високого рівня досконалості*. Електронний ресурс / режим доступу: : <http://www.management.com.ua/qm/qm004.html>