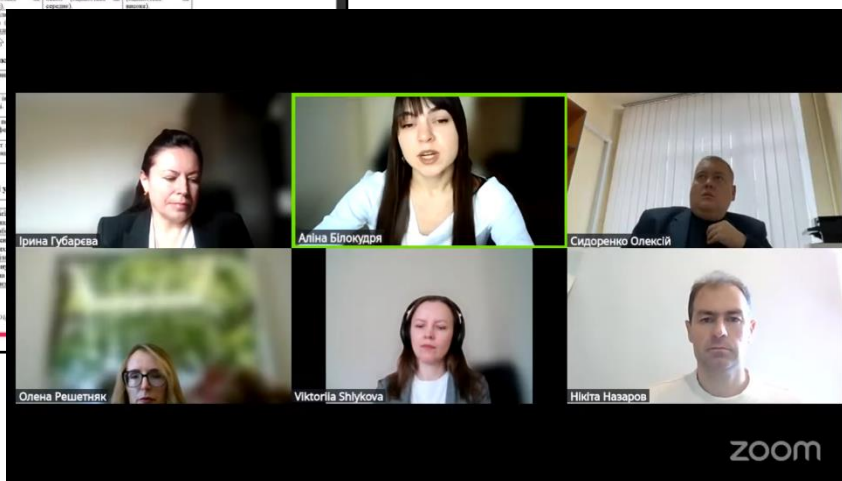


[illegible]

Підходи до управління людськими ресурсами

Підходи до управління людськими ресурсами (УЛР) в умовах децентралізації включають систематизацію наявних підходів до УЛР, на основі яких було обґрунтовано кризово-орієнтований ситуаційний підхід до УЛР, який орієнтований на кризу, забезпечує гнучкість у прийнятті рішень і дає більшу вагу адаптації, а не саму зміну. Даний підхід ґрунтується на поєднанні взаємодоповнюючих концепцій: проблема орієнтація, ситуаційна орієнтація, територіальна орієнтація.

Висновок: Кризово-орієнтований ситуаційний підхід до УЛР формує важливу методологію для виживання та організації управління в такому нестабільному сучасному світі. Його практика мінімізує негативні наслідки, викликані кризами, підтримує людський капітал.

Олена Іванюк

Системний	УЛР як комплексна функція управління, що діє в режимі постійного удосконалення. Підприємство розглядає людські ресурси як стратегічний актив, який забезпечує його довгострокове зростання та ефективне виконання завдань.
Процесний	УЛР як безперервний процес, який включає всі процеси з управління людськими ресурсами, які забезпечують досягнення цілей організації.
Ситуаційний	Ефективні УЛР залежать від ситуації, в якій вони впроваджені. Підприємство повинно адаптувати свою стратегію управління людськими ресурсами до змінюваних умов.
Полісисловий	В УЛР повинні бути враховані всі аспекти людських ресурсів: знання, навички, цінності, мотивація, культура.
Компетентнісний	В УЛР повинні бути враховані всі аспекти людських ресурсів: знання, навички, цінності, мотивація, культура.
Проблемно-орієнтований	В УЛР повинні бути враховані всі аспекти людських ресурсів: знання, навички, цінності, мотивація, культура.
Територіально-орієнтований	В УЛР повинні бути враховані всі аспекти людських ресурсів: знання, навички, цінності, мотивація, культура.
Кризово-орієнтований	В УЛР повинні бути враховані всі аспекти людських ресурсів: знання, навички, цінності, мотивація, культура.

Обґрунтування напруги

Ефективність напруги управління людськими ресурсами залежить від типу кризи:

- К1: адаптивність організації до змін
- К2: територіальна розповсюдженість кризових наслідків
- К3: ступінь взаємодії між людьми
- К4: доступність та використання людських ресурсів



***Бажаємо нових успіхів та досягнень у подальшій роботі,
натхнення до здійснення задумів!***