

Ірина ІЛЛЯШ

к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

КОЦЕПЦІЯ ЗЕЛЕНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Сучасні проблеми та виклики, пов'язані із переходом від індустрії 4.0 до 5.0, коли фокус із широкого впровадження ІІІ, автоматизації та цифровізації всіх процесів та явищ в економіці зміщується до пошуку альтернативного шляху, за якого гармонійно поєднуються людський потенціал, новітні технології та турбота про екологію та стійкий розвиток, вимагає оновлення підходів до управління людськими ресурсами. Одним із таких підходів є розроблення та впровадження концепції зеленого управління людськими ресурсами як на рівні організації, так і на регіональному та вищих рівнях управління.

Зелене управління людськими ресурсами (GHRM) – це концепція, яка починає розвиватися разом поруч із розвитком концепції стійкості. Цей розвиток не можна відокремити від зусиль з інтеграції всіх організаційних заходів, включаючи діяльність з управління людськими ресурсами, зі стратегією сталого розвитку, яка зосереджується не лише на економічних аспектах, але також на екологічних і соціальних аспектах [2, с. 343]. Це спрямовано на те, щоб діяльність з управління людськими ресурсами здійснювалася відповідно до стратегії сталого розвитку.

Практики зеленого управління людськими ресурсами розвиваються та впроваджуються іноземними компаніями впродовж останніх 10 років та мають міждисциплінарний характер за межами звичайної практики. За такого підходу впровадження системи управління людськими ресурсами пов'язане із організаційними діями, проектуванням екологічних заходів та наслідків, екологічної поведінки співробітників, їхньою зеленою компетентністю. GHRM практикує управління продуктивністю, встановлюючи екологічні цілі як одну з цілей організації та екологічну ефективність як один із критеріїв оцінки ефективності співробітників. Так, Ш. Вахюні та ін. [5, с. 88] доводять, що використання GHRM, підвищення «зеленого» управління знаннями та покращення зеленої компетенції працівників призводить для підвищення екологічної продуктивності. Удосконалюючи зелене

управління персоналом і зелене управління знаннями, можна опосередковано покращити зелену продуктивність.

Згідно з А.-Л. Ахмоду та Д. Герьяна та ін. [1, с. 3–5; 2, с. 347], зелене управління людськими ресурсами організації включає такі напрямки, як: зелений рекрутинг і відбір (GRS) – залучення та працевлаштування кандидатів з екологічною поведінкою, знаннями та навичками, які є дружніми до навколишнього середовища та сприятимуть покращенню як екологічних, так і організаційних показників компанії; зелена індукція, або онбординг (GI), за якого кандидати знайомляться з програмами екологічної орієнтації, які є специфічними для їхніх робочих місць та ін.; зелене навчання та розвиток (GTD) – забезпечення екологічної освіти людських ресурсів для підвищення їхньої екологічної ефективності шляхом удосконалення систем винагороди та компетенції, що зміцнює ефективність організації та підвищує відданість екологічним ініціативам, таким чином дозволяючи працівникам брати участь у екологічному прогресі, залучення працівників шляхом зворотного зв'язку до формулювання організаційної екологічної політики.

При цьому важливим є також процес управління продуктивністю (екологічне управління продуктивністю та винагорода, GPM і GPR) – це екологічна практика, яка визначає екологічні цілі для всіх працівників, що дозволяє перевести екологічні цілі в плани дій для всієї робочої сили; компанії повинні підтримувати екологічні стратегії, використовуючи критерії екологічної ефективності для винагороди своїх працівників. Ці практики виконується зі встановлення екологічних цілей як однієї з цілей організації та визначення результатів діяльності навколишнє середовище як один із критеріїв оцінки діяльності працівників; нагородження працівників за досягнення хороших екологічних показників грошові та негрошові винагороди; покарання співробітників за недотримання екологічних стандартів в організації.

Окрім цього важливим аспектом зеленого управління людськими ресурсами є дотримання зеленої дисципліни (GD) – застосування політик, правил і норм, щодо недотримання працівниками екологічних стандартів організації, необхідних для реалізації організаційних екологічних цілей.

Важливим є також екологічне оцінювання (GE), за якого екологічні результати організації оцінюються щодо екологічних

цілей з метою забезпечення вищого рівня екологічного задоволення; при цьому застосовуються екологічні інформаційні системи управління та екологічні аудити.

Результати цих досліджень свідчать про те, що впровадження зеленого управління людськими ресурсами є важливим і може впливати на інші аспекти в організації і узгоджується з цілями організації в галузі сталого розвитку. GHRM також тісно пов'язане зі стратегічним управлінням людськими ресурсами і продуктивністю управління, які своєю чергою є вирішальними для сталого розвитку людини та управління людськими ресурсами.

Список використаних джерел

1. Ahmodu, Abdul-Lateef. (2023). Green Human Resources Management and Sustainability. *Ilorin Journal of Human Resource Management (IJHRM)*. Vol. 7. N. 2 (2023). 1-15.
2. Heryana, Dadi & Huda, Muchammad & Firmansyah, Amrie. (2024). Green Intellectual Capital Dan Green Human Resource Management: Pendekatan Scoping Review. *Journal of Law, Administration, and Social Science*. 4. 340-351. 10.54957/jolas.v4i3.741.
3. Putra, Bayu Airlangga (2024). Green human resource management and its role in driving sustainable organization. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*. 7. 253-258. 10.29138/ijebed.v7i2.2662.
4. Siyambalapitiya, Janaka & Zhang, Xu. (2024). Evaluation of Human Resource Management in the Green Revolution. *Key Constructs in the Green Human Resource Management*. 10.1007/978-981-99-7104-6_6.
5. Wahyuni, Sri & Nurhayati, Mafizatun & Sulistyanto, Tri & Marlina, Asti. (2023). Achieving Green Performance through Green Human Resources Management, Green Knowledge Management and Green Competency. *International Journal of Applied Management and Business*. 1. 81-94. 10.54099/ijamb.v1i2.709.