

УДК 331.08

**Бірюченко С.Ю., к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту, бізнесу та маркетингових технологій  
Державний університет «Житомирська політехніка»**

### **«ЗЕЛЕНИЙ HRM» ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ**

На сьогодні Україна стоїть на крок до членства в Європейському Союзі і вже зараз має імплемтувати норми та правила ведення Європейського бізнесу в свою економіку. Досягнення Європейських цілей сталого розвитку були і залишаються в пріоритеті навіть під час воєнних дій на території України. Саме дотримання Цілей сталого розвитку є одним з семи принципів відновлення економіки нашої країни в повоєнний період. Ще з січня 2020 року було прийнято рішення щодо підтримки таких ініціатив Європейської Комісії «Європейського зеленого курсу», який формує нові напрями розвитку бізнесу з орієнтацією на соціальновідповідальні ініціативи та збереження навколишнього середовища. Саме менеджери та представники HR-відділів формують внутрішню систему заходів для досягнення цілей зеленого курсу через його актуалізацію та поширенні просвітницьких заходів серед персоналу.

Такі ініціативи в закордонній практиці розглядають під поняттям Green HR management (GRHM). Термін «зелений менеджмент людських ресурсів» був запропонований В. Вермайером у 1996 році у книзі «Зелені люди: людські ресурси та управління навколишнім середовищем» і на сьогодні вважається, що зелений HRM відповідає за підвищення обізнаності, інформування та налагодження взаємодії між працівниками, особливо щодо екологічних питань [1].

Зелений HRM передбачає планування персоналу, його найм, навчання, розвиток і мотивацію в рамках досягнення цілей сталого розвитку, екологічності господарських процесів. Основною метою «зеленого» управління людськими ресурсами підприємства є формування такого кадрового потенціалу і такої системи управління персоналом, які здатні забезпечити підприємству стійку екологічну позицію та екологічний розвиток. В рамках зеленого HRM використовують нові методики підбору персоналу, які базуються на оцінці екологічної компетентності працівників та претендентів на вакантні посади. Зелена індукція, або онбордінг, передбачає знайомство кандидата на вакантну посаду з програмами екологічної орієнтації суб'єкта господарювання, які є специфічними для їх робочих місць.

«Зелене» навчання та розвиток (GTD) передбачає поширення необхідності навчання та підвищення кваліфікації працівників підприємств в екологічній сфері через розробку систем винагороди та компетенції, що забезпечить підвищення рівня соціальної (екологічної) відповідальності даного підприємства, таким чином дозволяючи працівникам брати участь у екологічному прогресі, залучення їх до формування організаційної екологічної політики. Такі програми спрямовані на підтримку здорового способу життя працівників та зниження їх негативного впливу на навколишнє середовище [2]. Серед заходів «зеленого» навчання варто виокремити заходи з енергозбереження (використання енергозберігаючих ламп, встановлення датчики руху, розміщення інформаційних табличок з нагадуванням про економію світла та води), зменшення викидів та переробка сміття (встановлення смітнички з розподілом відходів, зменшення використання пластику) та озеленення території.

Важливим напрямком розвитку HR-менеджменту в контексті зеленого курсу є зміна системи оплати праці з введенням бонусів та премій за екологічну продуктивність, а також зниження оплати праці за використання небезпечних речовин та шкідливих для довкілля технологій. Це може стати додатковою мотивацією для працівників діяти відповідально та підтримувати екологічні ініціативи підприємства [3].

Окремо слід зазначити, що HR-менеджмент має бути наочним прикладом для працівників, що стосується екологічної відповідальності. Суб'єкти господарювання повинні відображати власні екологічні ініціативи та досягнення на своєму сайті та соціальних медіа, щоб збільшити свідомість про екологічну відповідальність серед працівників та клієнтів.

Отже, сучасні підприємства, в процесі формування власного іміджу, повинні зосередитися на залученні екологічно компетентних працівників, розробці та впровадженні спеціальних програм навчання та підвищення кваліфікації, введенні програм підтримки здоров'я працівників та зміні стратегії кадрової політики відповідно до принципів соціальної відповідальності, що надасть поштовх до розвитку та екологічної спрямованості підприємства.

#### **Список використаної літератури:**

1. Яворська Я.Г. Зелене підприємництво: управління зеленим людським капіталом підприємства. Ефективна економіка. 2020 № 11. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.79
2. Сегеда Д. Нові тренди розвитку HR-менеджменту в контексті Європейського зеленого курсу. Матеріали круглого столу «Зелені рішення як пріоритет корпоративної соціальної відповідальності», (м. Дніпро, 2023). Дніпро: ДНУ, 2023. 232 с. 172 С.
3. Khan, R.U., Abbasi, M.A., Farhan, A.F.A., Al-sakkaf, M.A. and Singh, K.S.D. Green HRM, organizational identification and sustainable development in the emerging economy: applications from social identity theory. Journal of Economic and Administrative Sciences. 2023. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JEAS-07-2022-0177>