



СЕРІЯ «Економіка підприємства»

УДК: 3.085:005.35 (075)

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-6\(8\)-674-680](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-6(8)-674-680)

Сохань Інна Віталіївна, доктор економічних наук, професор
Сумський національний аграрний університет, вулиця Герасима Кондратьєва, 160,
Суми, Сумська область, 40000, <https://orcid.org/0000-0002-8038-8484>

Харченко Тетяна Миколаївна кандидат економічних наук, доцент,
Сумський національний аграрний університет, вулиця Герасима Кондратьєва, 160,
Суми, Сумська область, 40000, <https://orcid.org/0000-0001-8967-4711>

ЕКОЛОГО-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Анотація. Стаття присвячена актуальним проблемам екологічно-орієнтованого управління персоналу в контексті соціальної відповідальності підприємства. Важливою складовою створення гарних умов праці відповідно до вимог соціальної відповідальності перед працівниками та іншими стейкхолдерами, є впровадження екологічної політики та реалізація екологічно-орієнтованого управління.

Відмічено, що система екологічно орієнтованого управління персоналом повинна формуватися на суб'єкті управління, функціях, процесах та результаті. До суб'єкту еколого-орієнтованого управління можна включити керівництво, відділ охорони праці, відділ екології, відділ менеджменту персоналу. Формування функцій системи будуть спрямовані на планування, організування, мотивацію та контроль за еколого-орієнтованою діяльністю працівників, а також проведення заходів щодо підвищення рівня екологічної свідомості, загальної відповідальності та координації дій усіх підрозділів підприємства. Процеси управління полягатимуть в формуванні екологічної стратегії підприємства, найом та адаптацією, навчанням, оцінкою співробітників щодо екологічної освідомленості. І результат буде передбачати формування екологічної відповідальності, поведінки персоналу, підвищення екологічного рівня та безпеки на підприємстві.

Досліджено формування системи управління за суб'єктом управління, за функціями, за процесом та результатом. Розглянуто заходи по впровадженню



екологічно-орієнтованого управління персоналом: страхування здоров'я, позиція офісного сортування сміття, "зелена школа", програма well-being, баланс між роботою та сім'єю, паперове заощадження, стандартизація управління. Окреслено значення інформування персоналу, індивідуальної та корпоративної екологічної відповідальності.

Ключові слова: управління персоналом, управління людськими ресурсами, соціальна відповідальність, мотивація, навчання, розвиток персоналу, екологічний менеджмент.

Sokhan Inna Vitaliyvna, Doctor of Economics, Professor Sumy National Agrarian University, 160 Gerasima Kondratieva Street, Sumy, Sumy Oblast, 40000, <https://orcid.org/0000-0002-8038-8484>

Kharchenko Tetyana Mykolaivna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Sumy National Agrarian University, 160 Gerasima Kondratieva Street, Sumy, Sumy Oblast, 40000, <https://orcid.org/0000-0001-8967-4711>

ECOLOGICALLY ORIENTED PERSONNEL MANAGEMENT ON THE BASIS OF SOCIAL RESPONSIBILITY

Abstract. The article is devoted to current problems of ecologically oriented personnel management in the context of social responsibility of the enterprise. An important component of creating good working conditions in accordance with the requirements of social responsibility to employees and other stakeholders, is the implementation of environmental policy and the realization of ecologically oriented management.

It was noted that the system of ecologically oriented personnel management should be formed on the subject of management, functions, processes and results. The subject of environmentally-oriented management can include the management, the occupational health and safety department, the ecology department, and the personnel management department. The formation of the functions of the system will be aimed at planning, organizing, motivating and controlling the ecologically oriented activities of employees, as well as carrying out measures to increase the level of environmental awareness, general responsibility and coordination of actions of all units of the enterprise. The management processes will consist in the formation of the company's environmental strategy, hiring and adaptation, training, evaluation of employees regarding environmental awareness. And the result will involve the formation of environmental responsibility, the behavior of personnel, the improvement of the environmental level and safety at the enterprise.

The formation of the management system by management subject, by functions, by process and result was investigated. Measures to implement ecologically-oriented personnel management were considered: health insurance, position of office waste



sorting, "green school", well-being program, balance between work and family, paper savings, standardization of management. The importance of informing staff, individual and corporate environmental responsibility.

Keywords: personnel management, human resources management, social responsibility, motivation, training, staff development, environmental management.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Функціонування будь-якого підприємства в умовах впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища потребує забезпечення саме принципів та підходів соціальної відповідальності бізнесу. Одним із важливих елементів в соціальній відповідальності є напрямок управління персоналом в поєднанні з підтримкою екологічної компоненти. Це передбачає новий підхід в менеджменті персоналу, зокрема підхід в усвідомленні та мотиваційній направленості персоналу щодо заходів, які попереджують та мінімізують негативні впливи на навколишнє середовище, раціональне (заощадливе) використання ресурсів, розуміння значення виробничих відходів, і виховання відповідального ставлення до навколишнього середовища. Саме тому еколого-орієнтоване управління прискорить досягнути екологічних цілей сталого розвитку України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На сьогодні питанням еколого-орієнтованого управління персоналом на засадах соціальної відповідальності займаються науковці, зокрема: Грішнова О. А., Ладунка І. С., Симоненко Д. А., Смоленніков Д., Степанова Е. Р., Тонюк М. О., Ушкальов В. В., Швиданенко Г. О. та інші. Однак однієї концепції по вирішенню даного питання поки що не дійшли. Зауважимо, що військові дії внутрішньо-політично дестабілізували країну, змінили стратегічну траєкторію підприємств. Тому з огляду на вищесказане, дане питання є актуальним та потребує подальшого дослідження.

Формування цілей статті. Метою дослідження є визначення значення управління персоналом з екологічною направленістю в рамках соціальної відповідальності підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Невід'ємним складником корпоративної соціальної відповідальності є охорона навколишнього природного середовища, раціональне використання природних ресурсів, створення відповідних умов екологічної безпеки підприємств та життєдіяльності людини. Саме екологічна безпека діяльності підприємства є певним індикатором його корпоративної соціальної відповідальності [1, с. 921].

Важливою складовою створення гарних умов праці відповідно до вимог соціальної відповідальності перед працівниками та іншими стейкхолдерами, зацікавленими сторонами, є впровадження екологічної політики та реалізація екологічно-орієнтованого управління.

Система екологічно орієнтованого управління персоналом повинна формуватися на суб'єкті управління, функціях, процесах та результаті. До



суб'єкту еколого-орієнтованого управління можна включити керівництво, відділ охорони праці, відділ екології, відділ менеджменту персоналу. Формування функцій системи будуть спрямовані на планування, організування, мотивацію та контроль за еколого-орієнтованою діяльністю працівників, а також проведення заходів щодо підвищення рівня екологічної свідомості, загальної відповідальності та координації дій усіх підрозділів підприємства. Процеси управління полягатимуть в формуванні екологічної стратегії підприємства, наймом та адаптацією, навчанням, оцінкою співробітників щодо екологічної освідомленості. І результат буде передбачати формування екологічної відповідальності, поведінки персоналу, підвищення екологічного рівня та безпеки на підприємстві.

Також для формування стабільності рівня соціальної відповідальності на підприємстві варто розглянути заходи по впровадженню екологічно-орієнтованого управління персоналом:

1) страхування здоров'я. Важливим індикатором дотримання принципів соціальної відповідальності є піклування про здоров'я співробітників. Утримання цінних кадрів та питання формування системи мотивації на підприємстві може бути також розширенням соціального пакету.

2) позиція офісного сортування сміття. Підприємство повинно мати свою систему сортування сміття. Для цього необхідно придбати спеціальні баки та укласти договір по його утилізації, проводити пропаганду, навчальні тренінги.

Важливим етапом запровадження сортування сміття є формування підходу в управлінні персоналом щодо значущості даного питання шляхом: інформування своїх співробітників про те, що у компанії впроваджуватимуться принципи сортування сміття; пояснення про користь, яку принесуть навколишньому середовищу, самим собі і бюджету організації; розсилки новин про успіхи підприємства співробітникам по електронній пошті, ведення на корпоративному сайті окремої сторінки проєкту.

3) "зелена школа". "Зелена школа" - це місце для навчання та розвитку працівників компанії, де працюватимуть сертифіковані тренери, коучі, які забезпечуватимуть підвищення управлінських забезпечуватиме просування корпоративної культури та цінностей компанії, розвиватиме таланти, а також буде платформою для створення сприятливих умов для розробки та впровадження інновацій. Створення неформальних групи працівників, які добровільно навчають інших. Головна ідея – це заохотити працівників змінити свою поведінку по відношенню до екології і за межами робочого місця. Як практика показує, мати співробітників-амбасадорів, які своїм прикладом заохочують інших співробітників знизити їх негативний вплив на навколишнє середовище і виховувати їх у цьому напрямі.

4) програма well-being. Передбачено ряд заходів спрямованих на управління власним здоров'ям (лекції та подкасти про здорову їжу, про користь певних продуктів), дотримання здорового харчування, зокрема, корисним також



було запровадити один день тижня – День правильного харчування. Також обмін корисними знаннями з питань здоров'я, харчування надихають на спортивні заходи і ведення здорового способу життя, що на сьогодні є актуальним для кожного з нас. Також актуальним залишається проведення профілактичних заходів щодо обізнаності та підтримки рівня ментального здоров'я.

5) баланс між роботою та сім'єю. Вимоги часу та швидкість розвитку світу, вимагає гнучкості в режимі роботи, зокрема якщо працює чоловік і жінка - це можливість працювати як в різні зміни, так і разом. Це певні програми відпочинку разом із сім'єю. Працівник, який цінує сімейні принципи, традиції – цінує і традиції на робочому місці.

6) паперове заощадження. Інформаційні системи дають можливість скоротити використання паперу завдяки переходу бізнесу на електронний документообіг та зменшення операцій з паперовими документами. Як відомо, лише 15 % з надрукованих документів за робочий день залишається на зберіганні у підприємства, все інше викидається протягом місяця [2]. Для прикладу, існує безліч онлайн серверів, за допомогою яких можливо обмінюватися документами.

7) стандартизація управління. Варто зауважити, що на сьогодні діє велика кількість міжнародних стандартів, щодо регулювання соціальної відповідальності підприємств. Одними з таких є стандарт SA 8000 («Соціальний захист») - стандарт відповідальності, що встановлює норми відповідальності роботодавця в області гідних умов праці: акцент зорієнтований на правах людини і здоров'я, встановлює вимоги до соціальних аспектів кадрової політики виробників і постачальників. Прикладом цього може бути заміна пластикового (одноразового) посуду на багаторазовий (паперовий), введення правила користування термочашками. Відповідні дії забезпечать еколого-соціальну відповідальність працівників через турботу про навколишнє середовище та дисциплінують працівників.

Також зауважимо, що посилення індивідуальної та корпоративної екологічної відповідальності як складників соціальної відповідальності може зробити значний вклад у розв'язання екологічних проблем та запобігти можливим конфліктам у відносинах бізнесу, суспільства і влади, поліпшити сприйняття вітчизняних товаровиробників на міжнародному рівні. При цьому, як зазначають науковці, для досягнення сталого розвитку країни екологічна відповідальність має стати життєвою філософією для усього суспільства [3, с. 38]. Як і зазначали в раніше опублікованих дослідженнях [4], що створення цілеспрямованих принципів управління персоналом стає механізмом розблокування людського капіталу, який є фундаментом для отримання довгострокової конкурентної переваги в розвитку підприємства.

Інформування персоналу також відіграє велику роль в діяльності підприємства та донесення своєї цілі до свідомості працівника. Так, цінності підприємства необхідно розміщувати (на телевізорах, корпоративних порталах тощо), щоб працівники завжди мали пам'ятку – про екологічну спрямованість



підприємства [5]. Проведення тренінгів щомісяця на тематику виховання соціально-екологічної відповідальності працівника, про наслідки безвідповідальної діяльності та важливість працівника у досягненні успіхів підприємства завдяки його діяльності.

Окрім економічного ефекту, впровадження засад еколого-орієнтованого управління персоналу відіграє роль на кожному етапі функціонування підприємства; матиме не лише позитивний результат у трудових відносинах та дотримання прав людини, а й забезпечить такі флеш-ефекти як підвищення рівня ділової практики серед партнерів та підвищення іміджу підприємства для екологічної цілеспрямованості соціальної відповідальності бізнесу.

Згідно з проведеним дослідженням [6], сутність і специфіка соціально-психологічних методів еколого-орієнтованого управління підприємства полягає в їх спрямованості на формування, використання і задоволення екологічних потреб співробітників організації. При цьому під екологічними потребами у роботі пропонується розуміти людські потреби і бажання, які безпосередньо пов'язані з навколишнім природним середовищем; екологічними потребами названі первинні потреби людини, такі як: потреби у повітрі, воді, їжі і тощо; екологічними бажаннями – вторинні потреби людини відносно навколишнього до неї середовища, такі як: потреба у спогляданні природного ландшафту, потреба у відпочинку на морському узбережжі тощо. Також необхідно усвідомити [7, с. 164], що носієм соціальної та екологічної культури є персонал підприємства, який своєю поведінкою сповідує принципи відповідального ставлення до довкілля, готовності вирішувати ті або інші соціально-економічні задачі.

Висновки. Виходячи з вищесказаного, нами були запропоновані заходи щодо еколого-орієнтованого управління персоналом підприємства на засадах соціальної відповідальності, що передбачають мотивацію персоналу щодо щоденних практик з турботи про природу, зменшення витрати та вплив на навколишнє середовище, виховання соціально-відповідальних працівників.

Таким чином, екологічно орієнтоване управління персоналу має бути зорієнтоване на таких ключових позиціях: підвищення рівня знань і навичок персоналу (по напрямку права, управління, техніки); формування ключових компетенцій по складним екологічним ситуаціям за допомогою комунікацій та міжнародної кооперації; покращення шляхів та методів вирішення проблем та прийняття управлінських рішень, зокрема у ключовому руслі екологічних питань.

Література:

1. Ладунка І.С., Симоненко Д.А. Екологічна соціальна відповідальність підприємств в Україні. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 13. С. 917-923.
2. Грішнова О.А., Думанська В.П. Екологічний вектор соціальної відповідальності. *Економіка і управління*. 2011. № 3. С. 32–38.
3. Смоленников Д.О. Роль екологічної відповідальності бізнесу на шляху сталого розвитку. *Вісник Сумського державного університету*. Серія «Економіка». 2013. № 4. С. 35–39.





4. Харченко, Т., Жун, М., Михайлик, Р. Управління персоналом в умовах соціальної відповідальності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2021. № 32. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-13>
5. Швиданенко Г. О., Криворучкіна О. В., Матукова Д. Г. Розвиток підприємства на еколого-економічних засадах: монографія. К.: КНЕУ, 2017. 184 с.
6. Степанова Е.Р. Стимулювання персоналу підприємства в умовах економічної та політичної кризи. *Бізнес Інформ*. 2019. № 6. С. 390-393.
7. Ушкальов В. В. Формування соціальної відповідальності персоналу. *Інфраструктура ринку*. 2017. № 6. С. 163-166.

References:

1. Ladunka I.S., Symonenko D.A. Ekolohichna sotsialna vidpovidalnist pidpriemstv v Ukraini. *Ekonomika i suspilstvo*. 2017. Vyp. 13. S. 917-923.
2. Hrishnova O.A., Dumanska V.P. Ekolohichniy vektor sotsialnoi vidpovidalnosti. *Ekonomika i upravlinnia*. 2011. № 3. S. 32–38.
3. Smolennikov D.O. Rol ekolohichnoi vidpovidalnosti biznesu na shliakhu staloho rozvytku. *Visnyk Sumskoho derzhavnoho universytetu*. Serii «Ekonomika». 2013. No 4. S. 35–39.
4. Kharchenko, T., Zhun, M., Mykhailyk, R. Upravlinnia personalom v umovakh sotsialnoi vidpovidalnosti pidpriemstva. *Ekonomika ta suspilstvo*. 2021. № 32. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-13>
5. Shvydanenko H. O., Kryvoruchkina O. V., Matukova D. H. Rozvytok pidpriemstva na ekoloho-ekonomichnykh zasadaakh: monohrafiia. K.: KNEU, 2017. 184 s.
6. Stepanova E.R. Stymuliuvannia personalu pidpriemstva v umovakh ekonomichnoi ta politychnoi kryzy. *Biznes Inform*. 2019. № 6. S. 390-393.
7. Ushkalov V. V. Formuvannia sotsialnoi vidpovidalnosti personalu. *Infrastruktura rynku*. 2017. № 6. S. 163-166.