УДК 658:504

Куваєва В.О.

ЕЛЕМЕНТИ СТРАТЕГІЇ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто теоретико-методологічні аспекти екологоорієнтованого управління персоналом організації. Досліджено питання екологізації суспільно-економічних відносин в аспекті екологізації кадрової складової виробництва і визначено зміст екологорелевантних завдань за рівнями управління.

The theoretical and methodical aspects of ecological – oriented personnel management of organization are considered in the article. The question of ecologization is investigated social and economic relations in the aspect of ecologization of personnel constituent of production are investigated and the contents of relevant tasks on the levels of management are determined.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Основою економічного розвитку суспільства традиційно вважаються трудові ресурси, штучно створені засоби виробництва та природні ресурси. Обмежені можливості навколишнього середовища приймати, поглинати та асимілювати різноманітні забруднення, які обумовлені довготривалим екстенсивним характером функціонування економічних систем, є головною причиною стрімкого посилення еколого-економічних протиріч [1, с.213–217]. Отже, в сучасних умовах господарювання врахування екологічного фактора стає безальтернативним. Якщо розуміння того, що подальший розвиток суспільства має відбуватися шляхом скорочення природоємності продукції та послуг, а також екологоорієнтованого вдосконалення засобів виробництва не потребує будь-яких доказів, то важливість підвищення екологічності людського капіталу поки ще сприймається як другорядне завдання. Проте відомо, що умовою переходу до інноваційного розвитку економіки є обов'язкова наявність високоінтелектуальних людських ресурсів. Отже, екологізація суспільного виробництва, тобто формування нової раціональності господарювання з урахуванням екологічних пріоритетів потребує відповідного кадрового підґрунтя, а саме енвайроментальної трансформації свідомості персоналу підприємства. Таким чином, екологізація персоналу є важливим завданням реалізації концепції сталого розвитку, а наукові дослідження цієї проблеми в умовах сьогодення мають сприйматися як актуальні.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Вирішенню теоретико-методологічних засад екологізації господарювання та розгляду питань формування системи еколого-економічних відносин, в тому числі тих, що стосуються мотивації природоохоронної діяльності у виробничій сфері, присвячені роботи низки вітчизняних вчених-економістів, наприклад, Т. П. Галушкіної, Б. В. Буркинського, Л. Г. Мельника, В. М. Степанова, С. Х. Харічкова, В. Я. Шевчука та інших [1; 2 с.311–323; 3; 4, с.230–235; 5, с.74–92].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на вагомий рівень наукових напрацювань у сфері екологізації господарської діяльності, виникає потреба в подальшому дослідженні питань екологізації суспільно-економічних відносин, зокрема в аспекті екологізації персоналу.

Постановка завдання. Метою статі є теоретичне обґрунтування та розробка елементів стратегії формування екологічної свідомості персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. В останні десятиріччя управлінська наука активно просувалася в напрямку більш повного використання людського потенціалу, що було зумовлено ускладненням зовнішнього середовища бізнес-діяльності організації,

© КУВАЄВА В.О., 2012

різким зростанням темпів його змін та загостренням конкуренції. Усвідомлення значимості нематеріальних активів, за допомогою яких організація може створювати та посилювати власні конкурентні переваги, особливо в довгостроковій перспективі, вимагає пошуку резервів та нових підходів щодо залучення такого економічного ресурсу як персонал підприємств, невичерпність та вдосконаліть якого дозволятиме організації стати більш конкурентноздатною. Крім того, на сучасному етапі розвитку економіки однією з головних умов стійкого функціонування організації є дотримання екологічних стандартів. Саме екологічна свідомість персоналу та її рівень дають змогу впроваджувати принципово нові управлінські рішення, впливати на потреби працівників та формувати корпоративну культуру організації за екологічними пріоритетами.

Важливим методом управління кадровою складовою виробництва є правильне стимулювання персоналу організації. Сутність цього процесу – одне з найскладніших завдань діяльності управлінців. Організації, в яких управлінський персонал оволодів мистецтвом управління, займають, як правило, провідні позиції на ринку. Жодна система управління не стане добре функціонувати, якщо не існує стратегічного плану стимулювання персоналу, згідно з яким конкретний працівник й колектив в цілому долучаються до досягнення власних та загальних цілей. Стимулювання екологізації є ефективним засобом управління персоналом тільки тоді, коли розроблено механізм практичної реалізації стратегічних екологоорієнтованих трансформацій. Сьогодні в умовах конкуренції змінюється як технічна, так і організаційна стратегія управління організацією, однією з яких є «кайдзен» стратегія. Як концепція вона являє собою сукупність науково обгрунтованих уявлень про управління в умовах конкуруючої економіки. В управлінні природокористуванням визначені такі принципи реалізації «кайдзен» стратегії [6, с.220–231]:

- підвищення моралі;
- гармонічна інтеграція членів групи;
- концентрація на еколого орієнтованих потребах клієнтів;
- неперервні зміни;
- відкрите визнання проблем й пропаганда відкритості;
- екологічна освіта й виховання;
- формування «підтримуючих» взаємовідносин;
- інформаційна інфраструктура природоохоронної діяльності підприємства.

Слід визначити, що останнім часом поряд з інноваційними стратегіями у сфері природокористування розвиток одержують й екологоорієнтовані стратегії «кайдзен». Ключову роль в управлінні екологічною свідомістю людського потенціалу мають зіграти екологічні цінності персоналу, який є середовищем існування практичних алгоритмів управління. У сучасних умовах для екологізації персоналу підприємства треба визначити комплекс завдань щодо кожного рівня організаційної структури управління. При цьому слід врахувати, що структурна диференціація праці менеджерів формується залежно від організаційної структури організації, масштабів та сфер діяльності, тобто існує горизонтальний та вертикальний розподіл їх праці. Вертикальний розподіл праці менеджерів дозволяє виділити три рівні управління: вищий, середній та нижчий. Отже, в організації функціонує три рівні структури управління. Головним є топ-менеджмент, далі менеджмент середньої ланки та завершує ієрархію управління менеджмент нижнього рівня [7, с.26–55].

Менеджмент вищого рівня в управлінні – це адміністрація організації, яка, зазвичай, складає 3-7% від загальної кількості управлінського персоналу. Топ-менеджмент здійснює стратегічне управління організацією в цілому. Тому перш за все саме вищому керівництву відведено ключову роль в екологізації персоналу, зокрема у формуванні еколого орієнтованої стратегії підприємства, постановці відповідних місії, цілей та завдань, яких має досягнути персонал організації. Для цього потрібна екологізація всіх напрямків діяльності організації, встановлення нових правил та норм на всіх стадіях прийняття та виконання рішень. Важливе значення у формуванні еколого орієнтованих поглядів відіграватиме культура організації. Доцільним є висвітлення екологічної свідомості в стратегії, місії та

завданнях підприємства. У сучасних умовах постійного вдосконалення діяльності та жорсткої конкуренції це може стати конкурентною перевагою для організації. Завданням вищого рівня менеджменту також є донесення до середнього рівня управлінського персоналу всіх змін та екологоорієнтованої інформації через наказ та розпорядження. Отже, топ-рівень управління організацією як вища керівна ланка має розробляти загальну стратегію екологізації персоналу. У табл. 1 наведено завдання щодо екологізації кадрової складової виробництва, що вирішуються на вищому рівні управління.

Середній рівень менеджменту включає менеджерів підрозділів, які формуються з декількох структурних одиниць, що поєднують спеціалістів штабних та функціональних служб управління, допоміжного виробництва, цільових програм та проектів. Слід зазначити, що середній рівень менеджменту найбільш багаточисельний (50–60% загальної кількості управлінського персоналу). Отож, саме середня ланка управлінців має стати зв'язковою між керівництвом, яке приймає екологоорієнтовані рішення, та безпосередніми виконавцями цих рішень. Зв'язок на кожному рівні управління підприємством повинен працювати як в прямому, так і в зворотному напрямку. Для успішної екологізації персоналу потрібно здійснювати регулярні та зважені зміни та впроваджувати пропозиції, корегувати їх для формування як більш ефективної праці, так і досягнення екологічних стандартів.

Формування екологічної свідомості потребує прийняття нових управлінських рішень, оскільки зовнішнє середовище організації постійно змінюється. А на такі зміни вчасно має реагувати не тільки топ-менеджмент; тому в системі управління діяльністю організації, важливе місце має відігравати результативний обмін інформацією між всіма її управлінськими рівнями. Завданням середнього рівня управлінського персоналу є саме тактичні завдання, перелік яких наведено в табл. 1. До нижнього рівня управління відносять менеджерів, що мають під своїм керівництвом працівників – виконавців робіт (відділу, бригади, ділянки та ін.). Для кожного працівника повинна бути донесена екологічна інформація, яку саме доводить менеджмент більш низького рівня. Для робітників та службовців завданням екологізації персоналу має стати виконання поставлених керівництвом завдань, таких, які наведені в табл. 1. Крім того, залежно від масштабу управління розрізняють лінійних та функціональних керівників. При цьому перші відповідають за прийняття рішень за всіма функціями екологорелевантного управління, а другі виконують реалізацію окремих завдань. Персонал підприємства має розуміти, приймати та усвідомлювати новації, що введені керівництвом та ефективно їх виконувати, пов'язуючи їх із природоохоронними завданнями. Важливо, щоб до кожної ланки персоналу було донесено якісну, добре сформульовану та подану в зрозумілий формі екологічну інформацію. Зміст інформації та її обсяг, мають бути відкориговані в залежності від рівня доступу до неї та з урахуванням займаної посади.

Для втілення стратегії екологізації персоналу треба дотримуватися як класичних методів управління, інструментів менеджменту, так і неформальне спілкування. Еколого орієнтоване управління людськими ресурсами вимагає управління знаннями, що впливатиме на розуміння доцільності та важливості екологічно орієнтованих нововведень. Тільки завдяки поступовому та грамотному розвитку екологічної свідомості буде підготовлено персонал, який за власним спонукання обиратиме екологічні цінності та буде дотримуватися [8, с.303–307].

Таблиця 1

Характеристика завдань екологізації персоналу (розроблено автором)

Рівні управління	Зміст завдань
1	2
Вищий рівень управління	– сформувати місію, цілі, мету та завдання організації з урахуванням екологічного імперативу та закріпити в них ідею екологізації; – регулярно переглядати та корегувати діяльність підприємства з урахування змін зовнішнього середовища організації, в тому числі й тих, що мають природоохоронну спрямованність;

Продовження табл. 1

1	2
	– розробити схему підлеглості персоналу щодо виконання природоохоронних завдань; – розробити ефективну систему впровадження екологічних новацій;
	– розробити та розповсюдити посадові інструкції для управлінського персоналу та закріпити рівень доступу до інформації та комунікації, а також рівень відповідальності за виконання поставлених цілей; – прийняти та дотримуватися екологічних стандартів та прагнути їх подальшого розвитку та вдосконалення; – сприяти розвитку та вдосконаленню процесу екологізації виробництва та покращенню якості довкілля; – використовувати ресурсозберігаючі технології; – організувати регулярний контроль за діяльністю підлеглих з впровадження та виконання процесу екологізації організації; – провести аналіз результатів діяльності організації: доходів, прибутковості та рентабельності діяльності з урахуванням екологоорієнтованих змін; – розробити методику моделювання і прогнозування процесу екологізації персоналу підприємства з урахуванням загальних тенденцій інноваційного розвитку; – підводити підсумки з екологізації персоналу організації та зробити висновки про рівень та виконання поставлених екологоорієнтованих завдань.
Середній рівень управління	– доносити до персоналу організації зміст екологоорієнтованих цілей та завдань, що поставлені керівництвом, контролювати їх дотримання та виконання; – здійснювати організацію та координацію управлінського персоналу: керівників, службовців та спеціалістів для досягнення еколого орієнтованих цілей; – формувати практичні завдання персоналу організації з урахуванням екологосвідомих потреб; – підготовити людей до екологоорієнтованих змін в організації ; – формувати еколого свідому культуру персоналу організації; – розробити систему стимулювання екологізації персоналу організації; – розробити різноманітні психологічні та еколого орієнтовані тренінги та залучити до них персонал, а також забезпечити можливості проходження курсів з підвищення кваліфікації при умові їх практичного застосування в процесі екологізації свідомості персоналу; – оцінювати моральний та психологічний клімат персоналу організації; – стимулювати еколого орієнтовані ініціативи персоналу; – розробити службові та робочі інструкцій з урахуванням екологічно орієнтованої свідомості виробничого персоналу; – організувати прямий та зворотній зв’язок між середнім та вищім рівнем управління, а також побудувати відповідні горизонтальні комунікації; – здійснювати контроль за рівнем кваліфікації робочої сили, соціальної активності та відповідальності, рівнем професійної підготовки підлеглого персоналу та рівнем екологічної свідомості; – проводити атестацію, складати звіти та контролювати якість виконання робіт та дотримання екологічних стандарів; – підраховувати можливі збитки та прибутки, що впливають на фінансовий результат діяльності підприємства з урахуванням екологічного фактора;

Продовження табл. 1

1	2
	– доводити до керівництва, працівників (залежно від рівня публічності інформації) результати розробки та впровадження плану екологізації персоналу організації.
Нижній рівень управління	– дотримуватися свідомого виконання робочих інструкцій, зокрема в екологічному аспекті; – здійснювати поліпшення та вдосконалення кваліфікації щодо виконання робіт з урахуванням екологічних вимог; – нести відповідальність за раціональним використанням виробничих ресурсів таких, як сировина і обладнання; – організувати робочі місця за принципами «зеленого» офісу; – займатися постійним самовдосконаленням персоналу з урахуванням екологічних цілей; – сприяти адаптації працівників до екологічних інновацій; – безперервно забезпечувати виконавців екологоорієнтованою інформацією.

Висновки і перспективи подальших розробок. Узагалі, екологізація управління – це процес реалізації дій щодо досягнення екологічно свідомої мети. Отже, екологізацію персоналу слід розглядати як процес проникнення екологічних ідей, понять, принципів у сферу управління кадрами підприємства, а також підготовки екологічно грамотної та свідомої сукупності трудових ресурсів, які знаходяться в розпорядженні організації та необхідні для виконання екологоорієнтованих функцій, досягнення екологічної мети діяльності організації та її успішного розвитку за екологічним імперативом.

Екологізація персоналу пов’язана із зміною світоглядних орієнтирів та впровадженням екологічно спрямованих знань у свідомість всіх робітників організації, зайнятих як трудовою, так і управлінською діяльністю. Слід зауважити, що екологізація персоналу організації у подальшому може стати важливою конкурентною перевагою організації в умовах ринкових трансформацій.

Список використаної літератури

1. Буркинский Б. В. Природопользование: Основы экономико-экологической теории / Б. В. Буркинский, В. М. Степанов, С. К. Харичков. – Одесса: ИПРЭЭИ НАН Украины, 1999. – 350 с.
2. Галушкіна Т. П. Економіка природокористування: [навч. посіб.] / Т. П. Галушкіна. – Харків: Бурун Книга, 2009. – 480 с.
3. Гирусов Э. В. Экология и экономика природопользования: [учеб.] / Э. В. Гирусов, С. Н. Бобылев, А. Л. Новоселов, Н. В. Чепурних; [под ред. проф. Э. В. Гирусова]. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 455 с.
4. Мельник Л. Г. Екологічна економіка: [підруч.] / Л. Г. Мельник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2002. – 346 с.
5. Петрушенко М. М. Економічне обґрунтування мотиваційного інструментарію екологоорієнтованого управління підприємством: автореф. дис на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.06 «Економіка природокористування та охорони навколишнього середовища» / М. М. Петрушенко. – Суми, 2007. – 22 с.
6. Садченко Е. В. Особенности «кайдзен» подхода к управлению природопользованием / Е. В. Садченко // Економічні інновації. – Одесса: ІПРЕЕД, 2011. – № 42. – С. 220–231.
7. Федосеев В. Н. Управление персоналом организации: [учеб. пособ.] / В. Н. Федосеев, С. Н. Капустин. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 368 с.
8. Екологічне управління: [підруч.] / В. Я. Шевчук, Ю. М. Саталкін, Г. О. Білявський та ін. – К.: Либідь, 2004. – 432 с.

Прийнято до друку 06.01.2012