

SWOT–АНАЛІЗ СИСТЕМИ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кувасва В. О.

Одеський державний екологічний університет, Україна

В сучасних умовах господарювання, що характеризуються значною економічною, соціальною та екологічною нестабільністю, здійснення ефективного управління організацією неможливо без врахування екологічного фактору. З огляду на це, адекватне реагування на зміни у зовнішньому середовищі передбачає відповідну трансформацію системи управління організацією, зокрема, її кадрової складової. Отже, важливою сходинкою на шляху до реалізації концепції сталого розвитку має стати екологізація персоналу організації.

Метою дослідження є визначення стратегії формування систем екологізації персоналу організації.

Сьогодні наявність високоінтелектуальних людських ресурсів з відповідним рівнем енвайронментальної свідомості слід вважати найголовнішим чинником інноваційного розвитку економіки, здійснення нової раціональності господарювання на підставі екологічних пріоритетів. І, незалежно від того, яка модель екологічного менеджменту (адитивна чи інтегрована) використовується в системі управління організацією, важливу роль відіграє екологізація персоналу – процес проникнення екологічних ідей, принципів, понять у сферу управління кадрами організації та формування екологічно свідомої сукупності трудових ресурсів, які знаходяться в розпорядженні організації й, керуючись екологічним імперативом, виконують свою професійну діяльність для досягнення мети організації та її успішного розвитку.

Ефективність екологізації персоналу, значно мірою, залежить від обраної системи здійснення цього процесу, яка являє собою сукупність елементів, що при взаємодії та зв'язках один з одним забезпечують активізацію екологічних аспектів в цілях організації, завданнях її підрозділів, діяльності кожного працівника, сприяють узгодженню економічної і соціальної ефективності на мікрорівні.

Використаний при визначенні стратегії формування системи екологізації персоналу організації SWOT – аналіз дозволив провести оцінку стану системи та виділити основні орієнтири та обмеження її розвитку у майбутньому, а також потенціали внутрішніх перетворень і стратегічних переваг (табл. 1).

Таблиця 1. – SWOT-аналіз системи екологізації персоналу організації

Можливості, що сприяють екологізації персоналу організації	Загрози щодо досягнення мети екологізації персоналу організації
<ul style="list-style-type: none"> – розробка та просування екологоорієнтованих знань; – можливість оволодіння новими ринками; – «екологізація персоналу» як стратегія забезпечення конкурентної переваги організації в довгостроковому періоді; – формування «зеленого іміджу» організації в цілому; – раціональне використання природних ресурсів що сприяє стійкому розвитку організації; – розробка ефективної системи впровадження екологічних новацій; – просування екологічно безпечних послуг та продуктів 	<ul style="list-style-type: none"> – постійний контроль за дотриманням екологічних новацій; – використання коштовних технологій в організації та системі екологізації персоналу, що потребує тривалого залучення коштів та інвестиційних вкладень; – постійні зміни зовнішнього середовища та їх наслідки по відношенню до системи екологізації персоналу; – потреба у високоінтелектуальному персоналі, що потребує вагомих витрат; – загроза появи організації – конкурентів з більш агресивними стратегіями в управлінні; – більш тривалий термін впровадження та окупності системи екологізації персоналу; – відтік кадрів і наукових фахівців внаслідок початкових ринкових невдач; – можливість посилення втручання та контролю державних та недержавних організацій; – загроза виживанню організації в середньостроковий період

Продовження табл. 1

Сильні сторони (переваги) екологізації персоналу організації	Слабкі сторони (недоліки) екологізації персоналу організації
<ul style="list-style-type: none"> – «екологізація персоналу» як конкурентна перевага; – формування місії, мети та завдань організації з урахуванням екологічного імперативу; – розробка та впровадження ефективної системи екологічних новацій та технологій; – наявність висококваліфікованих та наукових кадрів що дотримується поставленої мети та екологічних вимог; – формування екологосвідомих культури персоналу організації та соціальної відповідальності; – наявність позитивного іміджу та репутації організації; – розробка методики моделювання і прогнозування процесу екологізації персоналу з урахуванням загальних тенденцій інноваційного розвитку; – формування практичних завдань персоналу організації з урахуванням екологосвідомих потреб 	<ul style="list-style-type: none"> – недотримання персоналом екологоорієнтованих вимог; – висока вартість залучення та впровадження інноваційних стандартів та технологій; – тривалий період окупності вкладених коштів; – низька рентабельність; – високий рівень контролю та соціальної відповідальності

