

РАЗДЕЛ 2. ПРИРОДООХРАННАЯ ПОЛИТИКА. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ. МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Г. С. Арзамасова,
Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермь, Россия

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТЕ СИСТЕМ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

The development of industrial enterprises environmental management systems (EMS) is accompanied by the search for new approaches to solving the environmental problems and introduction of new principles and tools for managing environmental aspects, also increasing the role of business processes in solving environmental problems. One of the directions of development of modern EMS is the transition to the principles of environmental responsibility and long-term environmental efficiency. An important role in this issue is played by the development of employee management processes in EMS and the transition from the operational tasks of employee training to enhancing environmental engagement and developing an environmental culture. The article considers the main approaches and principles of management and development of human resources in modern EMS. The article presents a model of working with employees with a focus on increasing engagement and environmental culture.

В конце XX века параллельно с нарастанием экологических проблем и ужесточением требований по обеспечению экологической безопасности производств как со стороны законодательства, так и стороны рынка и общественности на промышленных предприятиях происходит трансформация подходов к управлению природоохранной деятельностью [1].

В последние десятилетия наблюдается переход от реактивной экологической политики в сторону построения систем экологически ответственного менеджмента, основанного на интеграции экологических вопросов во все сферы деятельности с ориентацией на стратегическое экологическое развитие и устойчивость [2, 3].

Стратегии управления экологической деятельностью на промышленных предприятиях представлены в таблице.

Стратегии и формы экологического управления

Экологическая стратегия	Форма экологического управления	Деятельность предприятия
Реактивная экологическая политика	Нормативное экологическое управление (управление по принципу «на конце трубы»)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Управление источниками загрязнения окружающей среды ✓ Модернизация основных и производственных фондов ✓ Внедрение природоохранных технологий ✓ Соблюдение требований внешней экологической отчетности ✓ Снижение эмиссий до нормативного уровня
Превентивная экологическая политика	Системы экологического менеджмента (управление по принципу «предотвращение загрязнения»)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Управление экологическими аспектами ✓ Интеграция экологических вопросов в бизнес-процессы ✓ Долгосрочные природоохранные программы и планы ✓ Внедрение ресурсосберегающих технологий ✓ Снижение эмиссий до «эффективного» уровня
Политика экологической ответственности	Менеджмент экологически ответственного бизнеса (управление на принципах КЭО)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Сбалансированное природопользование ✓ Внедрение «зеленых технологий» управления персоналом ✓ Развитие корпоративной экологической культуры и ценностей ✓ Социально-экологическая деятельность и взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами
Источник: разработано автором		

Достижение высокой экологической эффективности и результативности обеспечивается через внедрение систематического подхода и постоянного улучшения СЭМ [4]. Переход на новые принципы привели не только к пониманию значимости технических и технологических решений в области охраны окружающей среды, но и к осознанию высокой роли человеческих ресурсов и управления персоналом в обеспечении экологической результативности. Зарубежные исследования показывают устойчивую связь между показателями экологической эффективности и процессами управления персоналом в СЭМ [5].

Совершенствование СЭМ на промышленных предприятиях возможно только при условии формирования и развития персонала, вовлеченного и заинтересованного в улучшении качества окружающей среды, ориентированного на деятельность по снижению экологических рисков, разделяющего и принимающего экологические ценности организации [5]. В данном случае следует говорить не только о руководителях и линейных менеджерах, отвечающих за выполнение экологических показателей, а о всех категориях персонала [6].

Анализ зарубежных и российских исследований показал, что системная комплексная работа с персоналом, внедрение «зеленых» практик управления персоналом, интеграция процессов работы кадровых служб в СЭМ, укрепление экологических ценностей и развитие корпоративной экологической культуры – это, в настоящее время, основное направление совершенствования систем экологического управления на промышленных предприятиях.

В связи с этим в работе с персоналом наблюдается переход от традиционных ориентиров на обучение и подготовку персонала в сторону повышения заинтересованности и экологической вовлеченности. Необходимо отметить, анализ практик управления персоналом в современных СЭМ показал, что развитие персонала должно осуществляться на всех этапах от подбора и найма, до стимулирования и мотивации персонала [7].

Наиболее сложная задача стоит именно в проработке мер, направленных на повышение уровня экологической вовлеченности и формирования у персонала экологически релевантного поведения. В настоящий момент, это наиболее актуальная научная и практическая задача в области управления человеческими ресурсами в системах экологического менеджмента [8, 9].

Зарубежные исследования и практика промышленных предприятий, применяющих современные модели экологического менеджмента, показывает, что такая работа с персоналом должна выстраиваться на трех основных составляющих: повышение уровня осведомленности и информирования персонала, повышение уровня заинтересованности и уровня экологической

вовлеченности. При этом основу такой системной работы составляет процесс постоянного обеспечения требуемых компетенций как непосредственно необходимых для достижения экологических результатов, так и компетенций в основной профессиональной деятельности, способствующих выполнению экологических задач. Общая модель работы с персоналом в системах экологического менеджмента представлена на рисунке.



Рис. Общая модель работы с персоналом в системах экологического менеджмента

Экологическая заинтересованность и вовлеченность персонала обусловлена рядом таких факторов, как уровень экологического информирования и осведомленности, уровень поддержки и стимулирования экологических предложений, экологический имидж предприятия, личные мотивы и ценности, привлечение персонала к решению значимых экологических вопросов, делегирование ответственности в отношении природоохранной деятельности, производственная среда, состояние и оснащенность

природоохранных фондов. Это подтверждается проведенными социологическими исследованиями на крупных промышленных предприятиях Пермского края.

В качестве инструментов работы с персоналом в СЭМ могут применяться различные практики «зеленого» управления персоналом в зависимости от размеров, практики общего управления в организации, уровня интеграции процессов управления персоналом в экологическую деятельность, экологических ценностей и принципов организации. Как уже было сказано ранее, такие практики должны внедряться на всех этапах управления персоналом от включения экологических требований в процедуры рекрутинга и найма персонала, до реализации социально-экологических мероприятий с участием персонала и членов их семей [9].

Персонал, как движущая сила любой организации, в СЭМ должен рассматриваться в качестве ключевого фактора обеспечения долгосрочного устойчивого экологического развития. Это обусловлено тем, с компетентным и мотивированным персоналом можно реализовать любые экологические идеи и проекты, а также получить дополнительные положительные результаты, выраженные в снижении издержек на ликвидацию экологических последствий, возникающих по причине человеческого фактора.

Таким образом, переход на активные СЭМ, ориентированные на принципы экологической ответственности и направленные на реализацию долгосрочных экологических стратегий возможно при смещении внимания от технологических и технических решений в сторону укрепления и повышения экологической культуры и включения всего персонала на решение экологических задач.

ЛИТЕРАТУРА

1. Система экологического менеджмента: учебное пособие / В. В. Карманов, Г. С. Арзамасова, С. В. Карманова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Перм. нац. исслед. политехн. ун-т. – Пермь : Изд-во ПНИПУ. – 2012. – 190 с.

2. Магомадова, Т. Л., Стратегия управления организацией на основе принципов экологической ответственности бизнеса // TERRA ECONOMICUS. – 2012 г. – том 10. – № 2, часть 2. – С. 103–106.

3. Rashid, N., Khalid, S., Rahman, N., Environmental Corporate Social Responsibility (ECSR): Exploring its Influence on Customer Loyalty // Procedia Economics and Finance 31 (2015), 2015, pp. 705–713. – DOI: 10.1016/S2212-5671(15)01159-4.

4. Капнинова, О. С., Экологический менеджмент как основа предприятия нового поколения // Актуальные вопросы экономических наук. – 2014. – № 41-1. – С. 68–72.

5. Ahmad, S., Green Human Resource Management: Policies and Practices // Cogent Business & Management. – 2015. DOI: 10.1080/23311975.2015.1030817.

6. Ионова, М. Л., Управление качеством трудового потенциала персонала в системе экологического менеджмента предприятий// ИНТЕРЭКСПО ГЕО-СИБИРЬ. – 2016. – №2 – Т.3. – С. 43–46.

7. Renwick, D. W., Redman, T., Maguire S., Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda // International Journal of Management Reviews. – 2013. – pp. 1–14. – DOI: 10.1111/j.1468-2370.2011.00328.

8. Бачева, А. В., Арзамасова, Г. С. Методика количественной оценки степени вовлеченности персонала в природоохранную деятельность // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Охрана окружающей среды, транспорт, безопасность жизнедеятельности. – 2013. – № 2. – С. 16–27.

9. Малышева, И. А., Арзамасова, Г. С. Анализ и оценка уровня вовлеченности персонала в процессы природоохранной деятельности на промышленном предприятии // Модернизация и научные исследования в транспортном комплексе. – 2019. – Т. 1. – С. 194–197.

10. Amrutha, V. N., Geetha, S. N. A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability // Journal of Cleaner Production. – 2020. – Vol. 12. – pp. 1–12. – DOI:10.1016/j.jclepro.2019.119131.