

УДК 331.1

О.Ю. КУКУШКИНА,
кандидат социологических наук, доцент
Казанский (Приволжский) федеральный университет

Р.П. ЯКУНИНА,
соискатель кафедры логистики и управления
Казанский национальный исследовательский технологический университет

GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT – НОВАЯ МИРОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация. Эффективное управление любой современной организацией не представляется возможным без четко выстроенной системы управления персоналом. Данная статья посвящена новому подходу в управлении человеческими ресурсами организации – Green Human Resources Management. Устойчивое развитие играет одну из важнейших ролей в обеспечении конкурентных преимуществ современных компаний, ставит вопрос о том, как внедрить и применить экологические практики в систему управления персоналом организации. Следовательно, целью настоящей статьи является анализ такого подхода, как Green Human Resources Management (GHRM) – «зеленое» управление человеческими ресурсами организаций, а также анализ его использования в деятельности различных компаний. Вопросам развития экологического управления человеческими ресурсами посвящено множество трудов зарубежных исследователей. В данной статье изучены основные теории Green Human Resources Management, представлен анализ литературы по вопросам практик «зеленого» управления человеческими ресурсами. Рассмотрены мировые практики применения Green human resources management в ведущих международных компаниях, проанализирован опыт стран, применяющих данный подход. В выводах статьи обоснованы причины для внедрения «зеленого» управления человеческими ресурсами в практику и политику российских компаний.

Ключевые слова: Green Human Resources Management, «зеленое» управление человеческими ресурсами, «зеленое» управление персоналом, устойчивое развитие, управление человеческими ресурсами.

За последние два десятилетия возрастающий интерес к защите окружающей среды и устойчивому развитию поспособствовал возникновению такого нового для российской практики направления исследований в области управления человеческими ресурсами и управления персоналом, как Green Human Resources Management («зеленое» управление человеческими ресурсами). В настоящее время проблема устойчивого развития является весьма актуальной как на межстрановом, так и на региональном уровне, поэтому компании стараются больше заботиться о влиянии экологических проблем на свою конкурентоспособность, которую определяют человеческие ресурсы, играя ключевую роль в ее достижении [10].

Концепция «зеленого» УЧР является новой сферой исследований в области организационных изменений, начавшихся в 1990-х гг. [6]. В зарубежных исследованиях существует мно-

жество трактовок GHRM. По одной из них «зеленое» УЧР можно определить как набор политик, практик и систем, которые стимулируют экологичное поведение сотрудников компании с целью создания экологически чувствительной, ресурсоэффективной и социально ответственной организации.

Вопросам развития экологического управления человеческими ресурсами посвящено множество трудов зарубежных исследователей. Описание практического применения методов «зеленого» УЧР находит отражение в исследованиях таких ученых, как S. Ahmad, A.A. Arulrajah, H.H. Opatha, N.N.J. Nawaratne, G. Tang, Y. Chen и др. [3–13]. Оценка практики управления «зелеными» человеческими ресурсами в высшем учебном заведении отражена в исследовании S. Mukherjee, S. Bhattacharjee, N. Paul, U. Banerjee (2020). Существуют исследования, описывающие положительное влия-

яние GHRM на приверженность организации (Kim et al., 2019) [11, 12], финансовую эффективность, управление экологической цепочкой поставок (Nejati, Rabiei, Jabbour, 2017) и корпоративную экологическую эффективность (Kim et al., 2019) [9].

Проанализировав отечественные литературные источники, можно прийти к выводу, проблематика использования и применения практик GHRM в российских компаниях мало изучена и практически не распространена. Среди российских исследований изучению данной проблемы посвящены работы Г.С. Арзамасовой и И.А. Эсауловой, которые рассматривают Green Human Resource Management как концепцию управления человеческими ресурсами экологически ответственного бизнеса [2], а также анализируют вклад экологического УЧР на примере ООО «Газпром трансгаз Чайковский» [1]. В рамках концепции устойчивого развития развитие человеческих ресурсов на основании концепции человеческого капитала рассматривается в исследовании Р.П. Якуниной, А.И. Шинкевича [17].

Согласно зарубежным исследованиям и практикам на сегодняшний день концепция GHRM является достаточно распространенным и модным термином в бизнес-среде. Значение данной концепции со временем только возрастает. Тема экологического управления человеческими ресурсами включает в себя осведомленность и информированность о состоянии окружающей среды, предполагает социально-экономическую устойчивость организации.

Мировая практика применения Green Human Resources Management уже довольно широка. Известно, что Google использует «зеленую» технику рекрутинга, считая, что благодаря ей привлекаются самые талантливые люди [7]. «Зеленый» процесс найма включает в себя наем экологически чистых кандидатов без использования бумаги, т. е. заявления сотрудников могут быть приняты через сеть. Можно проводить интервью по телефону или онлайн.

Некоторые индийские организации инициировали «зеленые» принципы, такие, как меньшее использование бумаги, двусторонняя печать, выключение света, вентиляторов и кондиционеров в нерабочее время, призывая своих

сотрудников к совместному использованию автомобилей.

Многие немецкие организации, такие, как Bayer & Mannesmann и Siemens, привлекают потенциальных и высококонкурентных сотрудников, создавая им экологический имидж и используя экологически чистые мероприятия рекрутинга [16]. Кроме того, эти организации также уделяют особое внимание приему онлайн-заявлений о приеме на работу и проведению собеседований посредством видеоконференцсвязи [14].

Компании Honda, Starbucks, General Electrics, Timberland и Goldman Sachs успешно интегрировали экологическое управление со своими методами управления персоналом. Все эти организации уже довольно давно избегают потерь бумаги, минимизируя ненужные распечатки и поощряя переработку использованной бумаги [15].

Также примером Green Human Resources Management может быть известная компания American Airlines, которая гарантирует повторное использование своих авиалайнеров в производстве более 616 000 фунтов алюминиевых банок. Помимо этого, повторное использование собственных продуктов успешно практикуют компании Kodak, DuPont и Procter and Gamble [4].

Система «зеленых» вознаграждений (денежных и неденежных) предназначена для мотивации сотрудников, которые достигают своих экологических целей, придя с инновациями для защиты окружающей среды с минимальным использованием ресурсов, и действует в некоторых зарубежных компаниях, работающих в Европе, США и Великобритании. Они ввели оплату труда, связанную с производительностью, в соответствии с этой системой. Старшие работники и менеджеры среднего звена получили компенсацию в размере более 10 % за внедрение экологически чистых методов и производство экологически чистых товаров [8].

Главным стратегическим аспектом в области «зеленого» УЧР выступает персонал организации, в том числе HR-менеджеры, играющие важную роль в создании корпоративной культуры компании, частью которой в органи-

зациях должна быть экологическая ответственность. В обязанности HR-менеджеров организаций, имеющих свое производство, должно входить информирование вновь пришедших сотрудников и также уже работающих о концепции и практиках «зеленого» УЧР и правильном использовании природных ресурсов. Этим они будут помогать компании поддерживать надлежащую окружающую среду и сохранять природные ресурсы для будущих поколений. Отсюда следует, что GHRM – это сфера деятельности, напрямую связанная со стратегиями, информацией, материалами и технологиями, которые способствуют минимизации воздействия на окружающую среду и требуют специальных знаний, навыков и опыта в этих областях.

Казалось бы, на сегодняшний день достаточное количество организаций на глобальном уровне применяют методы управления человеческими ресурсами в экологическом контексте. Однако организации только в последние годы начали определять концепцию экологизации как часть своей кадровой политики и практики. Отсюда следует, что изучение и анализ практик и политик «зеленого» управления человеческими ресурсами способны внести значительный вклад в область управления персоналом в теоретическом и практическом плане.

Ввиду вышесказанного следует выделить причины того, почему важно принять и ввести практику «зеленого» управления человеческими ресурсами. Авторы статьи согласны с исследователями института Нью-Дели, которые выделяют следующие причины принятия практик GHRM [5]:

- потребности в развитии трудовых ресурсов, которые появляются ввиду формирования «зеленой» экономики», что способно принести пользу сотрудникам;

- если сотрудники заинтересованы в решении проблем данного рода, то они стараются найти более инновационные решения бизнес-проблем, связанных с динамическими изменениями и устойчивым развитием;

- GHRM способствует созданию новых рабочих мест, открывающих возможность трудоустройства для более продвинутых, современ-

ных и талантливых сотрудников с «зелеными» ценностями.

Основываясь на довольно успешном западном опыте использования практик «зеленого» УЧР, российским предприятиям и организациям необходимо брать курс на внедрение их в свои кадровую и стратегическую политику. Уже так эффективно работающие и активно используемые во всем мире практики GHRM способны вывести организацию на новый уровень бизнес-процессов, снизить затраты, улучшить практики корпоративной социальной ответственности и повысить привлекательность компании с точки зрения бренда работодателя.

Литература

1. Арзамасова Г.С., Черепанов А.А. Вклад экологического управления человеческими ресурсами в развитие системы экологического менеджмента: опыт российского предприятия // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. – 2020. – № 3. – С. 114–122.
2. Арзамасова Г.С., Эсаулова И.А. Green human resource management – концепция управления человеческими ресурсами экологически ответственного бизнеса // Вестник НГУЭУ. – 2020. – № 2. – С. 42–53.
3. Arulrajah A.A. et al. Green Human Resource Management Practices: A Review // Sri Lankan Journal of Human Resource Management. – 2015. – Vol. 5. – Is. 1. – P. 1–16.
4. Anuradha A., Srivastava A.K. The Study of Green Human Resource Management and its effect on employees' health in Automobile Industry // International Conference on Advances in Business Management and Law (ICABML). – 2019. – Vol. 2. – P. 149–158.
5. Swaty Dr., Madan S. GREEN HRM: A Requirement for 21st Century // International Journal of Engineering and Management Research. – 2016. – Vol. 6. – Is. 4. – P. 239–243.
6. Green Human Resources Management Definition & Meaning // You Matter. – URL: [https://youmatter.world/en/definition/green-human-resources-management-meaning-definition/#:~:text=Green%20Human%20Resources%20Management%20\(GHRM,efficient%2C%20and%20socially%20responsible%20organization/](https://youmatter.world/en/definition/green-human-resources-management-meaning-definition/#:~:text=Green%20Human%20Resources%20Management%20(GHRM,efficient%2C%20and%20socially%20responsible%20organization/) (дата обращения: 20.11.2021).
7. Examples of Companies who adopted GREEN HRM General Electric's Uses Six Sigma: Course Hero. – URL: <https://www.coursehero.com/file/p31skc5/>

Examples-of-Companies-who-adoptedGREEN-HRM-General-Electrics-Uses-six-sigma/ (дата обращения: 20.11.2021).

8. *Jyoti K.* Green HRM-People Management Commitment to Environmental Sustainability // Paper Presented at the Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success. – 2019.

9. *Kim Y.J., Kim W.G., Choi H.-M., Phetvaroon K.* The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance // *International Journal of Hospitality Management*. – 2019. – Vol. 76. – P. 83–93.

10. *Kukushkina O.Y., Yureva O.V., Yurkov D.V.* Public authorities and management effectiveness estimation in the RF regional level // *Laplace em Revista*. – 2021. – Vol. 7. – Is. 3. – P. 210–217.

11. *Mampra M.* Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? // *A study In Proceedings of tenth AIMS International Conference on Management*. – 2013. – P. 1273–1281.

12. *Marhatta S., Adhikari S.* Green HRM and sustainability // *International E-Journal of Ongoing Research in Management & IT*. – 2013. – URL: www.asmgroupp.edu.in/incon/publication/incon13-hr-006pdf/ (дата обращения: 20.11.2021).

13. *Opatha H.H., Arulrajah A.A.* Green Human Resource Management: Simplified general reflections // *International Business Research*. – 2014. – Vol. 7. – P. 101–112.

14. *Ruchismita P., Shitij R., Pallavi S., Vivek Y.* Green HR: Analysis of sustainable practices incorporated by IT firms in India // *SIMS Journal of Management Research*. – 2015. – Vol. 1. – P. 12–17.

15. *Majeed S., Khan A.* Green Human Resource Management Practices: A Review of Literature // *International Journal of Management, Technology and Engineering*. – 2019. – Vol. 9. – Is. 1. – P. 1834–1841.

16. *Ahmad S., Nisar T.* Green Human Resource Management: Policies and practices // *Cogent Business & Management*. – 2015. – Vol. 2. – Is. 1. – URL: https://www.researchgate.net/publication/334317586_Sustainable_development_The_role_of_green_HRM (дата обращения: 20.11.2021).

17. *Shinkevich A.I., Yakunina R.P., Klimenko T.I.* Index approach implementation mechanism to the human capital assessing within the framework of the sustainable development concept // *E3S Web of Conferences*. – 2021. – Vol. 274. – P. 10027.

Информация об авторах

Кукушкина Ольга Юрьевна, кандидат социологических наук, доцент, Казанский (Приволжский) федеральный университет.

E-mail: kukushkina.oy@gmail.com

Якунина Регина Петровна, соискатель кафедры логистики и управления, Казанский национальный исследовательский технологический университет.

E-mail: ya.rp@list.ru

O.YU. KUKUSHKINA,
PhD in Sociology, Associate Professor,
Kazan (Volga region) Federal University

R.P. YAKUNINA,
Applicant of Logistics and Management Department,
Kazan National Research Technological University

GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT – A NEW GLOBAL CONCEPT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract. Effective management of any modern organization is not possible without a well-structured personnel management system. This article discusses a new approach in the human resources management of organizations – Green human resources management. Sustainable development plays one of the most important roles in ensuring the competitive advantages of modern companies and raises the question of how to implement and apply environmental practices in the organization's personnel management system. Therefore, the purpose of this article is to analyze such approach as Green human resources management (GHRM) – “green” human resource management of organizations, as well as an analysis of its use in the activities of various companies.

Many works of foreign researchers are devoted to the development of environmental management of human resources. This article examines the basic theories of Green human resources management, presents an analysis of the literature on the practices of “green” human resources management. The world practices of using Green human resources management in leading international companies are considered, the experience of countries applying this approach is analyzed. The conclusions of the article substantiate the reasons for the introduction of “green” human resource management in the practice and policy of Russian companies.

Keywords: Green human resources management, “green human resources management”, “green” personnel management, sustainable development, human resources management.

References

1. *Arzamasova G.S., Cherepanov A.A.* The contribution of environmental human resource management to the development of an environmental management system: the experience of a Russian enterprise // Scientific journal NRU ITMO. – Series: Economics and Environmental Management. – 2020. – No. 3. – P. 114–122.
2. *Arzamasova G.S., Esaulova I.A.* Green human resource management – concept of managing the human resources of ecologically responsible business // Bulletin NGUEU. – 2020. – No. 2. – P. 42–53.
3. *Arulrajah A.A. et al.* Green Human Resource Management Practices: A Review // Sri Lankan Journal of Human Resource Management. – 2015. – Vol. 5. – Is. 1. – P. 1–16.
4. *Anuradha A., Srivastava A.K.* The Study of Green Human Resource Management and its effect on employees’ health in Automobile Industry // International Conference on Advances in Business Management and Law (ICABML). – 2019. – Vol. 2. – P. 149–158.
5. *Swaty Dr., Madan S.* GREEN HRM: A Requirement for 21st Century // International Journal of Engineering and Management Research. – 2016. – Vol. 6. – Is. 4. – P. 239–243.
6. Green Human Resources Management Definition & Meaning // You Matter. – URL: [https://youmatter.world/en/definition/green-human-resources-management-meaning-definition/#:~:text=Green%20Human%20Resources%20Management%20\(GHRM,efficient%2C%20and%20socially%20responsible%20organization/](https://youmatter.world/en/definition/green-human-resources-management-meaning-definition/#:~:text=Green%20Human%20Resources%20Management%20(GHRM,efficient%2C%20and%20socially%20responsible%20organization/) (date accessed: 20.11.2021).
7. Examples of Companies who adopted GREEN HRM General Electric’s Uses Six Sigma: Course Hero. – URL: <https://www.coursehero.com/file/p31skc5/Examples-of-Companies-who-adoptedGREEN-HRM-General-Electrics-Uses-six-sigma/> (date accessed: 20.11.2021).
8. *Jyoti K.* Green HRM-People Management Commitment to Environmental Sustainability // Paper Presented at the Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success. – 2019.
9. *Kim Y.J., Kim W.G., Choi H.-M., Phetvaroon K.* The effect of green human resource management on hotel employees’ eco-friendly behavior and environmental performance // International Journal of Hospitality Management. – 2019. – Vol. 76. – P. 83–93.
10. *Kukushkina O.Y., Yureva O.V., Yurkov D.V.* Public authorities and management effectiveness estimation in the RF regional level // Laplace em Revista. – 2021. – Vol. 7. – Is. 3. – P. 210–217.
11. *Mampra M.* Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? // A study In Proceedings of tenth AIMS International Conference on Management. – 2013. – P. 1273–1281.
12. *Marhatta S., Adhikari S.* Green HRM and sustainability // International E-Journal of Ongoing Research in Management & IT. – 2013. – URL: www.asmgroup.edu.in/incon/publication/incon13-hr-006pdf/ (date accessed: 20.11.2021).
13. *Opatha H.H., Arulrajah A.A.* Green Human Resource Management: Simplified general reflections // International Business Research. – 2014. – Vol. 7. – P. 101–112.
14. *Ruchishmita P., Shitij R., Pallavi S., Vivek Y.* Green HR: Analysis of sustainable practices incorporated by IT firms in India // SIMS Journal of Management Research. – 2015. – Vol. 1. – P. 12–17.
15. *Majeed S., Khan A.* Green Human Resource Management Practices: A Review of Literature // International Journal of Management, Technology and Engineering. – 2019. – Vol. 9. – Is. 1. – P. 1834–1841.
16. *Ahmad S., Nisar T.* Green Human Resource Management: Policies and practices // Cogent Business & Management. – 2015. – Vol. 2. – Is. 1. – URL: https://www.researchgate.net/publication/334317586_Sustainable_development_The_role_of_green_HRM (date accessed: 20.11.2021).
17. *Shinkevich A.I., Yakunina R.P., Klimenko T.I.* Index approach implementation mechanism to the human capital assessing within the framework of the sustainable development concept // E3S Web of Conferences. – 2021. – Vol. 274. – P. 10027.