

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ КРУГЛИЙ СТИЛ  
«ПРОСУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ НАВИЧОК ТА ПІДХОДІВ ДО СТАЛОЇ  
БІОЕКОНОМІКИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ В УКРАЇНІ»**

---

**Світлана ЦИМБАЛЮК,**

*Доктор економічних наук, професор,  
декан факультету управління персоналом, соціології та психології,  
Київський національний економічний університет імені Вадима  
Гетьмана*

**Svitlana TSYMBALIUK**

*Doctor of Economics, Professor, Dean of the Faculty of Personnel Management,  
Sociology and Psychology,  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman  
ORCID ID: 0000-0002-6194-4035*

**ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ЗЕЛЕНОГО УПРАВЛІННЯ  
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ**

**GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT THEORY AND  
PRACTICES IN UKRAINE**

Технічний поступ, зростання населення, нераціональне використання природних ресурсів, їх виснаження та забруднення призводять до погіршення екологічної ситуації на планеті. Захист навколишнього середовища стає завданням державних органів влади та бізнесу, громадських організацій та кожного громадянина. Окрім глобальних проблем, екологічна ситуація в Україні погіршується через військові дії. Соціально відповідальні компанії повинні змінити свою економічну поведінку та впроваджувати зелені практики в усі функціональні сфери. Для реалізації зелених ініціатив компаніям потрібні працівники, які поділяють зелені цінності та володіють екологічними знаннями і навичками.

---

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL ROUND TABLE  
«PROMOTION OF EUROPEAN SKILLS AND APPROACHES FOR  
SUSTAINABLE BIOECONOMY IN THE CONDITIONS OF UKRAINIAN  
ACUTE CHALLENGES»**

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ КРУГЛИЙ СТИЛ  
«ПРОСУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ НАВИЧОК ТА ПІДХОДІВ ДО СТАЛОЇ  
БІОЕКОНОМІКИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ В УКРАЇНІ»**

---

Зелене управління людськими ресурсами (GHRM) є новою концепцією управління персоналом, яка передбачає інтеграцію екологічних питань у політику та практику управління персоналом.

Політики та практики зеленого управління людськими ресурсами сприяють досягненню Цілей сталого розвитку:

Ціль 6 – Чиста вода та належні санітарні умови;

Ціль 7 – Доступна та чиста енергія;

Ціль 11 – Сталий розвиток міст і громад;

Ціль 12 – Відповідальне споживання та виробництво;

Ціль 13 – Пом'якшення наслідків зміни клімату;

Ціль 14 – Збереження морських ресурсів;

Ціль 15 – Захист та відновлення екосистем на суші [1].

Серед важливих теоретико-методологічних засад дослідження зеленого управління людськими ресурсами варто виокремити такі:

- зелене управління людськими ресурсами фокусується на екологічній стійкості суспільства, а тому є одним із найперспективніших напрямів розвитку управління персоналом;
- практики зеленого управління людськими ресурсами впливають на екологічну поведінку працівників, тому відіграють вирішальну роль у формуванні екологічної політики організації;
- підтримка керівництва компанії є запорукою успішного впровадження практик зеленого управління людськими ресурсами.

Незважаючи на усвідомлення важливості екологізації управління людськими ресурсами, результати дослідження показали, що зелені практики не знайшли поширення в управлінні персоналом. Так, за результатами опитування, 45% компаній в Україні мають політику зеленого управління людськими ресурсами. 41% респондентів зазначили, що в компанії визначені структурні підрозділи, відповідальні за реалізацію екологічної політики. У 37% компаній визначено посадових осіб, які опікуються екологічними питаннями. Лише 36% компаній інформують працівників про

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ КРУГЛИЙ СТИЛ  
«ПРОСУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ НАВИЧОК ТА ПІДХОДІВ ДО СТАЛОЇ  
БІОЕКОНОМІКИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ В УКРАЇНІ»**

---

екологічні заходи. 21% респондентів вказали, що вимоги до кандидатів на вакантні посади містять зелені компетенції. У процесі добору 26% компаній оцінюють екологічну обізнаність та здатність кандидатів до екологічної поведінки.

Незважаючи на розвиток теорії та практики зеленого управління людськими ресурсами, питання впровадження зелених питань у різні функції управління персоналом залишаються актуальними. Бракує комплексних досліджень щодо розробки зеленої стратегії управління людськими ресурсами, яка б охоплювала всі функції управління персоналом, а не лише традиційні (добір, адаптацію, навчання та мотивацію персоналу). Важливими функціями є розробка організаційної структури з центрами відповідальності за реалізацію зеленої політики, формування дружньої до довкілля корпоративної культури, розвиток екологічного мислення тощо. Особливу увагу слід приділити позиціонуванню організацій як зеленого роботодавця задля залучення працівників із зеленими цінностями та соціально відповідальною поведінкою.

**Список використаних джерел**

1. UN General Assembly (2015). The 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/goals>.