

**КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ «ЗЕЛЕНОГО»
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Зборина Ирина Михайловна, к.э.н., доцент

Полесский государственный университет

Zborina Irina Mihajlovna, PhD, Polesky State University, zborina75@mail.ru

В современном мире одной из актуальных тем является тема внедрения зеленой политики, экономики и технологий. Это в первую очередь подразумевает зеленый образ жизни - понятие, неразрывно связанное с выбором и осознанием как каждого отдельного человека, так и окружающего его общества в целом.

Если говорить о будущем потребителе зеленой экономики, то наиболее подходящим определением будет то, что это человек, который научился нести ответственность за свои действия и обладает пониманием происходящих вокруг него процессов в более долгосрочной перспективе, чем его жизнь. Другим возможным определением потребителя зеленой экономики является то, что это человек, имеющий минимальную (или вовсе не имеющий) дистанцию между ответами на вопрос «как нужно поступить в определенной ситуации» и «как я поступлю в данной ситуации».

Психологическому аспекту зеленой экономики в настоящее время уделяется все большее внимание. Именно психология, поведенческие и моральные принципы людей являются пробелом между зелеными инициативами и их органичным внедрением в повседневную жизнь. За последние 10 лет такое направление исследований, как климатическая психология получила в мире достаточно большое развитие. К примеру, в магистратуре Университета г. Бергена в Норвегии на факультете социальной психологии открылся курс лекций под названием «Психология изменения климата» [1].

Социолог из Уитман Колледжа (Вашингтон, США) К.М. Норгаард в своем исследовании говорит о том, что человек отрицает факт изменения климата потому, что это является некомфортной мыслью. В повседневной жизни люди стремятся ограничить себя позитивными мыслями, не вызывающими чувство вины, сохранить положительный образ себя самого. Следовательно, человек подсознательно предпочитает не задумываться о том, как была, к примеру, произведена его одежда и еда. Психолог из Стэнфордского Университета Д. Кросник также подтверждает это теорию. Согласно его исследованию люди перестают заботиться об изменении климата, когда понимают, что легкого решения данной проблемы не существует. Другим важным фактором отрицания экологических проблем психологи считают отсутствие чувства длительности жизни у современных людей (терро-

ризм, гонка вооружений, атомное оружие и т.д.), что в свою очередь не мотивирует человека заботиться о проблемах будущего.

Исследования выделяют пять характеристик человеческой психологии, которые затрудняют процесс принятия экологических мер, а также даются рекомендации о том, как их преодолеть. 1). Экологические проблемы и зеленая экономика чаще всего представляется нам в абстрактном виде и статистических данных, что не производит должного эффекта на людей. Чтобы вызвать желание действовать, необходимо использовать более конкретную информацию с акцентом на возможных изменениях повседневного быта отдельного человека. 2). Проблема изменения климата настолько глобальна, что любые индивидуальные изменения в образе жизни, кажутся человеку незначительными. В этом случае мотивировать людей можно за счет создания общественных норм, поощряющих зеленые инициативы каждого человека. 3). Экологические проблемы кажутся человеку отдаленными и неопределенными, что заставляет его концентрировать внимание на краткосрочных экономических эффектах (сокращение своего углеродного следа невыгодно и т.д.). Таким образом, при распространении информации об изменении климата необходимо подчеркивать последствия для отдельных регионов и рассчитывать данные более локально. 4). Исследование показывает, что люди наиболее склонны к риску, если речь идет о потенциальных потерях (понижение уровня жизни, качества окружающей среды). Это говорит о том, что для мотивации к действию люди должны получать информацию не о негативных последствиях бездействия, а о положительных изменениях и выгодах от немедленного действия в пользу экологии. 5). Внешняя мотивация (денежные поощрения энергосберегающих инициатив и т.д.) дает гораздо больший эффект в комплексе с мотивацией внутренней (улучшение благосостояния других людей, забота об окружающей среде), так как именно внутренняя мотивация является долгосрочной и заставляет человека вести устойчивый образ жизни после того, как внешняя мотивация исчезает [1].

Необходимо отметить, что в проведенных исследованиях основной акцент в развитии зеленой экономики делается на обществе и поведении каждого отдельного человека, а не на правительстве и общественных организациях. Это говорит о соответствующей тенденции не только в психологии, но и в других отраслях человеческой деятельности. В настоящее время сформировался определенный пробел между технологическими и политическими разработками в зеленой экономике и их массовым принятием людьми в повседневной жизни и быту. Следовательно, надо говорить о важности осознания менеджментом организаций критически важной роли человеческих ресурсов в обеспечении экологической результативности и успешной реализации эколого-ориентированных стратегий бизнеса наряду с другими аспектами экологически безопасного производства.

В данном контексте можно отметить появление нового направления практической деятельности и научных исследований, получившее название «Green Human Resource Management» (GHRM), объединяющее сферы управления человеческими ресурсами (УЧР) и экологического менеджмента.

Понятие «Green Human Resource Management» (GHRM), обозначающее управление человеческими ресурсами (УЧР) в экологически ответственных организациях, впервые было предложено W. Wehrmeyer в книге «Greening People: Human Resources and Environmental Management», опубликованной еще в 1996 г. Автор утверждал, что именно сотрудники являются ключом к успеху, если компания

осуществляет свою деятельность, основываясь на принципах устойчивого развития, потому что эти принципы могут быть реализованы только благодаря энергии, производительности и личной приверженности каждого работника экологическим целям организации [2]. Хотя экологический менеджмент предполагает использование соответствующих методов управления персоналом, GHRM рассматривает гораздо более широкий спектр практик УЧР, включающих, в частности, вопросы формирования «зеленой» организационной культуры и системы отношений между руководством и персоналом, влияющих на мотивацию и экологическое поведение людей, которые в совокупности создают мощные предпосылки для продвижения «зеленых» инноваций и улучшения экологических показателей организации.

Таким образом, вопросы формирования и эффективного управления человеческим капиталом, находятся в центре внимания большого числа исследований, но по-прежнему остается много вопросов для дальнейших исследований:

- формирование эффективной модели управления человеческим капиталом, ориентированной не только на экологические, но и психологические, социальные результаты корпоративной экологической ответственности;
- выявление механизмов трансформации существующих систем управления персоналом;
- разработка инструментов интеграции существующих моделей управления в систему экологического менеджмента в условиях меняющейся внешней среды;
- создание эмпирической основы для оценки возможных социальных, психологических, экономических и экологических результатов экологизации человеческих ресурсов с учетом специфики существующих практик управления, требований законодательства и заинтересованных сторон.

Список использованных источников

1. Человеческий капитал как основной элемент перехода к зеленой экономике [Электронный ресурс] // – Режим доступа: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/65000> – Дата доступа: 21.10.2021
2. Арзамасова, Г.С. Green Human ReSource Management – концепция управления человеческими ресурсами / Г.С. Арзамасова, И.А. Эсаулова // Вестник НГУ-ЭУ. 2020 – №2. С.42-53.