

МОДЕЛЪТ НА „ЗЕЛЕНО УПРАВЛЕНИЕ” В КРЪГОВАТА ИКОНОМИКА

Доктор Виляна Янкова Русева
Бургаски свободен университет

GREEN MANAGEMENT MODEL IN CIRCULAR ECONOMY

Vilyana Yankova Ruseva, PhD
Burgas Free University

Резюме: Настоящият доклад е ориентиран към съвременните тенденции за управление в условията на екологична устойчивост. Осъзнато е влиянието от индустриалната и човешка дейност върху околната среда, както и необходимостта от умно потребление на ресурсите и тяхната възобновяемост. Зеленият модел е новата млада и изключително ефективна практика на управлението на човешките ресурси и корпоративна социална осъзнатост за устойчивост в организациите.

Abstract: This report focuses on current trends in environmental sustainability. The impact of industrial and human activity on the environment is recognized, as well as the need for smart resource use and renewability. The green model is the new young and highly effective practice of human resource management and corporate social awareness for sustainability in organizations.

Keywords: Circular economy, green management, green growth, human resources, sustainability, corporate social responsibility

Индустриализацията, така важна за икономическия растеж и развитието на обществото, промени начина по, който всичко бе създадено – от храна и енергия до производствени и здравни технологии. Управлението на жизнения цикъл на природните ресурси, от добива чрез проектиране и производство на продукти, до това, което се счита за отпадък, е от съществено значение за екологичното и биологично равновесие и част от развитието на ефективна ресурс, *кръгова икономика*, където нищо не се губи. По-интелигентният дизайн, позволяващ продуктите да бъдат, повторно използвани, реконструирани и след това отново рециклирани, трябва да се превърне в норма.

Европейската комисия[1] насърчава повишаване на ефективността на ресурсите, насърчава еко-иновации, предоставя инструменти, които могат да ви помогнат за разпознаване на екологичните продукти и за поддържане на екологично чисти иновативни бизнеси.

По-зелената икономика означава нов растеж и възможности за работа. Еко-дизайнът, еко-иновациите, предотвратяването на отпадъците и повторната употреба на суровини могат да доведат до нетни спестявания за предприятията в ЕС до 600 милиарда евро. Допълнителните мерки за увеличаване на производителността на ресурсите с 30% до 2030 г. биха могли да увеличат БВП с близо 1%, като същевременно

създават 2 милиона допълнителни работни места. Освен това е от полза за околната среда и намалява емисиите на парникови газове в Европа.

Същност и принципи на кръговата икономика

Кръговата икономика е нова европейска политическа концепция [2], която предвижда структурна реформа с цел преход на нашата икономика от модел „вземи, направи, изхвърли“ към цикличен модел, който съответства в по-голяма степен на живата система. Реализирането на тази идея беше осъществима със създаването на нова концепция за нашето бъдеще, през декември 2015 г. ЕК направи достъпен плана за действие за кръговата икономика, мащабна рамка на публичната политика на ЕС. Ефектът от тези действия формира подходът на колективната маса към производството и потреблението на стоки и услуги. От друга страна една от основните политики на ЕС, а именно тази за сближаване, се счита за един от основните катализатори на инвестиции. Освен това, що се отнася до принципите на пропорционалност и субсидиарност, политиката на сближаване също така осигурява най-добрите инструменти за преминаване към кръгова икономика. Многостепенното управление, което е основата за политиката на сближаване, се осъществява съобразно същия принцип. Следователно тези две публични политики следват една и съща логика и би трябвало да се допълват взаимно, като същевременно постигат своите собствени политически цели.

Принципът на устойчивост и устойчиво развитие

През 1983, новосъздадената Международна комисия [3] за опазване на околната среда и развитие (The World Commission on Environment and Development) към ООН с председател Гру Харлем Брунтланд се възлагат следните три задачи:

- ✓ Изследване на проблемите с околната среда и предприемане на ефективни мерки за тяхното разрешаване
- ✓ Ефективна външна политика и подобряване на международните отношения, с цел отстраняване на конфликтите по отношение на околната среда.
- ✓ Повишаване на личната и глобална отговорност свързани с околната среда и човешкото развитие.

Наред с верните изводи и оригинални препоръки в доклада на Гру Харлем Брунтланд се въвежда понятието „устойчиво развитие“ и се разработва обща концепция. В него обаче липсва подробен план за неговото достигане.

„Устойчивото развитие [4] представлява програма на процеса за реструктуриране на икономическите, социалните и техническите отношения с цел запазване на природната и човешката среда за настоящите и бъдещите поколения и с пълно признаване на неповторимата стойност на самата природа. Това включва:

- устойчиво използване на природните ресурси;
- възстановяване и поддържане на целостта на екологичните процеси и екосистеми;
- защита на генетичното разнообразие и опазване на природата в най-общ смисъл;
- защита и подобряване на човешкото здраве, сигурност, икономическо и социално благосъстояние;
- равнопоставеност между поколенията.”



Фигура 1. Трите стълба на устойчивост

Концепцията за устойчиво развитие се основава на системното и дългосрочно използване на ресурсите на околната среда – природна, икономическа и социална, икономическа и социална еволюция с ненамеса в околната среда. Тази концепция е много добре възприета в редица организации, които развиват своя бизнес модел и фирмена политика върху устойчивото развитие, с което добавят стойност в обществото.

В следствие на тревожно нарастващата заплаха от човешката и промишлена дейност и взаимодействието им с околната среда, индустриалната дейност навлезе в ерата на трансформация и доведе до дискусии и по-нови концепции като „зелено управление” (*green management*)

Зелено управление (*green management*)[5] – най-общо казано, зеленото управление означава внедряване на екологични практики в процеса и решенията на ръководството. Това е усилие за подобряване на основа за управление на околната среда, създаваща организация за устойчиво бъдеще за дълготрайна перспектива чрез изграждане на лична отговорност за екологични дейности; промяна на политиките, практиките и принципите на система за управление; иновация на зелен продукт и услуги; модернизирание на екологична инфраструктура и изхвърляне на отпадъци практики на управление. То предвижда всички дейности, ангажирани с опазване на околната среда и поддържане на екологичен баланс. С подобни познания се оформя възможността сис-

темата да остане работеща без изчерпване на ресурсите, поддържане икономическа жизнеспособност, а също и поддържане на нуждите на настояще и бъдеще. Зеленото управление се развива от последните няколко десетилетия до постигане на устойчиви практики в областта на бизнеса, селското стопанство, обществото, околната среда и личния живот, като се управляват по начин, който ще бъде от полза за настоящите и бъдещето поколения.

Зелено управление на човешките ресурси

Твърди се, че *зеленото управление на човешките ресурси* е ключова дейност за устойчивото развитие на компанията. Сравнително млад модел за УЧР, то крие символиката на зеления цвят за едно младо, животворно, иновационно управление, в духа на синергия между колектив, мениджмънт и околна среда. Спестяването[6] на ресурси като време, пари, усилия и стрес на работното място, опазва и съхранява суровини, умения, качества и таланти на човешки ресурси, с положителна нагласа за здравето и позитивното настроение, насърчава производителността и компетентността и съдейства за осъзнаването на ценности – всичко това е „зелено”

Необходимо е да се очертаят основните причини за това защо публичните организации приемат екологични практики за управление на човешките ресурси. Основните причини включват; опазване на естествената среда, осигуряване на здравословна работна среда и повишаване на морала на служителите, увеличаване конкурентоспособността чрез осигуряване на корпоративна социална отговорност (CSR) и намаляне на разходите. Други включват; положителният имидж на компанията, намаляване на интервенциите от страна на правителството и други право прилагачи агенции, разработване на екологично обучение сред служителите, стимулиращо иновации и растеж, улесняващи обучението и оформянето поведение, за максимално използване на ресурсите и намаляване на отпадъците.

Зеленото управление се състои от няколко забележителни практики[7], а именно „планиране на зелена работна среда; набиране и подбор; обучение и развитие; управление на изпълнението; възнаграждане и компенсации, отношения със служители.

(1) **Организация на зелена работна среда** – създаване корпорация със работна среда, която да следва духа и изповядва ценностите на зеления растеж като част от културата на организацията. Разбира се редом с всички корпоративно социални дейности трябва да се прилагат и техники на работно ниво – като използване на рециклирана хартия, енергоспестяващи уреди, биоразградима посуда, участие в зелени фирмени мероприятия, изключване на тютюнопушенето на територията на компанията, здравословен кетъринг, възможности за спортуване на работното място.

(2) **Набиране и подбор** – Зеленото набиране и подбор е процесът на привличане и наемане на кандидати със знания, умения, нагласи и поведение, което съответства на системата на управлението на околната среда. Макар че, състезанието за привличане на най-креативни, талантиви и иновативни служители, увеличаване на потенциала за набиране на персонал и наемане на работа качествен персонал, представлява голямо предизвикателство. В усилията за осигуряване на устойчивост на работните места, на които организациите са задължени да познават и проектират зелените пътища за привличане и наемане талантлив персонал. Следователно в това начинание с набирането и процесът на подбор трябва да вземе предвид дългосрочното изискване на компанията за интегриране на корпоративна култура на околната среда с процеси за зелено набиране и подбор на персонал. В крайна сметка дължостната характеристика трябва покрива познаване на задачите по безопасност и здраве и други свър-

зани с тях роли, засягащи околната среда. В допълнение, организации със зелени цели трябва да бъдат съобразени с оглед на потенциала съвместимост на бъдещите наети кандидати. Молбите за кандидатстване се подават онлайн с цел пестене на ресурси и време, а интервюто за работа включва въпроси по зелена грамотност и поведение.

Компаниите, които се придържат към зелено управление на човешките ресурси, отдават предпочитание към тези кандидати, които са имали конкретни екологични инициативи в своята професионална биография и са участвали в подобни проекти.

(3) Обучение и развитие – Устойчивостта на околната среда включва развитие на здрави политики и системи, включително обучение на служители на всички нива на организацията. Когато отдел УЧР провежда анализ на потребностите от обучение, пропуски в уменията и знанията на служителя, базирани на околната среда следва да се разглеждат така, че да се вземат информирани решения за обучение за околната среда на служителите.

Практическото развитие на програмите трябва да включва семинари и казуси, за да се даде възможност служителите придобиват знания и умения в областта на околната среда управление, така че да могат да променят поведението си в защита на околната среда.

(4) Възнаграждение – Устойчивостта на околната среда се реализира най-добре, когато се интегрирана със зелено управление на човешките ресурси, следователно, тя изисква ангажираност и мотивираност на служителите. Преди всичко организациите трябва непременно да внедрят възнагражденията и обезщетенията като ключови елементи на мотивация и поведение на служителя. В системата за оценка и възнаграждение присъстват показатели за оценяване на зелено поведение – спазване на стандарти, прогрес в усвояването на зелени умения, инициативи и иновации. Респективно, предвидени са и подходящи финансови и нефинансови възнаграждения.

(5) Отношения със служители – Философията на отношенията между служителите е изградена върху ефективно участие на служителите във функции и процеси на организационни решения. Очевидно е, че участието на служителите в организационни зелени инициативи, дават резултати за по-добро зелено управление чрез стимулиране на мотивацията, целите и възможности за зелени управленски екипи. Твърди се, че участието на служителите подобрява зеленото управление чрез по-ефективно използване на ресурси и намаляване на всякакъв вид отпадъци в организацията. Изграждането на положителна култура, включване на служителите във всеки процес от управлението е от първостепенно значение за постигането на условия за екологични инициативи за управление в организацията. Използват се два показателя – **удовлетвореност** от работата и **мотивация**. Редовни годишни изследвания на тези два показателя разкриват какви са тенденциите в нагласите на служителите, кое е това, с което може да се продължи, какво може още да бъде направено и т.н.

Моделът за зелено управление на човешките ресурси осигурява устойчиво развитие на компаниите. Той се възприема като пакет от управленски решения и мероприятия за човешките ресурси, които да редуцират негативното влияние на индустриалната дейност върху околната среда, ресурсите се използват дълготрайно и най-вече те се съхраняват и за нуждите на бъдещите поколения.

Разчита се, че ефективността от приложение на зелени управленски практики за човешките ресурси водят до положителни зелени крайни резултати за устойчиво развитие.

„Природата ни е завещана от нашите предци и взета назаем от нашите потомци”

Използвана литература:

- [1] https://ec.europa.eu/environment/green-growth/index_en.htm
- [2] Доклад относно политиката на сближаване и кръговата икономика (2017/2211(INI)), Европейски парламент
- [3] Report of the world commission on environment and development: our common future, Transmitted to the General Assembly as an Annex to document A/42/427 - Development and International Co-operation: Environment, 1989
- [4] Международен семинар по институционални основи за опазване на околната среда в България, 1992, с. 10.)
- [5] Green management: Road to sustainability & corporate efficiency Hage Tam, Dr. Taruna, International Journal of Applied Research 2016; 2(1): 586-590
- [6] <https://www.novavizia.com/model-za-zelено-upravljenie-na-choveshkite-resursi/>
- [7] International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR) ISSN: 2000-006X Vol. 2 Issue 12, December – 2018, Pages: 60-68