



CZYTAJ



IDEA | Green HRM

2021-05-27

Czas czytania 14 minut

*Czym jest zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa i jakie znaczenie w tym procesie odgrywają pracownicy? Czy ludzie kultury, przedsiębiorcy sektora kreatywnego mogą wspierać zieloną transformację przedsiębiorstw? Zdecydowanie tak! Kreatywni i przedsiębiorczy ludzie mogą zmieniać, świadomość lokalnych społeczności poprzez swoje działania artystyczne mogą również w praktyce projektować i wdrażać zielone rozwiązania w przedsiębiorstwach. Ideę Green HRM przybliży **dr Izabela Różańska-Bińczyk** z Uniwersytetu Łódzkiego.*

Z wywiadu dowiesz się:

1. Czym jest Green HRM;
2. Kto odpowiada w firmie za wdrożenie zielonego zarządzania zasobami ludzkimi;
3. Jaką rolę w Green HRM mogą odegrać architekt i projektant;
4. Jak rozpocząć przygodę z Green HRM w firmie.

Kiedy wpisujemy w wyszukiwarkę frazę „zielony HRM”, pojawia się artykuł, który traktuje o kolorach, w tym o zieleni oznaczającej relacyjność, empatię – czyli cechy, jakie powinien posiadać dobry HR-owiec. Państwo tej frazie nadają inne znaczenie. Jakież?

Z kolorem zielonym kojarzy się harmonia, spokój, równowaga, zaufanie, empatia. Według mnie wszystkie te skojarzenia powiązane są z zielonym zarządzaniem zasobami ludzkimi, czyli tym, czym naukowo obecnie się zajmujemy. Mówiąc „my”, mam na myśli zespół badawczy, do którego należę.

Green HRM (*green human resources management*), czyli zielone zarządzanie zasobami ludzkimi to komponent zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi, uwzględniający kontekst ekologiczny jako podstawę podejmowanych decyzji kadrowych. Stanowi on istotny element wdrożenia koncepcji zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie. Green HRM to kluczowe narzędzie we wprowadzaniu zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie, które dąży do realizacji celów, jakie stawia zielona gospodarka.

Głównym celem green HRM jest kształtowanie wrażliwości ekologicznej zatrudnionych, proekologicznego środowiska pracy, ekologicznie odpowiedzialnych postaw pracowników, które to następnie są przenoszone do życia prywatnego.

W procesie budowy zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa najistotniejsze znaczenie mają zasoby ludzkie, gdyż tylko od działań pracowników, ich wiedzy, umiejętności i ich wykorzystania oraz świadomości, do czego dąży zielona gospodarka, zależy sukces przedsiębiorstwa.

Wracając do koloru zielonego i jego znaczenia, okazuje się, że istotną rolę w nastawieniu pracowników do praktyk GHRM odgrywają – co zresztą potwierdzają wyniki naszych badań – wartości, którymi kierują się zatrudnieni pracownicy, tzn. czy są to osoby wrażliwe na kwestie ekologiczne, czyli wykazujące się „zielonymi” wartościami i prowadzące „*green lifestyle*” – zielony styl życia, który kładzie nacisk na integrację życia prywatnego i zawodowego człowieka w odniesieniu do postaw, praktyk i zachowań środowiskowych.



Green HRM to pomysł na sprytną kampanię EB czy długofalowy proces zmiany zarządzania nie tylko wizerunkiem pracodawcy?

Oczywiście odpowiem, że jest to długofalowy proces zmiany. Ja i moi koledzy z projektu jesteśmy przekonani, że niezbędnym działaniem będzie w najbliższej przyszłości przekształcanie przedsiębiorstw w zrównoważone organizacje po to, aby zahamować degradację naszej planety. To jest główny powód, dla którego firmy powinny wdrażać praktyki GHRM.

Powody, które bardziej „przemawiają” do właścicieli firm, i których efektów się spodziewamy, to między innymi:

- wzrost zainteresowania kontrahentów (czyli są to działania w obszarze employer branding): klienci bardziej interesują się współpracą z firmami, które dbają o akceptację społeczną i pozytywny wizerunek oraz budują dobre relacje z otoczeniem;
- zwiększenie lojalności konsumentów. Współczesny klient jest coraz bardziej świadomym konsumentem – zwraca uwagę nie tylko na jakość i cenę produktu, ale również na jego „ekologiczność” czy wizerunek producenta;
- poprawa relacji ze społecznością lokalną. Przedsiębiorstwo jest częścią otoczenia, w którym funkcjonuje. Prowadzenie biznesu opartego na koncepcji zrównoważonego rozwoju, które wdraża rozwiązania „green”, umożliwia pozyskanie przychylności mieszkańców społeczności lokalnej;
- wzrost konkurencyjności. Pozytywny wizerunek firmy poprawia współpracę z partnerami biznesowymi, co w efekcie może prowadzić do zwiększenia sprzedaży i uzyskania przewagi konkurencyjnej na rynku;
- podnoszenie poziomu kultury organizacyjnej firmy. Poprzez stosowanie koncepcji green HRM firma podnosi swoje standardy postępowania wobec interesariuszy;
- kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy wśród pracowników. Dzięki programom ekologicznym, dbałości o środowisko wizerunek firmy w oczach pracownika ulega poprawie. Pracownicy lepiej postrzegają firmę, która nastawiona jest na rozwiązywanie istotnych problemów społecznych;
- pozyskanie i utrzymanie najlepszych pracowników. Pracownicy firm wdrażających zasady green HRM i zrównoważonego rozwoju w większym stopniu identyfikują się ze swoim przedsiębiorstwem i są wobec niego lojalni, przez co organizacje „green” mają duże szanse na zatrzymanie najlepszych pracowników i zatrudnienie nowych.

Podsumowując – nasz zespół badawczy w artykułach, wystąpieniach naukowych i kierowanych do organizacji biznesowych i publicznych podkreśla konieczność dostrzeżenia potrzeby przeorientowania działalności i postawienia w centrum uwagi działań w obszarze zielonego zarządzania zasobami ludzkimi (GHRM) i zrównoważonego rozwoju. Zrównoważony rozwój dla świadomych organizacji powinien być wpisany w nową strategię.

W jakim stopniu ludzie kultury mogą odpowiedzieć na zapotrzebowanie firm w obszarze zielonego HR?

Sztuka i działania ekologiczne – w tym GHRM – tylko z pozoru są odległymi od siebie obszarami. Istnieją projekty artystyczne, które upowszechniają wiedzę z zakresu ochrony środowiska. Ciekawym rozwiązaniem jest połączenie przedstawicieli środowiska naukowego, artystów, organizacji biznesowych w ramach organizacji wernisażu, połączonego z debatą na temat zagrożeń związanych z zanieczyszczeniem środowiska oraz zachętą do prowadzenia ekologicznego stylu życia. Na jednym z uniwersytetów taka debata miała miejsce (pod tytułem *Czy sztuka uratuje świat*).

Są też organizowane wystawy poświęcone relacjom sztuki z ekologią i ochroną środowiska naturalnego. Prace artystów odnoszą się do idei zrównoważonego rozwoju i próby odpowiedzi na pytanie, na ile sztuka może się włączyć w ekologię rozumianą w kontekście ekonomicznym, społecznym i filozoficznym.

Takie działania według mnie pomagają w zmianie świadomości ludzi w podejściu do ochrony środowiska. Zakładam, że wykorzystanie artystycznej formy przekazu (obraz, fotografia, wideo) może bardziej „przemówić” do niektórych ludzi, powodując, że uczestnik takiego wydarzenia uświadomi sobie, że wszyscy razem jesteśmy w stanie wpłynąć na los naszej planety, a każdy z pozoru niewielki gest ma znaczenie, gdy codziennie wykonują go tysiące osób.

Kolejnym rozwiązaniem może być angażowanie się artystów w działalność ekologiczną, edukowanie społeczeństwa poprzez wskazywanie dobrych praktyk w tym zakresie (w życiu prywatnym i zawodowym), w tym uświadamianie, czym są praktyki GHRM i zrównoważany rozwój.

W jaki sposób w rozwój *green HRM* mogą się włączyć architekci wnętrz (biura, zakłady), designerzy (meble, sprzęty)?

Architekci i projektanci odgrywają kluczową rolę w kreowaniu przestrzeni, w jakiej pracujemy i żyjemy. Społeczne, środowiskowe oraz finansowe korzyści zrównoważonego projektowania biur przyciągają zainteresowanie instytucji i firm. To trend, który mocno zaznacza swoją obecność także na polskim rynku. Zmieniamy swoją przestrzeń życia na estetyczną, funkcjonalną i przyjazną środowisku. Rosnąca świadomość ekologiczna społeczeństwa sprawia, że coraz więcej pracowników oczekuje, aby wnętrza biur, w których spędzają dużą część swojego życia, były zielone i ekologiczne. Takie „zielone” miejsca pracy nie tylko promują zdrowotne aspekty, ale także wpływają na zwiększenie kreatywności pracowników, są bardziej inspirujące, relaksujące i motywujące. To samo dotyczy otoczenia budynków, które stają się częścią miejskiej przestrzeni. Należy podkreślić, że zrównoważone biuro, zielona przestrzeń to część kultury organizacyjnej

odpowiedzialnego i innowacyjnego przedsiębiorstwa oraz jego koncepcji działania.



Jak rozpocząć przygodę z *green HRM* w firmie, organizacji, instytucji?

Pierwszy krok to zastanowienie się i wzięcie odpowiedzialności za to, jak świat będzie wyglądał dla przyszłych pokoleń. Warto zacząć od siebie, by pokazać, że poprzez codzienne decyzje i zachowania można mieć realny wpływ na środowisko, wdrażając zasady zrównoważonego rozwoju. Zmiany te wcale nie muszą się wiązać z wyrzeczeniami, kosztami czy pogorszeniem jakości życia.

W każdej firmie można zacząć od wdrożenia tzw. dobrych eko praktyk. Taki dokument sporządził Uniwersytet Łódzki, aby uświadomić pracowników i studentów uczelni, że działania ekologiczne są w zasięgu każdego,

a wspólna, konsekwentna ich realizacja ma wpływ na poprawę wyników środowiskowych i lepszą przyszłość dla każdego z nas. Dokument podpowiada m.in., jak wdrożyć w życie „zielone” standardy oraz jak zacząć funkcjonować zgodnie z piramidą less waste, czyli wskazówkami, jakie uchronią nas przed zbytnią produkcją śmieci i rzeczy. Każdy z przedsiębiorców może znaleźć konkretne rozwiązanie, które przyczyni się do zmniejszenia degradacji środowiska, np. inwestowanie w energię odnawialną, wykorzystanie zrównoważonych produktów (wykonanych z surowca odnawialnego) albo energooszczędnego oświetlenia, angażowanie się w projekty, mające na celu m.in. ochronę bioróżnorodności, edukowanie klientów.

W obszarze praktyk *green HRM* to m.in. działania takie jak:

- zielone planowanie zasobów ludzkich (np. uwzględnianie zadań związanych z ochroną środowiska w opisach stanowisk pracy);
- zielone pozyskiwanie pracowników (np. uwzględnianie „zielonych” kompetencji jako składnika profilu wymagań na każdym stanowisku pracy);
- zielony rozwój pracowników (np. zwiększanie efektywności ekologicznej poprzez szkolenia uświadamiające i rozwijające umiejętności ekologiczne pracowników),
- zielone motywowanie pracowników (np. nagradzanie zielonych inicjatyw, projektów pracowników);
- zielone zarządzanie wydajnością pracowników (np. cele zrównoważenia uwzględniane są w ocenie pracowniczej, pokazując w ten sposób, że firma angażuje się w sprawy dotyczące zrównoważonego rozwoju).

Miałabym życzenie, aby przekonać do wdrożenia dobrych praktyk *green HRM* większość przedstawicieli organizacji biznesowych i publicznych. Być może pierwszym krokiem do realizacji tego życzenia jest praca z zaangażowanym zespołem o podobnych przekonaniach, czyli prof. Bożeną Matusiak (Katedra Informatyki) i prof. Markiem Matejunem (Katedra Przedsiębiorczości i Polityki Przemysłowej) nad projektem badawczym: „Dobre praktyki zielonego zarządzania zasobami ludzkimi (GHRM) w przedsiębiorstwach: doświadczenia międzynarodowe”. Celem naukowym projektu jest:

- rozpoznanie, zebranie i zaprezentowanie dobrych praktyk zielonego zarządzania zasobami ludzkimi (GHRM), pozwalających na poprawę wyników środowiskowych przedsiębiorstw;
- przedstawienie koncepcji GHRM w kontekście nauk o zarządzaniu ze wskazaniem wniosków dla rozpoznawania dobrych praktyk w jej stosowaniu;
- zebranie doświadczeń w zakresie wdrażania praktyk GHRM w firmach zagranicznych oraz cel praktyczny, czyli sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrażania dobrych praktyk GHRM w firmach w Polsce. Realizacja tego projektu jest sposobem na pokazanie różnego rodzaju organizacjom, jak rozpocząć „przygodę” z GHRM i jakie konkretne

działania podjąć, aby wdrożyć koncepcję GHRM jako kluczowego narzędzia we wprowadzaniu zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie.

Rozmawiał Maciej Mazerant



dr Izabela Różańska-Bińczyk Doktor nauk ekonomicznych. Jest też członkiem Rady Programowej Centrum Studiów Zrównoważonego Rozwoju na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz opiekunem Studenckiego Koła Naukowego Personalni.

Strona www: <https://izabelarozanska.com.pl/>

Autorka zdjęcia głównego oraz czarno-białego: Ewa Zaremba

Zdjęcia dzięki uprzejmości Izabeli Różańskiej-Bińczyk

Zdjęcia w treści wywiadu: unsplash.com

MAGAZYN
NUMERY ARCHIWALNE
CZYTAJ
WYWIADY
OFERTY PRACY
O PURPOSE
KONTAKT

POLITYKA PRYWATNOŚCI

WYDAWCA
PCONTENT.PL