DOI: [10.32702/2307-2105-2020.11.79](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.11.79)

УДК 338.24.01.

О. Г. Яворська,
к. б. н., доцент кафедри туризму, Київський національний лінгвістичний університет
ORCID ID: 0000-0002-4499-6853

ЗЕЛЕНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО: УПРАВЛІННЯ ЗЕЛЕНИМ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

О. Yavorska
PhD in Biological Sciences, Associate Professor of the Department of Tourism,
Kyiv National Linguistic University

GREEN ENTERPRISE: MANAGEMENT OF GREEN HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE

У публікації розглядається “зелений людський капітал” як сучасне поняття в теорії інтелектуального капіталу зеленого підприємництва. Дослідження сфокусоване на питанні аналізу та систематизації основних термінів, понять та підходів з екологічного менеджменту та зеленого управління людськими ресурсами, визначення та оформлення організаційно-економічного змісту зеленого управління людським капіталом підприємства як сучасної управлінської практики примноження інтелектуального капіталу організацій зеленого підприємництва. Зелене управління людськими ресурсами як нова дослідницька тенденція, пов'язане з сучасним менеджментом людських ресурсів та зосереджується на ролі такого у запобіганні забрудненню через організаційні операційні процеси. Управління зеленими людськими ресурсами формує соціальний фундамент високої екологічної свідомості та належних навичок екоінноваційної роботи співробітників та керівництва, що виступає фактором зростання конкурентоспроможності суб'єктів зеленого підприємництва та сталою довготривалою успіху підприємства.

The "green human capital" as a modern concept in the theory of intellectual capital of green entrepreneurship have been considered at the publication. The study focuses on the analysis and systematization of basic terms and concepts of environmental management and green human resource management, definition and design of organizational and economic content of green human capital management as a modern management practice of increasing the intellectual capital of green business organizations. An overview of approaches to the definition of green management of human capital of enterprises, which meets the basic environmental principles of production and implements them in terms of green entrepreneurship have been given. Management of green human capital of domestic enterprises within the "green" concept, as well as according to the dynamic theory of organizational development, resource theory of organization and intellectual capital theory, involves the establishment of green management as an important component of enterprise management and strategic development of business processes. The above is seen in view of the main functions that have been defined for the green management of human capital of the enterprise as a component of green

intellectual capital of business entities. The essence of green human capital management of the enterprise we consider from the standpoint of sustainable development and economic success of business entities, as well as the formation of opportunities for transformational change to implement the strategy of green entrepreneurship. Green human resource management as a new research trend is related to modern human resource management and focuses on its role in preventing pollution through organizational operational processes. Management of green human resources forms the social foundation of high environmental awareness and appropriate skills of eco-innovative work of employees and management, which is a factor in increasing the competitiveness of green businesses and sustainable long-term success of the enterprise.

Ключові слова: зелений людський капітал; інтелектуальний капітал; зелене підприємництво.

Keywords: green human capital; intellectual capital; green entrepreneurship.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В результаті зростання обізнаності про навколишнє середовище та актуалізацією проблеми бізнес-стійкості у діловій, науковій та економічній літературі, посиленням ролі “зеленої” відповідальності на рівні організацій, спостерігається значні зміни в сучасному менеджменті та управлінських практиках підприємств з метою покращення своїх довгострокових не лише економічних, але й соціальних та екологічних показників. Світ вступає в зелений період – екологічні норми та політика уряду чинять тиск на виробничі компанії, а фірми стикаються з тягарем з боку акціонерів та зацікавлених сторін [7, с. 6; 8, с. 12; 9, с.991; 12, с. 82].

Екологічні знання є “корінням для організації” у розумінні екологічних проблем, а інтелектуальний капітал підприємства має задовольнити потреби у розробці та виробленні певної стратегії підприємства щодо сучасних викликів; зелений інтелектуальний капітал підприємства розглядається як новий підхід у вирішенні екологічних проблем, оскільки саме йому належить ключова роль в досягненні стійкості через трансфер екознання, “зелені” практики та технології, екоінновації [5, с. 301].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Згідно останнього ґрунтовного літературного огляду, що охопив 325 публікацій (з них 13 оглядових) з даної проблематики за період 2014-2019 рр. (рис. 1), вбачається, що актуальності та особливого інтересу досліджувана тематика набула з 2015 року; при цьому значна частка досліджень висвітлює питання екологічного навчання та розвитку (42 статті), відносин з зеленими працівниками (30 публікацій), роботи в команду та оцінка результатів (28 статей), зелений набір практик (27 публікацій) [11].

Рис. 1. Динаміка наукових публікацій з питання зеленого управління людськими ресурсами у 2014-2019 роках (згідно інформації у базах даних ISI Web of Science та Scopus).

Джерело: [11]

За результатами аналітичного огляду з питань менеджменту зеленого підприємництва впродовж 2008-2019 років, дослідники доходять висновку, що основними прогалинами зеленого управління людськими ресурсами є відсутність всебічних досліджень у країнах, що розвиваються, оскільки більшість досліджень з управління людськими ресурсами проводилися у розвинутих країнах – Західній Європі та США; причому, функції підбору кадрів, навчання та розвитку в галузі управління зеленими людськими ресурсами приділялося найбільше уваги. Визнаючи незаперечним той факт, що людські ресурси є найважливішим активом організації, а управління людськими ресурсами відіграє важливу роль в організації (“Those human resources are the most important asset of an organization and human resource management plays an important role in the organization is an irrefutable fact”), необхідними є подальші дослідження у сфері управління людськими ресурсами [14, с. 186]. Між тим, не вбачається можливим з метою розробки та впровадження на вітчизняних підприємствах “зелених” принципів організації бізнес-процесів, розмежувати цілу низку термінів: екологічний менеджмент та управління людськими ресурсами, екологічний менеджмент та управління персоналом, стійкість та управління людськими ресурсами, стійкість та управління персоналом, а також зелений людський ресурс, екологічний HRM, зелений HRM тощо; також не усталеним є поняття “управління зеленим людським капіталом”.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Наше дослідження передбачає вирішення таких завдань: систематизація основних термінів, понять та підходів з екологічного менеджменту та зеленого управління людськими ресурсами, визначення та оформлення організаційно-економічного змісту зеленого управління людським капіталом підприємства як сучасної управлінської практики примноження інтелектуального капіталу організацій зеленого підприємництва.

ВИКЛАД МАТЕРІАЛУ

Зелене управління людськими ресурсами (green human resource management - GHRM) - аспект управління навколишнім середовищем (environmental management - EM), що пов'язане з менеджментом людських ресурсів та зосереджується на ролі такого у запобіганні забрудненню через організаційні операційні процеси; що на сьогодні набув статусу нової дослідницької тенденції в управлінні навколишнім середовищем [11]. Узагальнений нами доволі широкою спектр понять та тлумачень з питання управління, структуризації та елементів зеленого підприємництва представлений у таблиці 1.

Таблиця 1.

Основні терміни та поняття екологічного менеджменту та зеленого управління людськими ресурсами

Автори	Зміст поняття, терміну
J. Gonzalez (2006)	термін “зелений” має різне значення; однак, це часто означає щось, що пов'язане з природою або природним середовищем
WCED, (1987); J. Elkington (1994)	стійкість це розвиток, який відповідає потребам нинішнього покоління без шкоди для майбутніх поколінь задовольняти власні потреби; термін “розвиток стійкості” вперше був представлений у звіті “Межі зростання” (1972 р.), потім опубліковане у рапорті Всесвітньої комісії з навколишнього середовища та розвитку (WCED); представлено структуру у складі з трьох складових (TBL): “profit, people and planet” / 3P
S. Martelo-Landroguez та інші (2018)	зелена культура – це сучасна екологічна ідеологія, яка сприяє сталому розвитку економіки та екології, підтримується наукою, політикою та естетикою; бути зеленим – це сприятливий спосіб просування товарів чи послуг, одночасно допомагаючи довкіллю та створюючи позитивну обізнаність споживачів щодо пропонуванних екологічних товарів чи послуг, зелених інновацій та технологій, ноу-хау
Chen Y., Chang C. (2013)	ввели нову концепцію – “зелені продукти”; зелені продукти можуть допомогти досягти балансу між розвитком підприємств та природним середовищем; визначили зелену продукцію як таку, яка є менш шкідливою для навколишнього середовища, формується або частково формується з перероблених компонентів, виготовляється з акцентом на збереженні енергії або поставляється на ринок із меншою кількістю упаковки, яка підлягає переробці
Mittal S., Dhar R. (2016)	розвивали нову концепцію “зелені продукти”, доводячи, що компанії усвідомлюють, той факт, що сьогодні зелені продукти стали потужним конкурентним інструментом на ринку - споживачі все більше налаштовані купувати зелені продукти, відповідно, компанії повинні реформувати свої бізнес-моделі та виробляти екологічно зелену продукцію
Xie C. та інші (2015); Fraj E. та інші (2015)	дослідження показали, що споживачі усвідомлюють серйозність екологічних проблем та причин таких, відтак, почали бойкотувати “незелені продукти” через зміни глобальної температури та клімату, екодеградації планети
ChenY.-S. (2008)	зелений інтелектуальний капітал – це інтеграція інтелектуального капіталу та екологічних проблем на організаційному рівні або на індивідуальному рівні, що

	включає усі види активів, які вважаються нематеріальними, такі як компетенція, знання та взаємодія
M.Lopez-Gamero P. Zaragoza-Saez (2011)	зелений інтелектуальний капітал розглядають лише як суму всіх знань, якими організація може скористатися в процесі ведення природокористування для отримання конкурентних переваг
C. Liu (2010)	зелений інтелектуальний капітал підприємства – інтеграція екологічних джерел та джерел знань про навколишнє середовище та знання потенціалу компаній щодо підвищення конкурентних переваг зелених підприємців, фірм, підприємств
J. Yong та інші (2019)	зелений людський капітал фірми – сукупність знань, навичок, можливостей, досвіду, ставлення, мудрості, творчості та зобов'язань працівників тощо з охорони навколишнього середовища чи зелених інновацій, що були впроваджені саме у працівників суб'єктів зеленого підприємництва
K.H. Lee, (2009)	зелений менеджмент є методом, за допомогою якого організації здійснюють управління навколишнім середовищем шляхом розробки екологічних стратегій підприємств
B. Shahriari та інші (2019)	зелена компанія – це організація, яка пропонує товари та послуги, що відповідає меті більш ефективного використання ресурсів, виробництва відновлюваних джерел енергії, зменшення викидів парникових газів та мінімізації впливу на навколишнє середовище
B.F. Daily, S. Huang, (2001)	зелені людські ресурси – це спроба задовольнити потреби; як результат, існує баланс між організаційним зростанням для створення багатства та охороною природного середовища, що дозволяє побудувати успішне майбутнє
Q. Li, C. Chang, (2010)	стверджували, що людський капітал вважається основним елементом інтелектуального капіталу, який виконує роль рушійної сили для зеленого структурного капіталу та зеленого відносного капіталу
A. Mazzi, S. Toniolo (2016)	атрибути працівників, які можуть містити мовчазні або явні знання, є неоціненним активом для досягнення успішного зеленого управління персоналом; завдяки цій унікальності ці атрибути є формою конкурентних переваг для організації
S.M. Scheiner, M.R. Willige, (2011)	зелений менеджмент, з акцентом на захист навколишнього середовища, включаючи збереження води, повітря, ґрунту та використання чистої енергії та відновлюваних природних ресурсів, створить значні можливості для економії витрат на товари та послуги та зменшить негативний та руйнівний вплив на навколишнє середовище
B. Shahriari та інші (2019)	термін “зелений менеджмент людських ресурсів” – це нова концепція для більшості наукових та професійних спеціалістів у галузі управління людськими ресурсами. Дака тема була заснована в 1996 році у світлі особливостей, запропонованих В. Вермайером, в якій він відредагував книгу “Зелені люди: людські ресурси та управління навколишнім середовищем”
J. Yong та інші (2019)	зелений менеджмент управління людськими ресурсами – систематичне, планове узгодження звичайних людських ресурсів з практиками управління екологічними цілями організації
A.Bon, A. Zaid та інші (2018)	зелене управління людськими ресурсами – це згуртований набір людських ресурсів, які мають загальний вплив на ефективність виробничої організації шляхом 1) відбору ідеальних працівників, які достатньо обізнані з аспектами екологічного менеджменту в організації, що називається умовами “зеленого найму”; 2) забезпечення екологічних тренінгів для членів організації щодо участі в екологічних заходах з метою підвищення екологічної свідомості (“зелене навчання та участь”); 3) надання негрошової та грошової компенсацій членам організації на основі їх екологічних досягнень (“зелений менеджмент ефективності та компенсації”)
M. Yusliza та інші (2019)	зелений людський капітал дозволяє організації визнати свої нематеріальні активи (знання, навички та можливості) і допомагає впроваджувати зелені стратегії в динамічному конкурентному середовищі досягти кращих результатів
K. Hersey (1998)	людський капітал та управління ним мають важливе значення для досягнення цілей “зелених”
B.W. Jacobs, V.R. Singhal, R. Subramanian (2010)	позитивними результатами використання зеленого менеджменту людських ресурсів є захист навколишнього середовища, збільшення продуктивності праці та мають позитивні фінансові наслідки, ростання, добробуту та здоров'я працівників
B. Shahriari та інші (2019)	пакет зеленого управління людськими ресурсами – це згуртований набір людських ресурсів, які мають комбінований вплив на загальну ефективність виробничої організації шляхом: 1) відбору ідеальних працівників, які достатньо обізнані з аспектами екологічного менеджменту в організації, що називається умовами “зеленого найму”, 2) забезпечення екологічних тренінгів для членів організації щодо участі в екологічних заходах з метою підвищення екологічної свідомості - “зелене навчання та участь”, 3)

D. Renwick та інші (2013); Y. Tang та інші (2017)	пропонує негрошову та грошову компенсації членам організації на основі екологічних досягнень - “зелений менеджмент ефективності та компенсації”
Y.-S. Chen, C.-Y. Chang (2012)	зелений найм передбачає практики залучення екологічно свідомих та орієнтованих на впровадження екоінновацій, зелених ресурсозберігаючих технологій, екологічного знання тощо працівників для організації
W. Zhang та інші (2020)	“зелене трансформаційне лідерство” стосується поведінки лідерів (керівників організації) для мотивації послідовників до досягнення екологічних цілей та для мотивації послідовників перевищувати очікуваний рівень екологічних показників
S. Mittal, R. Dhar (2016); W. Zhang, F. Xu, (2020)	як перспективний стиль керівництва, зелене трансформаційне лідерство може надати надихаюче зелене бачення та мотивувати послідовників до активного виконання екологічних цілей або завдань, тим самим покращуючи зелений імідж компанії та, можливо, приносячи зелені можливості
H. Shipton та інші (2012)	як наслідок, зелене трансформаційне лідерство може інтегрувати концепцію управління навколишнім середовищем у процес розробки продукту, що не тільки посилює соціальну відповідальність підприємств щодо охорони навколишнього середовища та сприяє сталому розвитку, а й надає громадськості обґрунтований вибір зелених продуктів
S. Ahmad (2015)	зелений менеджмент сприяє підвищенню креативності та гнучкості співробітників
	“зелений рух” та “зелені людські ресурси” все ще перебувають на початковій стадії формування, проте швидко зростає поінформованість працівників організації, а також тиск “зелених” споживачів та потенційних клієнтів щодо включення у вирішення “зелених питань” зобов'язують організації бути більш схильними до впровадження практик зеленого управління людськими ресурсами

Джерело: узагальнено автором за літературними даними [4; 11; 14-18, ін.]

Концептуальне обговорення зеленого управління людськими ресурсами (далі ЗУЛР) було розпочато з запропонованої моделі К. Джебур та Ф. Сантос у 2008 році, було підтримано науковцями з корпоративного екологічного управління і екоповедінки; і на сьогодні ЗУЛР включає як традиційні практики управління персоналом, що узгоджуються з екологічними цілями, так і стратегічні аспекти управління персоналом організації (табл. 2); які згідно поглядів Д. Ренвіка та інших, можна представити трьома складовими: розвиток зелених здібностей (набір та відбір, навчання та розвиток, опис роботи), мотивацію зелених працівників (управління та оцінка результатів роботи, зелена система оплати праці та винагороди, внесення змін до посадових інструкцій) та надання зелених можливостей (залучення та розширення можливостей працівників, формування та підтримання сприятливого клімату та культури, організаційне навчання, участь профспілок в управлінні навколишнім середовищем, дотримання балансу роботи та здорового способу життя, забезпечення зеленого здоров'я та екобезпеки) [10, с. 53; 11; 13, с. 8].

Таблиця 2.

Підходи до визначення зеленого управління людськими ресурсами

Автори	Зміст положень та суджень дослідників
Ahmad S. (2015)	зелене управління людськими ресурсами відповідає за підвищення обізнаності, інформування та налагодження взаємодії між працівниками, особливо щодо екологічних питань; шляхом формування екологічної політики відбувається орієнтація працівників на виконання своїх екологічних обов'язків
Opatha H., Arulrajah A. (2014)	зелене управління людськими ресурсами стосується всієї діяльності, пов'язаної з розробкою, виконанням та обслуговуванням системи, спрямованої на збереження зелених співробітників в організації. Перетворення звичайних працівників на зелених - це обов'язок управління персоналом, а його мета - досягнення екологічних цілей і врешті-решт досягнення значної частки в екологічній стійкості, що вказує на методи, політику та системи, що приносять користь людям, суспільству, середовищу та робочим місцям.
Dutta S. (2012)	зелене управління людськими ресурсами складається з двох основних складових: екологічних функцій управління персоналом та збереження капіталу знань; зелене управління людським капіталом – це резолюція, яка допомагає створювати зелені робочі сили, що здатні як сприймати, так і цінувати зелену культуру в своїх організаціях; зелена інновація може застосувати свої зелені цілі до всього процесу управління персоналом у контексті набору, відбору, навчання, компенсації, зростання та розвитку та збереження людських ресурсів
Muster V., Schrader U. (2011)	запропоновано “зелену концепцію балансу роботи та життя”, що має сприяти екологічній поведінці в обох сферах життя

Zoogah D. (2011)	при обробці “зеленої інформації” щодо управління персоналом, передбачається, що менеджери відрізняються між собою доступністю ментальних уявлень та характером організації відносин
Gupta H. (2018)	шість основних атрибутів зелених практик управління персоналом було доопрацьовано та класифіковано за найкращим/найгіршим методом; серед яких зелене навчання вважалось найважливішою змінною для екологічного управління в організаціях
Bon A. та інші (2018)	інтеграція зеленого управління людськими ресурсами та практиками зеленого управління ланцюгами поставок мають значні шанси додати цінності екологічному розвитку фірми та залучити важливий інструмент для мотивації, натхнення та стимулювання працівників до впровадження зелених практик для екологічної системи, яка призводить до покращення показників стійкості організації
Dias-Angelo F. та інші (2014)	управління персоналом не повністю узгоджується з екологічними цілями; екологічна підготовка як практика управління персоналом була перевірена у всіх розглянутих готелях (суб'єкти підприємницької діяльності)
Yong J. та інші (2019)	зелений людський капітал та зелений реляційний капітал впливали на зелене управління людськими ресурсами, тоді як зелений структурний капітал не був суттєво пов'язаний із зеленим управлінням людськими ресурсами компанії
Obeidat S. та інші (2018)	підтримка вищого керівництва та екологічна орієнтація позитивно впливають на зелене управління людськими ресурсами та зеленим людським капіталом суб'єктів підприємницької діяльності, організацій, компаній і фірм
Guerce M., Longoni A., Luzzini D. (2016)	тиск з боку клієнтів пов'язаний з усіма розглянутими зеленими практиками управління персоналом (“зеленим” наймом, зеленим навчанням та залученням, а також екологічним управлінням та компенсацією), тоді як регулятивний тиск пов'язаний лише із зеленим наймом. Зелені практики управління персоналом опосередковують взаємозв'язок між тиском зацікавлених сторін та екологічними показниками
Teixeira A. та інші (2012)	організаційна культура та робота в команді, підтримка вищого керівництва та більш технічна практика зеленого менеджменту - це фактори, які, здається, пов'язують та перетворюють екологічне навчання на активне управління зеленим середовищем, особливо для компаній, які перебувають на стадії ініціативного зеленого управління
Silva M. та інші (2019)	систематизоване екологічне навчання, його етапи структуровані так, щоб відповідати організаційним стратегічним цілям сталості, допомагати розвивати індивідуальні компетенції екологічної стійкості в аналізованих компаніях
Yusoff Y. та інші (2018)	зелений набір та відбір, зелене навчання та розвиток, екологічна компенсація мають позитивний зв'язок із екологічними показниками, тоді як екологічна оцінка ефективності не мала суттєвого зв'язку з екологічними, економічними та соціальними показниками, спільними зусиллями
Gholami H. та інші (2016)	зелена система управління персоналом сприяє впровадженню стратегії сталого розвитку в організаціях, що може позитивно впливати на підготовку та залучення працівників, їх добробут та підвищення організаційних показників у перспективі
Longoni A. та інші (2016)	зелене управління людськими ресурсами позитивно, у сукупності з іншими факторами, впливає на екологічні та фінансові показники організацій зеленого підприємництва та інших суб'єктів підприємницької діяльності
Teixeira A. та інші (2016)	зелений тренінг, як правило, допомагає фірмам вдосконалити управління зеленими ланцюгами поставок, співпрацювати із замовниками та здійснювати екологічні закупівлі, сприяти лояльності споживачів
Kim Y. та інші (2019)	зелене управління людськими ресурсами покращує рівень організаційної прихильності співробітників, їх екологічну поведінку та екологічні показники стану готелів

Джерело: узагальнено автором за літературними даними [4; 7-9; 11; 14; 16]

Для визначення та оформлення організаційно-економічного змісту зеленого управління людським капіталом підприємства як сучасної управлінської практики примноження інтелектуального капіталу організацій вважаємо за доцільне також зупинитися на означенні основних етапів розвитку теорії інтелектуального капіталу підприємства та означенні місця та ролі зеленого інтелектуального капіталу на сучасній фазі розвитку такої. Приймаючи визначення інтелектуального капіталу як особливої форми капіталу, яка має когнитивну природу, якій притаманні системні властивості та яка сприяє прирощенню ринкової вартості підприємства за рахунок зниження невизначеності у діяльності підприємства, доцільно виділити три основні етапи еволюції концепції інтелектуального капіталу: 1) розвиток концепцій структурних складових інтелектуального капіталу (охоплює період 1980–1991 рр.); 2) формування концепції інтелектуального капіталу (1992–1998 рр.), який характеризується розвитком понятійного апарату та основних принципів теорії; 3) розвиток концепції інтелектуального капіталу (з

1999 р. до тепер) – визначення властивостей інтелектуального капіталу, формулювання умов впливу інтелектуального капіталу на діяльність організацій, виявлення сили та механізму впливу інтелектуального капіталу на фінансові результати та вартість бізнесу, що стало результатом розробки нових методів оцінки та управління інтелектуальним капіталом [1]. Таким чином, за час розвитку концепції інтелектуального капіталу підприємства було розроблено багато підходів до визначення інтелектуального капіталу, проте такі дефініції не відображають достатньо основні характерні властивості інтелектуального капіталу і його відмінності від близьких понять за умов розвитку зеленого підприємництва. Нами пропонується розгляд інтелектуального капіталу підприємства класифікувати за критерієм включення до такого зеленого інтелектуального капіталу, складовою частиною якого постає зелений людський капітал у розумінні Ю.-С. Чен, Дж. Йонг, та інших; за характером участі інтелектуального капіталу в процесі формування екологічної та економічної вигоди; за динамічно-просторовими параметрами локалізації меж інтелектуального капіталу в просторово-часовому континуумі; за визнанням системної природи інтелектуального капіталу (відповідно системна природа визнається або ж не визнається) [3; 6, с. 278; 16; 17]. Концепція динамічного (органічного) розвитку підприємства вперше була опублікована Бернандом Лівехудом у 1969 г.; розроблялася у Дослідному інституті організаційного розвитку Нідерландів, який був заснований та керований цим дослідником і оформилася після уточнення та доопрацювання в німецькомовному виданні “Динамічний розвиток підприємства” у 1993 р. Дана теорія, розглядаючи організацію як систему, що складається з трьох підсистем: культурної, соціальної та техніко-інструментальної; та семи конституюючих сутнісних елементів: 1) ідентичності організації; 2) структури організації; 3) персоналу, груп, клімату та керівництва; 4) політики, стратегії та програм; 5) процесів; 6) функцій та органів; 7) фізичних ресурсів [2]. У межах сучасної теорії інтелектуального капіталу такі підсистеми підприємства теорії динамічного розвитку підприємства як культурна та соціальна, а також елементи: персонал, клімат, керівництво, групи, політика, стратегія, організаційні структури, розглядаються як структурні складові інтелектуального капіталу підприємства; рівно як і в теорії людських ресурсів – персонал, керівництво, соціогрупи та клімат. Теорія розвитку організації Ф. Глазла та Б. Лівехуда дозволяє зрозуміти організацію в динаміці – через етапи її розвитку та пізнати внутрішню логіку такої еволюції. На інтегральній стадії розвитку організації роль людського потенціалу (нами розглядається як зелений інтелектуальний капітал підприємства) зростає та виступає важливим стратегічним фактором для організації.

Управління зеленим людським капіталом вітчизняних підприємств у межах “зеленої” концепції, а також згідно динамічної теорії розвитку організації, ресурсної теорії організації та теорії інтелектуального капіталу, передбачає утвердження зеленого менеджменту як найважливішої складової управлінської діяльності підприємства та вироблення стратегічного розвитку бізнес-процесів організацій. Вищезначене вбачається з огляду основних функцій, які визначені для зеленого управління людським капіталом підприємства як складової зеленого інтелектуального капіталу суб'єктів підприємницької діяльності (табл. 3).

Таблиця 3.
Функції зеленого управління людським капіталом

Досліджувані функції навчання та розвиток	Автори
підтримання відносин з працівниками	C. Jabbour та інші (2010), A. Tavakoli та інші (2018), J. Seyed, A. Javadin та інші (2017), F. Mohammadnej та інші (2017), P. Mishra (2017), D. Gholami та інші (2016); N. Pham (2019); C. Jabbour (2008); A. Bhutto, M. Auranzeb (2016); C. Jabbour та інші (2010); J. Yong (2019), B. Shahriari (2019); B. Shahriari та інші (2019); праці інших дослідників
зелене управління діяльністю, працівниками	F. Rajabpoor (2017); T. Wagner (2013); M. Yusoff та інші (2015); A. Mohammadnejad та інші (2017), P. Mishra (2017) та праці інших дослідників J. Patil, A. Sarode (2018), M. Jaroon (2017), N. Pham (2019); C. Jabbour (2008), R. Subramania та інші (2016); D. Renwick та інші (2016); E. Cheema (2015); J. Yong (2019), B. Shahriari (2019); H. Daboies (2012); R. Hassanpoor та інші (2017), F. Mohammadnej та інші (2017), P. Mishra (2017), C. Jabbour (2016), J. Milliman (2013), H. Daboies (2012)
зелені тренінги, зелена винагорода, зелена участь	Y. Tang та інші (2018); M. Yusoff та інші (2015); A. Tavakoli та інші (2018), J. Seyed, A. Javadin та інші (2017), W. O'Donohue, N. Torugsa (2016), T. Wagner (2013) та праці інших дослідників
зелений аналіз робочих місць	T. Abbasi (2016), M. Guerci та інші (2016); D. Jackson та інші (2011)
зелена освіта та соціалізація	H. Opatha, A. Arulrajah (2014); J. Milliman (2013); D. Renwick та інші (2012); T. Abbasi та інші (2016)
зелені ініціативи, компетенції	S. Ahmad (2015); M. Yusoff та інші (2015)
організаційне навчання, конкурентні переваги	F. Rajabpoor (2017), P. Mishra (2017), W. O'Donohue, N. Torugsa (2016), M. Guerci та інші (2016), D. Renwick та інші (2016), R. Subramania та інші (2016), S. Tariq та інші (2016), C. Jabbour та інші (2010), E. Cheema та інші

зелені інвестиції, зелені технології
прихильність та відповідальність
ідентифікація фірми, бренд

(2015), D. Renwick та інші (2012)
M. Haddock та інші (2016), E. Cheema та інші (2015),
D. Jackson та інші (2011); F. Patil, D. Sarode (2018)
W. O'Donohue, N. Torugsa (2016), M. Haddock та інші (2016), S. Tariq та інші (2016);
J. Milliman (2014)
F. Rajabpoor (2017); Mohammadnejad та інші (2017);
M Haddock та інші (2016); J. Milliman (2013)

Джерело: узагальнено автором за літературними даними [4-18]

Як відомо, у межах платформи Scandia Navigator, людський капітал оцінюється за часткою персоналу з вищою спеціальною освітою та за показником плинності кадрів. Згідно наших розрахунків, серед суб'єктів підприємницької діяльності у сфері гостинності та туризму, спостерігалось зростання людського капіталу підприємств Одеської, Львівської областей та м. Києва у 2016-2018 рр., зокрема на 43% зеленого людського капіталу підприємств даного сектору. Також, згідно аналізу нефінансових індикаторів вимірювання інтелектуального капіталу підприємства, кофіцієнту Тобіна (доцільно використовувати лтше для початкової оцінки інтелектуального капіталу підприємства, оскільки не враховуються певні важливі фактори ефективного використання нематеріальних активів організації) на початок 2019 року існували достатні умови для впровадження практик зеленого підприємництва на вітчизняних туристичних фірмах, закладах розміщення, підприємствах ресторанного бізнесу. Зелений напрям відпочинку та екопослуг сфери розваг залишався затребуваним і в останні роки, проте успішним такий визначити не можна, з огляду на нестачу кваліфікованих кадрів з зеленого підприємництва.

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

Узагальнивши, проаналізувавши та систематизувавши відомі нам дифеніції, підходи до визначення та тлумачення термінів і понять з екологічного менеджменту та зеленого управління людськими ресурсами, нами зелений людський капітал ототожнюється з екологічними знаннями, навичками, вмінням, розумінням екознань, інформації та компетенції щодо охорони навколишнього середовища та екологічних питань; і розглядається як новаторські нематеріальні активи підприємства, завдяки яким зелені підприємці відрізняються від своїх конкурентів, і саме ця унікальність, що забезпечується складовими інтелектуального капіталу організації, обумовлює конкурентні довгострокові переваги зеленому підприємництву. Сутність менеджменту зеленим людським капіталом підприємства нами розглядається з позицій забезпечення сталого розвитку та економічного успіху суб'єктів підприємницької діяльності, а також формування можливостей для трансформаційних змін задля реалізації стратегії розвитку зеленого підприємництва. Управління зеленими людськими ресурсами формує соціальний фундамент високої екологічної свідомості та належних навичок екоінноваційної роботи співробітників та керівництва, креативності та належного ставлення до вирішення еколого-економічних проблем у ринкових просторах, зокрема шляхом підвищення рівня довіри та лояльності споживачів шляхом врахування їх екопотреб, а також зміцнення стосунків зі сторонніми компаніями.

Література.

1. Боос В. О. Управление интеллектуальным капиталом промышленного предприятия : монография. Челябинск : Южно-Уральский государственный университет, 2013. 324 с.
2. Глазл Ф. Динамичное развитие предприятия / Ф. Глазл, Б. Ливехуд. Калуга: Духовное познание, 2000. 264 с.
3. Яворська О.Г. Знання як комплементарна складова інтелектуального капіталу підприємства в епоху цифрової економіки. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2020. № 2. С. 185-198.
4. Bon A., Zaid A., Jaaron A. Green human resource management, Green supply chain management practices and Sustainable performance. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Bandung. 2018. P. 167-176. URL: <https://www.researchgate.net/publication/323257955> (дата звернення 15.09.2020).
5. Boiral O. Tacit knowledge and environmental management. Long Range Planning. 2002. № 35(3). P. 291-317.
6. Chen Y. The Positive Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantages of Firms. Journal of Business Ethics. 2008. № 77. P. 271-286.
7. Galpin T., Whittington J.L., Bell G. Is your sustainability strategy sustainable? Creating a culture of sustainability. Corporate Governance. 2015. № 15(1). P. 1-17. URL: <http://dx.doi.org/10.1108/CG-01-2013-0004> (дата звернення 15.09.2020).
8. Gavronski I. Resources and Capabilities for Sustainable Operations Strategy. Journal of Operations and Supply Chain Management. 2012. № 1(1). P. 1-20.
9. Hart S.L. A natural-resource-based view of the firm. Academy of Management Review. 1995. № 20 (4). P. 986-1014.

10. Jabbour C.J.C., Santos F.C.A. Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model. *Journal of Cleaner Production*. 2008. № 1 (16). P. 51-58.
11. Pham N.T., Hoang H.T., Phan Q.P.T. Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*. 2019. URL: <http://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350> (дата звернення 11.09.2020).
12. Porter M.E., Kramer M.R. Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*. 2006. № 84(12). P. 78-92.
13. Renwick D.W.S., Redman T., Maguire S. Green human resource management: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*. 2013. № 1 (15). P. 1-14.
14. Shahriari B., Hassanpoor A., Navehebrahim A., Jafarinia S. A systematic review of Green Human Resource Management. *EVERGREEN Joint Journal of Novel Carbon Resource Sciences & Green Asia Strategy*. 2019. № 2 (6). P. 177-189.
15. WCED. Report of the World Commission on Environment and Development. Our Common Future. 1987. P. 267-290. URL: <https://doi.org/10.2307/633499>. p. 47 (дата звернення 25.09.2020).
16. Yong J., Yusliza M., Fawehinmi O. (2019) Green human resource management: a systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*. URL: <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438> (дата звернення 20.09.2020).
17. Yong J.Y., Yusliza M.Y., Ramayah T., Fawehinmi O. Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *J. Clean. Prod.* 2019. № 215. P. 364-374.;
18. Zhang W., Sun B., Xu F. Promoting Green Product Development Performance via Leader Green Transformationality and Employee Green Self-Efficacy: The Moderating Role of Environmental Regulation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020. № 17. P. 1-17. URL: <http://doi.org/10.3390/ijerph17186678> (дата звернення 20.09.2020).

References.

1. Boos, V. O. (2013), *Upravlennye yntellektualnym kapytalom promyshlennoho predpriyatia* [Management of intellectual capital of an industrial enterprise], South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.
2. Glazl, F. and Livehud, B. (2000), *Dynamychnoe razvytye predpriyatia* [Dynamic development of a enterprise], Dukhovnoe Poznanye, Kaluga, Russia.
3. Yavorska, O.G. (2020), "The knowledge as a complementary part of the intellectual capital of the enterprises in the era of the digital economy", *The Herald of Ternopil National Economic University*, vol 2, pp. 185-198.
4. Bon, A. Zaid, A. and Jaaron, A. (2018), "Green human resource management, Green supply chain management practices and Sustainable performance", *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Bandung*, no 5, pp. 167-176, available at: <https://www.researchgate.net/publication/323257955> (Accessed 15 Sept 2020).
5. Boiral, O. (2002), "Tacit knowledge and environmental management", *Long Range Planning*, no 35 (3), pp. 291-317.
6. Chen, Y. (2008), "The Positive Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantages of Firms", *Journal of Business Ethics*, no 77, pp. 271-286.
7. Galpin, T. Whittington, J.L. and Bell, G. (2015), "Is your sustainability strategy sustainable? Creating a culture of sustainability", *Corporate Governance*, no 15 (1), pp. 1-17, available at: <http://dx.doi.org/10.1108/CG-01-2013-0004> (Accessed 15 Sept 2020).
8. Gavronski, I., 2012. Resources and Capabilities for Sustainable Operations Strategy", *Journal of Operations and Supply Chain Management*, vol. 1 (1), pp. 1-20.
9. Hart, S.L. (1995), "A natural-resource-based view of the firm", *Academy of Management Review*, no 20 (4), pp. 986-1014.
10. Jabbour, C.J.C. and Santos, F.C.A. (2008), "Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model", *Journal of Cleaner Production*, no 1 (16), pp. 51-58.
11. Pham, N.T. Hoang, H.T. and Phan, Q.P.T. (2019), "Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda", *International Journal of Manpower*, [Online] available at: <http://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350> (Accessed 11 Sept 2020).
12. Porter, M.E. and Kramer, M.R. (2006), "Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility", *Harvard Business Review*, no 84(12), pp. 78-92.
13. Renwick, D.W.S. Redman, T. and Maguire, S. (2013), "Green human resource management: a review and research agenda", *International Journal of Management Reviews*, no 1(15), pp. 1-14.
14. Shahriari, B. Hassanpoor, A. Navehebrahim, A. and Jafarinia, S. (2019), "A systematic review of Green Human Resource Management", *EVERGREEN Joint Journal of Novel Carbon Resource Sciences & Green Asia Strategy*, №№ 2(6), p.177-189.
15. WCED (1987), Report of the World Commission on Environment and Development. Our Common Future, [Online], available at: <https://doi.org/10.2307/633499>. p. 47 (Accessed 25 Sept 2020).

16. Yong, J. Yusliza, M. and Fawehinmi, O. (2019), "Green human resource management: a systematic literature review from 2007 to 2019", *Benchmarking: An International Journal*, [Online], available at: <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438> (Accessed 20 Sept 2020).
17. Yong, J.Y. Yusliza, M.Y. Ramayah, T. and Fawehinmi, O. (2019), "Nexus between green intellectual capital and green human resource management", *J. Clean. Prod.*, no 215, pp. 364-374.;
18. Zhang, W. Sun, B. and Xu, F. (2020), "Promoting Green Product Development Performance via Leader Green Transformationality and Employee Green Self-Efficacy: The Moderating Role of Environmental Regulation", *Int. J. Environ. Res. Public Health*, no 17, p. 1-17, available at: <http://doi.org/10.3390/ijerph17186678> (Accessed 20 Sept 2020).

Стаття надійшла до редакції 20.11.2020 р.