

**O.S. Reznikova, A.K. Ganieva**

## **MOTIVATION MECHANISM IN THE CONTEXT OF ECOLOGICAL BEHAVIOR OF THE STAFF OF ORGANIZATION**

**Olga Reznikova** – Head of the Human Resources Management and Labour Economics Department of the Institute of Economics and Management, V.I. Vernadskiy Crimean Federal University, Doctor of Economics, Associate Professor, Simferopol; **e-mail: upravlenie\_pers@ieu.cfuv.ru.**

**Albina Ganieva** – Senior Lecturer, Human Resources Management and Labour Economics Department of the Institute of Economics and Management, V.I. Vernadskiy Crimean Federal University, PhD in Economics, Associate Professor, Simferopol; **e-mail: upravlenie\_pers@ieu.cfuv.ru.**

*The article focuses on establishing motivation mechanism with regard to ecological behavior of the staff of the organization. It describes the nature of ecologization of the staff awareness and defines the essence of ecological needs in attaining economic aims of the organization. The authors justify key factors of motivational influencing ecological behavior of the staff and concentrate attention on the process of diagnostic by means of environmental management methods, standards and criteria.*

**Keywords:** ecological behavior; motivation mechanism; staff; economic and environmental matters; needs; motivator; environmental management; ecological behavior motivation mechanism.

**O.C. Резникова, А.К. Ганиева**

## **МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

**Ольга Сергеевна Резникова** – зав. кафедрой управления персоналом и экономики труда Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», доктор экономических наук, доцент, г. Симферополь; **e-mail: upravlenie\_pers@ieu.cfuv.ru.**

**Альбина Казимовна Ганиева** – доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», кандидат экономических наук, доцент, г. Симферополь; **e-mail: upravlenie\_pers@ieu.cfuv.ru.**

*Статья посвящена проблеме формирования механизма мотивации экологического поведения персонала. Раскрывается сущность экологизации сознания и определяется значимость экологических потребностей в достижении экономических целей предприятия. Авторы обосновывают ключевые факторы мотивационного воздействия на экологическое поведение персонала и особое внимание уделяют процессу диагностики с использованием критериев, стандартов и методов экологического менеджмента.*

**Ключевые слова:** экологическое поведение; механизм мотивации; персонал; эколого-экономические отношения; потребности; мотиваторы; экоменеджмент; механизм мотивации экологического поведения.

В сфере управления природопользованием и охраной окружающей среды на современном этапе развития экономики России актуализировались проблемы создания мотивационных механизмов в поведении персонала, направленных на решение острых вопросов экологии. Необ-

ходимо обоснование и внедрение мотивационного инструментария, оптимизирующего экономическую, административно-правовую и социально-психологическую стороны экологически ориентированного управления с целью эффективного использования трудового потенциала в

экологической деятельности организации.

В трудах отечественных и зарубежных ученых, в частности Л. Лебел, Е. Никитиной, С. Рахл-Востл, С. Книппер [8], С. Дибрел, И. Крейг, Дж. Ким, А. Джонсон [6], М.М. Савино, А. Мазза [10], К. Примк, Т. Чатер [9], М.В. Пономарева [4], М.Ф. Замятиной [1] и других достаточно исследованы вопросы теории и методологии формирования системы эколого-экономических отношений, разработаны положения экономического механизма управления природопользованием на макро- и микроуровнях, решен ряд задач экологического менеджмента.

С.П. Калашникова рассматривает экологические параметры как один из факторов конкурентоспособности компаний в рыночных условиях хозяйствования и определяет перечисленные далее составляющие как наиболее важные: сокращение отходов, многократное использование, вторичная переработка; также он подчеркивает выгоды для производителей и потребителей экологически чистых продуктов [2]. А.Р. Нуртдинов исследует институциональные основы эколого-ориентированных предприятий через их эволюцию, обосновывает вывод о ключевой роли эколого-ориентированных предприятий в обеспечении устойчивого развития экономики [3]. Л.К. Раицкая анализирует современные представления о предметной области сравнительно новой науки – экологической психологии, включая виды социальных сред, экологическую компетентность и экологическое мировоззрение [5]. Однако в условиях перехода общественных отношений к устойчивому рациональному природопользованию и экологически берегающему поведению в рыночных механизмах хозяйствования объективно возникает потребность в дальнейшем развитии мотивационной функции экологического управления поведением персонала, прежде всего, в формировании и экономическом обосновании системы мотиваторов эколого-релевантной деятельности персонала.

Необходимость совершенствования системы управления организации ориентирована на выработку и внедрение меха-

низма мотивации посредством инструментов решения экологических проблем, например, экологизация сознания и определение значимости экологических потребностей и мотивов персонала организации в достижении экономических целей предприятия, оценка уровня экологизации организационной культуры, формирования и реализации социально-психологических методов экомеджмента.

Целью исследования является разработка научно-методических подходов экономического обоснования механизма мотивации экологического поведения персонала организации.

Экологическое поведение персонала организации нами рассматривается в ракурсе целенаправленного воздействия управляющей системы на внутренние организационные процессы и действия персонала с помощью системы социотехнических методов с целью получения экономических результатов при постоянном развитии организации и повышении качества окружающей среды. При этом экологическая политика организации рассматривается во взаимосвязи с концепцией общественного сбалансированного эколого-экономического развития.

На основе обобщения общенаучных и теоретико-экономических подходов формируется экологоориентированный метод управления на основе учета взаимосвязанных природных и культурных мотивационных факторов как способ, система приемов или инструментов для достижения определенных экологических целей или для выполнения экологически направленной задачи, реализации конкретных управленческих решений эколого-психологического мотивационного воздействия. Система экологического управления предполагает формирование целей, функций, организационной структуры, функциональных взаимосвязей экологических органов (лиц, наделенных управленческими полномочиями) в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации эколого-релевантных управленческих решений.

На современном этапе развития под инструментарием экомеджмента пони-

маются мероприятия, связанные с мотивационными процессами экологизации функционирования предприятия, а также результаты этих мероприятий. Мотивация в широком толковании – система внешних и внутренних мотиваторов, учитывающих социально-психологические особенности не только отдельного индивида, но и коллективов в целом, социальных групп и организаций в области эколого-экономических отношений. Ключевыми мотивационными факторами экоменеджмента являются культура и природа как регуляторы прямого, так и обратного мотивационного воздействия, внешней и внутренней организационной среды.

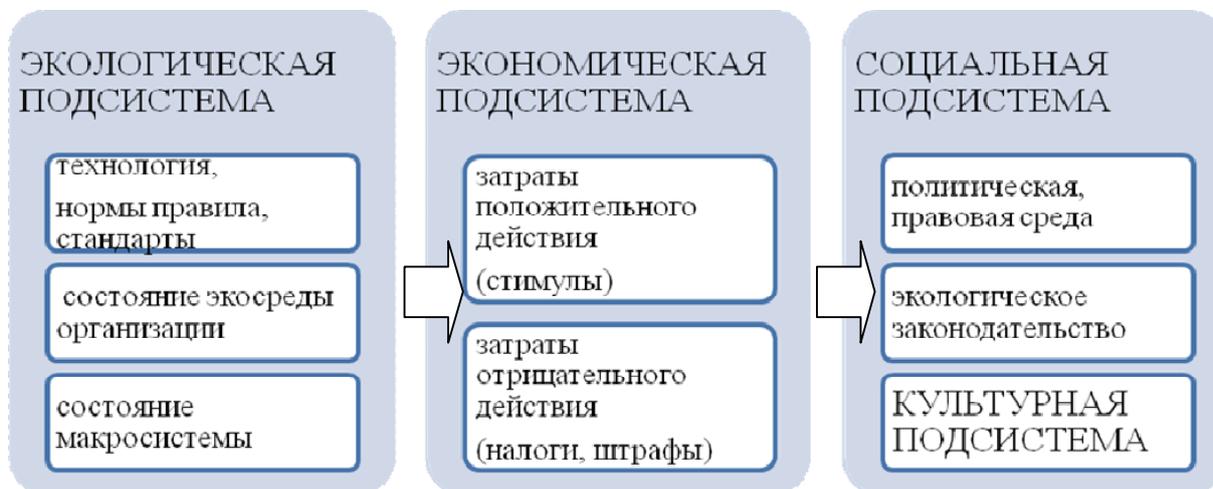
В процессе анализа взаимосвязей между экономическими, административными и социально-психологическими методами экологического управления необходимо проведение оценки экономической эффективности экологического поведения персонала. Сущность и специфика экологического поведения персонала заключается в его направленности на формирование, использование и удовлетворение экологических потребностей сотрудников организации. При этом под экологическими потребностями будем понимать человеческие нужды и желания, непосредственно связанные с окружающей природной средой; экологическими потребностями называют первичные потребности человека, такие, как потребность в воздухе, воде, пище и т.д.; в свою очередь экологическими желаниями можно обо-

значить вторичные потребности в отношении окружающей среды, такие как потребность в созерцании природного ландшафта, рекреационные и эстетические потребности.

Основой формирования механизма мотивации экологического поведения является сбалансированное развитие подсистем: экологической, экономической, социальной и культурной (см. рисунок).

Указанные подсистемы необходимо диагностировать с использованием критериев, таких как: эффективность, справедливость, реализуемость, гибкость, заложенность долговременных стимулов, социально-политическая целесообразность. Критериям «справедливость» и «социально-политическая целесообразность» в большей степени должны соответствовать экономическая и экологическая подсистемы; учитывая их социальную значимость, в свою очередь долгосрочность обеспечения реализации экологических целей организации лучше всего достигается при воздействии на организационную культуру, направленную на экологически значимые для организации цели (например, внедрение экологических стандартов по утилизации отходов предприятия, меры развития персональной экологической культуры и т.д.).

Механизм мотивации экологического поведения, представленный на рис. как комплекс взаимосвязанных процессов, с точки зрения полицентричности можно также рассматривать как административ-



Формирование механизма мотивации экологического поведения

ное поведение управленческого персонала, формирующееся под воздействием ситуационных факторов. При этом происходит преобразование экологического руководства через административные рычаги воздействия в экологически направленное поведение персонала предприятия в форме циклического процесса прямого и обратного мотивационного воздействия.

Система экологического управления персоналом является синергетической открытой, сложной системой взаимосвязей между элементами и предназначена для решения задач управления кадрами в контексте экологических аспектов организации, в частности, особого внимания требуют два [7]:

- сотрудники организации должны иметь необходимую базу знаний, включающую обучение методам и навыкам, необходимым для эффективного и компетентного выполнения стоящих перед ними задач, а также знаний о тех действиях, которые может повлечь их деятельность, если она осуществляется некорректно (ISO 14004, п. 4.3.3.3);

- мотивация к постоянному улучшению экологически ориентированного поведения сотрудников может возрасти, если последними отдается должное в деле достижения целевых и плановых экологических показателей, и их поощряют вносить предложения, которые могут привести к повышению экологической эффективности (ISO 14004, п. 4.3.3.3).

Оптимизация методов экологического менеджмента персонала невозможна без интеграции в единую систему соответствующих организационных процессов, соответственно, формируется система показателей:

1) качество экологоориентированного отбора персонала, учитывающее средний рейтинг участия в экологической деятельности сотрудников, принятых на работу; доля карьерного роста среди новых сотрудников, решающих экологические задачи; часть сотрудников, оставшихся работать в экологическом направлении;

2) нормирование персонала, вовлеченного в эколого-экономическую дея-

тельность организации;

3) качество системы управления компенсацией, учитывающий рост экологической части расходов на компенсацию за данный период;

4) качество планирования карьеры персонала, вовлеченного в процесс экологизации, учитывающий текучесть кадров,

5) рост эколого-экономической компетенции персонала;

6) уровень контроллинга экологического поведения персонала, анализ альтернативных возможностей формирования и использования трудового потенциала организации для достижения эколого-экономической эффективности.

Таким образом, обоснована необходимость решения проблемы создания мотивационных механизмов в поведении персонала, направленных на формирование экологического сознания. Авторский взгляд на инструментарий мотивационного влияния через культуру, природу, социальное сознание дает возможность системного понимания на экологическое поведение персонала современных организаций. В свою очередь, внутреннюю среду следует оценивать с применением стандартов и методов экологического менеджмента.

### ЛИТЕРАТУРА

1. *Замятина М.Ф.* Формирование институциональных условий эколого-экономического развития регионов // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2016. № 1(50). С. 81–98.

2. *Калашиникова С.П.* Концепция устойчивого потребления и потребительская культура // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 4-3. С. 125–128.

3. *Нуртдинов А.Р.* О роли экологоориентированных предприятий как ключевого института устойчивого развития страны // Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т. 16. № 3. С. 242–247.

4. *Пономарев М.В.* Человек как субъект и объект экологических правоотношений // Журнал российского права. 2016. №

1(229). С. 147–153.

5. Раицкая Л.К. Проблемное поле экологической психологии: направления научных исследований для эффективного управления // Право и управление. XXI век. 2015. № 4. С. 61–66.

6. Dibrell C., B. Craig J., Kim J., J. Johnson A. Establishing how natural environmental competency, organizational social consciousness, and innovativeness relate // Journal of Business Ethics. 2014. P. 1–15.

7. Environmental management systems – General guidelines on implementation. URL: <https://www.iso.org/standard/60856.html> (дата обращения: 06.04.17).

8. Lebel L., Nikitina E., Pahl-Wostl C., Knieper C. Institutional fit and river basin governance: a new approach using multiple composite measures // Ecology and Society. 2013. V. 18. Issue 1. Art. 1.

9. Primc K., Čater T. Environmental strategies in different stages of organisational evolution: theoretical foundations // Australasian Journal of Environmental Management. 2016. T. 23. № 1. С. 100–117.

10. Savino M.M., Mazza A. Toward environmental and quality sustainability: an integrated approach for continuous improvement // IEEE Transactions on Engineering Management. 2014. T. 61. № 1. P. 171–181.