

Мардзявко К.О., докторка філософії, асистент
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна
E-mail: yablunovskayakaterina@ukr.net

РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ФОРМУВАННІ ЕКОЛОГІЧНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасні умови функціонування організацій та підприємств характеризуються посиленням уваги до питань раціонального використання природних ресурсів, зменшення негативного впливу виробничої діяльності на довкілля та формування екологічно відповідальної поведінки працівників. Екологічна складова професійної діяльності поступово набуває значення не лише як вимога дотримання відповідних нормативів, а й як важливий елемент корпоративної культури та професійної компетентності персоналу. У цьому контексті особливого значення набуває управлінська компетентність керівників, оскільки управлінські рішення, стиль керівництва та організація трудової діяльності значною мірою визначають умови, у яких працівники формують своє ставлення до питань охорони довкілля [1; 2; 3].

Управлінську компетентність доцільно розглядати як інтегровану характеристику фахівця, що охоплює сукупність знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтацій і особистісних якостей, необхідних для ефективного планування, організації, координації та контролю професійної діяльності. Важливою складовою такої компетентності є здатність керівника враховувати екологічні аспекти під час прийняття управлінських рішень та створювати умови для відповідального ставлення працівників до навколишнього середовища. Екологічно відповідальна поведінка працівників проявляється у свідомому дотриманні екологічних вимог, раціональному використанні матеріальних та енергетичних ресурсів, зменшенні утворення відходів, дотриманні встановлених правил поведінки з ними, запобіганні забрудненню довкілля та готовності брати участь у природоохоронних заходах. Водночас така поведінка не повинна розглядатися виключно як результат адміністративного контролю. Її формування значною мірою залежить від внутрішньої мотивації працівників, сформованої екологічної культури та особистого прикладу керівника [1; 2; 3; 4].

Одним із ключових механізмів впливу управлінської компетентності на поведінку працівників є формування відповідної організаційної культури. Якщо керівник демонструє відповідальне ставлення до використання ресурсів, дотримується екологічних норм і підтримує відповідні ініціативи працівників, це створює передумови для поширення аналогічних моделей поведінки в колективі. Таким чином, керівник виступає не лише організатором професійної діяльності, а й носієм цінностей, які можуть закріплюватися у повсякденних практиках колективу. Важливо, щоб екологічні орієнтири були узгоджені з правилами внутрішньої взаємодії, системою оцінювання роботи та загальними цілями організації. За таких умов екологічна відповідальність може сприйматися працівниками не як окрема вимога, а як складова професійної поведінки [1; 2; 3].

Важливу роль відіграє комунікативна складова управлінської компетентності. Для формування екологічно відповідальної поведінки необхідно забезпечувати зрозуміле інформування працівників щодо екологічних вимог, можливих наслідків нераціонального використання ресурсів та способів зменшення негативного впливу на довкілля. Ефективна комунікація передбачає не лише передачу інформації, а й створення можливостей для обговорення екологічних проблем, обміну пропозиціями та залучення працівників до прийняття відповідних рішень. Участь персоналу в обговоренні таких питань дає змогу враховувати практичний досвід працівників і водночас посилює їхню причетність до реалізації екологічних цілей організації.

Важливим чинником є стиль управління, який визначає характер взаємодії керівника з працівниками. Надмірне використання адміністративного контролю може забезпечувати формальне виконання встановлених вимог, однак для стійкої екологічної поведінки важливими є пояснення цілей, зворотний зв'язок, підтримка ініціатив та залучення працівників до пошуку рішень. Поєднання організаційного контролю з участю персоналу створює умови для переходу від виконання екологічних правил під впливом зовнішніх вимог до їх усвідомленого дотримання.

Не менш важливою є здатність керівника мотивувати працівників до екологічно відповідальної поведінки. Мотивація може ґрунтуватися на поєднанні матеріальних і нематеріальних стимулів, підтримці екологічних ініціатив, заохоченні раціоналізаторських пропозицій, залученні працівників до природоохоронних заходів та формуванні розуміння особистого внеску кожного працівника у

забезпечення екологічної безпеки. Доцільним є також публічне визнання результативних ініціатив, обговорення позитивних прикладів та врахування екологічних аспектів під час оцінювання професійної діяльності. Важливо, щоб екологічна відповідальність сприймалася не як додатковий обов'язок, а як складова якісного виконання професійної діяльності.

Особливого значення управлінська компетентність набуває у процесі прийняття рішень. Керівник має враховувати не лише економічну та виробничу доцільність певного рішення, а й можливі екологічні наслідки. Такий підхід передбачає оцінювання ресурсних втрат, можливого утворення відходів, впливу технологічних процесів на довкілля та можливостей застосування більш безпечних технологій. На практиці це може реалізовуватися через встановлення внутрішніх правил раціонального використання електроенергії, води та матеріалів, удосконалення поводження з відходами, контроль дотримання екологічних вимог і підтримку пропозицій щодо зменшення ресурсних витрат. У результаті екологічний критерій поступово інтегрується в загальну систему управління організацією.

Формування екологічно відповідальної поведінки працівників також пов'язане з розвитком їхнього професійного потенціалу. Навчання, підвищення кваліфікації, проведення тематичних тренінгів та інформування з питань екологічної безпеки дають змогу поєднати професійні знання з екологічними цінностями. У цьому контексті керівник повинен створювати умови для постійного професійного розвитку працівників та підтримувати набуття ними екологічних компетентностей. Такий підхід узгоджується з розумінням екологічної компетентності як важливої складової професійної підготовки, що передбачає не лише засвоєння відповідних знань, а й готовність застосовувати їх у професійній діяльності [4].

Важливою складовою управлінської діяльності є оцінювання результативності заходів, спрямованих на формування екологічно відповідальної поведінки. Таке оцінювання може здійснюватися за допомогою кількісних і якісних показників: рівня дотримання екологічних вимог, обсягів використання ресурсів, кількості утворених відходів, кількості порушень установлених правил, участі працівників у природоохоронних заходах та кількості реалізованих раціоналізаторських пропозицій. Важливим показником може бути також рівень залученості працівників до вирішення екологічних питань. Систематичний аналіз таких показників дає керівнику змогу

визначати проблемні аспекти та своєчасно коригувати управлінські рішення. Отже, управлінська компетентність проявляється не лише у постановці екологічних вимог, а й у здатності організувати їх виконання, оцінити результат та вдосконалити відповідні управлінські механізми.

Таким чином, управлінська компетентність є одним із важливих чинників формування екологічно відповідальної поведінки працівників. Її вплив реалізується через особистий приклад керівника, організаційну культуру, ефективну комунікацію, мотивацію персоналу, екологічно орієнтоване прийняття управлінських рішень, професійний розвиток та систематичне оцінювання результатів. Поєднання управлінської та екологічної складових компетентності сприяє формуванню в колективі відповідального ставлення до природних ресурсів і довкілля. Перспективним напрямом подальшого опрацювання проблеми є визначення конкретних показників оцінювання управлінської компетентності керівників та рівня екологічно відповідальної поведінки працівників з урахуванням особливостей різних видів професійної діяльності.

Бібліографічний список:

1. Dumont J., Shen J., Deng X. Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*. 2017. Vol. 56, No. 4. P. 613-627. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>

2. Saeed B.B., Afsar B., Hafeez S., Khan I., Tahir M., Afridi M.A. Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2019. Vol. 26, No. 2. P. 424-438. DOI: <https://doi.org/10.1002/csr.1694>

3. Saifulina N., Carballo-Penela A., Ruzo-Sanmartín E. Sustainable HRM and Green HRM: The Role of Green HRM in Influencing Employee Pro-environmental Behavior at Work. *Journal of Sustainability Research*. 2020. Vol. 2, No. 3. e200026. DOI: <https://doi.org/10.20900/jsr20200026>

4. Яблуновська К.О. Теоретичні основи формування екологічної компетентності майбутніх викладачів аграрних закладів вищої освіти. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2018. Вип. 15. С. 47-53. DOI: <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2018.15.47-53>