

УДК 351.713:338.2

Дьяченко М.К.¹, Чорна Т.М.²

¹ студ. гр. Мт-21, ВСП «Київський фаховий коледж міського господарства Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського»

² доц. Державного податкового університету

ФОРМУВАННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА «ЗЕЛЕНИХ» КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному світі, коли людство стикається з проблемами зміни клімату, енергетичною кризою та активним рухом до європейської інтеграції, питання сталого розвитку стає особливо важливим. Європейський «зелений курс» (European Green Deal) передбачає перехід до економіки, що не шкодить клімату, і ставить це як головну мету. Це вимагає від підприємств не тільки оновлення технологій, а й змін у підходах до управління та в корпоративній культурі. Тому розвиток екологічної свідомості та формування «зелених» навичок у працівників стають основою для підвищення конкурентоспроможності компаній.

Екологічна культура персоналу – це сукупність цінностей, знань, правил поведінки та звичок, які формують свідоме й відповідальне ставлення до природи під час роботи. Вона проявляється у вмінні співробітників приймати рішення, що зменшують шкоду довкіллю, сприяють економному використанню ресурсів і підтримують сталий розвиток. «Зелені» компетенції – це набір знань, умінь і навичок, які допомагають ефективно впроваджувати екологічну політику на підприємстві. До них входять: знання про принципи сталого розвитку, екологічні закони та стандарти, наприклад ISO 14001; вміння поводитися з відходами, підвищувати енергоефективність і раціонально використовувати ресурси; готовність діяти екологічно відповідально, шукати нові рішення та постійно вдосконалюватися.

Посилення глобальних кліматичних проблем, таких як потепління, руйнування екосистем і виснаження природних ресурсів, стає серйозним викликом для сучасного бізнесу. Одночасно з цим зростає попит споживачів на екологічно чисті та безпечні товари, а також посилюються вимоги міжнародних партнерів щодо дотримання екологічних стандартів. У рамках євроінтеграційного курсу Україна бере на себе зобов'язання адаптувати економіку до принципів сталого розвитку, що вимагає від підприємств переходу на більш «зелену» модель управління. Бізнес, який не впроваджує екологічно відповідальні практики, ризикує втратити довіру інвесторів, мати обмежений доступ до європейських ринків і зіткнутися з підвищенням регуляторного тиску. Навпаки, компанії, які активно інтегрують екологічні стандарти, інвестують у чисті технології та розвивають культуру

відповідального ставлення до довкілля, отримують додаткові конкурентні переваги, зміцнюють свій імідж і забезпечують довгострокову стабільність розвитку.

Формування екологічної культури створює реальні економічні переваги, зокрема: зниження витрат через ефективніше використання ресурсів, скорочення енергоспоживання та мінімізацію відходів; підвищення іміджу бренду та зростання лояльності споживачів, інвесторів і партнерів. залучення кваліфікованих кадрів, орієнтованих на цінності сталого розвитку. зменшення екологічних ризиків і витрат на усунення наслідків порушення екологічних норм. Таким чином, екологічна культура стає стратегічним нематеріальним активом, який формує стійку конкурентну перевагу підприємства [4].

Щоб формувати екологічну культуру і компетентності, компанії зазвичай застосовують: освітні програми та тренінги – дозволяють сформувати базові знання (наприклад, що таке вуглецевий слід, цикли переробки, енергоефективність), а також спеціалізовані навички для конкретних підрозділів; «Green onboarding» та включення екологічних критеріїв у опис вакансій – від самого початку працівники знають, що компанії важливі екологічні цінності; практичні дії / змінений робочий простір – сортування відходів, ощадне використання ресурсів, екологічні матеріали, екологічний дизайн офісів тощо; мотивація та винагороди – як матеріальні, так і нематеріальні (наприклад, визнання співробітників, які пропонують екологічно корисні ініціативи; бонуси; соціальні переваги; «зелена» поведінка як частина оцінки ефективності); керівництво через приклад (лідерство) – коли топ-менеджмент активно долучається, демонструє цінності, створює «зелені» цілі та стандарти; системи управління та стандарти – екологічні політики, сертифікації (наприклад, ISO 14001), планування стійкого розвитку, впровадження ESG стратегій; волонтерство та залучення у спільноту – наприклад, участь у екологічних проектах, стажування поза межами компанії, партнерства з неурядовими організаціями, екологічні акції.

Сучасні компанії, як в Україні, так і за кордоном, дедалі активніше інтегрують принципи сталого розвитку у корпоративну політику, формуючи екологічну культуру та «зелені» компетентності своїх співробітників.

В українських реаліях поширюються ініціативи на рівні корпоративного управління та внутрішньої освіти. Наприклад, компанія AC Crowe Ukraine реалізує програму *Hello, #eco / Green Office*, спрямовану на зменшення використання пластику, сортування відходів, озеленення офісів і популяризацію екологічних звичок серед персоналу [1]. Великі компанії – ДТЕК, «Астарт», «Нафтогаз» – впроваджують внутрішні тренінги з енергоефективності, сталого менеджменту ресурсів, розвитку ESG-

компетентностей і відповідального ставлення до довкілля [5]. Компанія Biosphere Corporation поєднує виробничу діяльність із практичним екологічним навчанням, запровадивши власне виробництво переробленого поліетилену та біорозкладних пакувальних матеріалів.

Закордонні компанії демонструють системний підхід до розвитку екосвідомості працівників. Так, Patagonia реалізує програму *Environmental Internship Program*, що дозволяє співробітникам тимчасово працювати у природоохоронних організаціях із збереженням заробітної плати, що сприяє формуванню практичного досвіду в екологічній сфері [3]. Google активно навчає працівників принципам декарбонізації, енергоефективності та розробці «зелених» технологій, інтегруючи ці знання у внутрішні тренінги та виробничі процеси [2].

Таким чином, розвиток «зелених» компетентностей у корпоративному середовищі сприяє не лише підвищенню екологічної відповідальності окремих працівників, а й формує нову модель організаційної культури, орієнтованої на сталий розвиток, ресурсну ощадність і соціальну свідомість. Екологічна культура та «зелені» компетенції персоналу є критичними нематеріальними активами, які трансформуються у стійку конкурентну перевагу. Вони сприяють економічній ефективності, репутаційній стабільності та довгостроковій стійкості підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. AC Crowe Ukraine. Як у сучасному світі залишатись соціально відповідальними професіоналами. *European Business Association*. 2021. URL: <https://surl.li/ybxoqf> (дата звернення: 08.10.2025).
2. Google. Sustainable Technology Workshops. *Google Cloud Platform*. – URL: <https://cloud.withgoogle.com/workshops/sustainable-technology-cloud> (дата звернення: 08.10.2025).
3. Patagonia. Environmental Internship Program. *Patagonia Official Website*. URL: <https://www.patagonia.com/environmental-internship-program.html> (дата звернення: 08.10.2025).
4. Дуга В. Розвиток екологічної культури персоналу на підприємствах індустрії гостинності та туризму. *Формування сучасних концепцій управління туризмом та готельно-ресторанним бізнесом в умовах парадигми сталого розвитку* : зб. матеріалів І Міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя, 8-9 грудня 2022 р.). С. 207-209
5. Мартинюк О. В. Екологічна відповідальність підприємств у контексті сталого розвитку. *Revista Galega de Economía*. 2023. Т. 32. №2. URL: <https://revistas.usc.gal/index.php/rge/article/view/10602/14709> (дата звернення: 08.10.2025).