

مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با نگاه توسعه پایدار در حوزه منابع انسانی

شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب

سجاد

سجادولی پور دمیه^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۲/۱۱

چکیده

مقدمه و هدف: مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار، نقشی کلیدی در همسوسازی اهداف زیست‌محیطی و سازمانی ایفا می‌کند. هدف این مقاله بررسی مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با نگاه توسعه پایدار در ارتباط باحوزه منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب بود.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش توصیفی-تحلیلی بود. پژوهشگر علاوه بر تصویرسازی آنچه هست به تشریح و تبیین دلایل چگونه بودن و چرایی وضعیت مسئله و ابعاد آن می‌پردازد. از طریق جستجو در ادبیات و مباحث نظری تحقیق و تدوین گزاره‌ها و قضایای کلی موجود درباره آن فراهم می‌شود که معمولاً در فصل مربوط به سوابق و مباحث نظری تحقیق تدوین می‌گردند. پژوهشگر از نظر منطقی جزئیات مربوط به مسئله تحقیق خود را با گزاره‌های کلی مربوطه ارتباط می‌دهد و به نتیجه‌گیری می‌پردازد. نکته قابل توجه این است که هر کدام از تحقیقات مزبور در جای خود ارزش علمی دارد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که در این پژوهش، نقش مدیریت منابع انسانی سبز در تحقق اهداف توسعه پایدار بررسی شده است. نتایج نشان می‌دهد استخدام سبز با جذب افراد آگاه به مسائل زیست‌محیطی، آموزش و توسعه سبز با ارتقاء مهارت‌های پایدار، ارزیابی عملکرد سبز با تمرکز بر شاخص‌های محیطی، و پاداش‌های سبز با افزایش تعهد کارکنان، به بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان کمک می‌کند. همچنین، مدیریت سلامت و ایمنی سبز و مشارکت فعال کارکنان در برنامه‌های محیط‌زیستی، فرهنگ سازمانی حامی پایداری را تقویت می‌کند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج می‌توان گفت مدیریت منابع انسانی سبز با تلفیق سیاست‌های زیست‌محیطی در جذب، آموزش، ارزیابی و پاداش‌دهی، سازمان‌ها را به سوی توسعه پایدار هدایت می‌کند. این رویکرد با ارتقاء فرهنگ محیط‌زیستی، تعهد و مشارکت کارکنان را در حفظ منابع طبیعی افزایش می‌دهد.

کلید واژه‌ها: مدیریت منابع انسانی سبز، توسعه پایدار، انسانی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب.

^۱ دکترای مدیریت دولتی، کارشناس شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران
sajadvalipour2014@gmail.com

مقدمه

در طول قرن‌ها، اقتصاددانان پیشرفت را با تولید ناخالص داخلی سنجیده‌اند، اما قرن ۲۱ خواستار معیارهای فراگیرتر زیست‌محیطی و اجتماعی است. توافقات بین‌المللی محیط زیست، از استکهلم تا پاریس، آگاهی از پایداری را افزایش داده و کسب‌وکارها را به سمت اقدامات سازگار با محیط زیست سوق داده است. این تغییرات می‌توانند منجر به از دست دادن یا ایجاد شغل شوند، بنابراین برای جلوگیری از بیکاری ساختاری، ایجاد مشاغل جدید و شایسته ضروری است. مداخلات فعال در آموزش و اشتغال برای تطبیق با تقاضای اقتصاد سبز مورد نیاز است و "سبز کردن" بازار کار راه حلی برای چالش‌های قرن ۲۱ است. سرمایه‌گذاری در فناوری و سرمایه انسانی برای دستیابی به تولید سبز حیاتی است و منابع انسانی نقش کلیدی در این تحول ایفا می‌کنند. مدیریت سبز منابع انسانی با کاهش کاغذبازی در فرایندهای استخدامی، آموزشی و ارزیابی، به حفظ محیط زیست و کسب مزیت رقابتی کمک می‌کند. این رویکرد با بهینه‌سازی مصرف منابع، از نسل‌های آینده محافظت کرده و توسعه پایدار را محقق می‌سازد، همانطور که در گزارش برون‌داند تعریف شده است. در حالی که کشورهای توسعه‌یافته به این حوزه توجه نشان داده‌اند، آگاهی از مدیریت سبز منابع انسانی در کشورهای در حال توسعه، به ویژه در حال توسعه یا کمتر توسعه یافته که آسیب‌پذیرتر هستند، کافی نیست. با توجه به اهمیت این موضوع در کشورهای در حال توسعه، تحقیقات و توجه بیشتری در این زمینه ضروری است. مدیریت سبز منابع انسانی نقش مهمی در دستیابی به پایداری زیست‌محیطی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها ایفا می‌کند (الاتجو و همکاران، ۲۰۲۰).

تغییر اقلیم یکی از مهم‌ترین چالش‌های جهانی در قرن بیست و یکم است که آثار گسترده‌ای در عرصه جهانی داشته است. تغییرات آب و هوایی، ناشی از فعالیت‌های انسانی، منجر به تخریب محیط زیست طبیعی می‌شود. مراقبت از محیط زیست، تلاشی برای جلوگیری از آسیب به محیط طبیعی است. توسعه استراتژی‌های مدیریت برای حل این مشکل زیست‌محیطی، مدیران را با چالش‌های متعددی روبرو کرده است. افزایش آگاهی از خطرات آلودگی‌ها، باعث توجه بیشتر به محیط زیست و ابعاد آن شده است. این موضوع، جامعه بین‌المللی را به واکنش سریع و تصویب اسناد حقوقی بین‌المللی برای مقابله با تغییرات آب و هوایی ترغیب کرده است (غریبی، ۱۴۰۱).

¹ Olateju et al

از طرف دیگر، مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌های سبز، موجب ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آن‌ها شده و به گونه‌ای آن‌ها را هدایت می‌نماید که آن‌ها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان و پایداری می‌شود، موجب ایجاد یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز می‌گردد (صارمی و همکاران، ۱۴۰۱). تحقیقات نشان داده است که شرکت‌هایی که از لحاظ کارکردهای مدیریت منابع انسانی کارآمدتر و مؤثرترند، توانایی بیشتری در پیاده‌سازی و اتخاذ نظام‌های مدیریت زیست‌محیطی دارند (رجب‌پور، ۱۳۹۶). وزارت نفت ایران به‌عنوان بزرگترین وزارتخانه دولت با ماهیت کار تولیدی و عملیاتی، علاوه بر اینکه بیشترین فشارهای نظارتی و اجتماعی را بر عملکرد خود دارد، سهم عظیمی را در پایداری اقتصاد، سیاست و پیشرفت کشور ایفا می‌کند. بهبود وضعیت مؤسسات و سازمان‌های وابسته به این وزارتخانه راهبردی طبیعی برای بهبود شرایط محیطی پایدار و نیز بهبود اقتصاد ملی است. امروزه حوزه مدیریت منابع انسانی تحت تأثیر فشارهای محیطی متعددی برای تغییر قرار دارد. تغییرات در اقتصاد، جهانی شدن، تنوع داخلی و تقاضای فناوری‌های جدید، زمینه‌های سازمانی جدیدی را ایجاد کرده است که زمینه حرکت منابع انسانی در برخی جهات کاملاً جدید است.

صنعت نفت و گاز به دلیل انتشار گازهای گلخانه‌ای و اثرات زیست‌محیطی، نیاز مبرمی به ادغام اصول پایداری در تمام جنبه‌های عملیاتی دارد. شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب ایران، که تقریباً ۸۳٪ از نفت خام و ۱۷٪ از گاز طبیعی ایران را تولید می‌کند، نقش حیاتی در این بخش ایفا می‌کند. تجزیه و تحلیل‌های کلی از صنعت نفت ایران نشان می‌دهد که تمرکز لازم بر استراتژی‌های پایدار، از جمله در مدیریت منابع انسانی، ضروری است. پایداری به عنوان گام آغازین در راستای تحقق رشد اقتصادی همراه با حفظ محیط زیست، تنوع زیستی و منابع طبیعی تعریف می‌شود (چندو، ۲۰۱۳). مفهوم توسعه پایدار از سال ۱۹۸۷ و با انتشار گزارش کمیسیون Brundtland تحت عنوان «آینده مشترک ما»، به عنوان توسعه‌ای که نیازهای نسل حاضر را بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده در تأمین نیازهای خود برآورده می‌سازد، مورد توجه گسترده قرار گرفت. توسعه پایدار ابعادی سه‌گانه شامل جنبه‌های اجتماعی، زیست‌محیطی و اقتصادی دارد که با عنوان P۳ یا خط‌پایین

¹ Chendo

سه‌گانه TBL شناخته می‌شود: «مردم» نمایانگر مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، «سیاره» بیانگر تعهدات زیست‌محیطی و «سود» نشان‌دهنده دستاوردهای اقتصادی حاصل از تعامل با جامعه است. مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یک رویکرد استراتژیک با هدف ادغام پایداری زیست‌محیطی در سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی ظهور می‌کند. این رویکرد می‌تواند نیروی کاری را پرورش دهد که نه تنها ماهر، بلکه متعهد به شیوه‌های پایدار نیز باشد. تحقیقات نشان داده است که مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند به بهبود عملکرد زیست‌محیطی، افزایش مشارکت کارکنان و تقویت فرهنگ سازمانی کمک کند.

جهان نیمی از مسیر خود را به سوی مهلت اهداف توسعه پایدار ۲۰۳۰ از زمان ظهور آن طی کرده است. با این وجود، اهداف هنوز محقق نشده‌اند. علی‌رغم این موانع، سازمان‌ها هنوز هم می‌توانند برای دستیابی به اهداف سخت تلاش کنند. بنابراین، اقدامات فوری برای نجات سیاره برای ما و نسل‌های آینده مورد نیاز است (طاهر و همکاران، ۲۰۲۳). شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین تولیدکنندگان نفت و گاز کشور، نقشی حیاتی در اقتصاد ملی ایفا می‌کند. با توجه به ماهیت صنعتی و حساسیت‌های زیست‌محیطی این حوزه، ضرورت به‌کارگیری رویکردهای نوین و پایدار در مدیریت منابع انسانی بیش از پیش احساس می‌شود. بنابراین هدف این مقاله، شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار در این شرکت است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی-تحلیلی بود. پژوهشگر علاوه بر تصویرسازی آنچه هست به تشریح و تبیین دلایل چگونه بودن و چرایی وضعیت مسئله و ابعاد آن می‌پردازد. از طریق جستجو در ادبیات و مباحث نظری تحقیق و تدوین گزاره‌ها و قضایای کلی موجود درباره آن فراهم می‌شود.

یافته‌ها

مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز یکی از رویکردهای نوین در اندیشه مدیریت است که به تلفیق فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با مدیریت محیط زیست می‌پردازد. اصطلاح «منابع انسانی سبز»

¹ Tahir et al

عمدتاً به تعامل میان سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و دستور کار زیست‌محیطی سازمان‌ها با هدف حفاظت و بهره‌برداری پایدار از منابع طبیعی اشاره دارد (جبار، ۲۰۱۳). به گفته میسرا و همکاران (۲۰۱۴)، مدیریت منابع انسانی سبز شامل مجموعه‌ای از شیوه‌هایی است که با ارتقای آگاهی و تعهد کارکنان نسبت به موضوعات زیست‌محیطی، ابتکارات سبز را در سازمان تشویق می‌کند. همچنین، این مفهوم به ادغام اهداف زیست‌محیطی در فرایندهای کلیدی منابع انسانی نظیر جذب و استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد، ارزیابی و نظام‌های پاداش و انگیزش اشاره دارد. در نتیجه، مدیریت منابع انسانی سبز از طریق توسعه سیاست‌ها و روش‌هایی که آگاهی و تعهد کارکنان نسبت به پایداری زیست‌محیطی را تقویت می‌کنند، زمینه‌ساز ترویج ابتکارات سبز در سازمان‌ها می‌شود (نصیر، ۲۰۲۵).

در یک دسته بندی جامع می‌توان مدیریت منابع انسانی سبز را در چهار بعد اصلی ذیل تشریح کرد: فرایند سبز: یعنی در تمام فرایندهای سازمان معیارهای زیست محیطی گنجانده شود. در جذب، افرادی انتخاب شوند که به محیط زیست احترام می‌گذارند. در فرایند آموزش، آموزش‌های مرتبط با محیط زیست ارائه گردد و آگاهی کارکنان را در این زمینه افزایش دهد. در ارزیابی عملکرد، معیارهای زیست محیطی جزو معیارهای ارزیابی اثربخشی کارکنان باشد. در جبران خدمات، رفتارهای شهروندی دو ستار محیط زیست مورد قدردانی قرار گیرد. در مورد فرایندهای اداری نیز، به معنای طراحی ساختار سبز در نظر گرفتن جایگاه و یا واحدی برای این رسیدگی به مسئولیت سبز سازمان) و همچنین استفاده از IT برای کاهش مصرف انرژی و مواد، در فرایندهای پیش گفته نظیر فرایند انتشار آگهی استخدام، ارزیابی عملکرد الکترونیک، نامه‌های اداری الکترونیک، آموزش‌های از راه دور و مواردی از این دست، است.

استراتژی سبز: یعنی وارد کردن اهداف و سیاست‌های زیست محیطی در استراتژی‌های کلان منابع

¹ Jabbour et al

² Mishra et al

³ Nusair

انسانی. علاوه بر این واحد منابع انسانی با سازمان ها و انجمن حامی محیط زیست و همچنین نهادهای قانون گذار ارتباط استراتژیک برقرار می‌کند. این ارتباط به آنها کمک می‌کند تا ضمن جلب حمایت اجتماعی و قانونی، بتوانند به اطلاعات و منابع مورد نیاز برای انجام فعالیت های دوستدار محیط زیست دسترسی پیدا کنند.

حمایت سبز: به معنی ارائه حمایت های اطلاعاتی از طریق اطلاع رسانی چگونگی مواجه شدن با محیط زیست. همچنین ارائه خدمات رفاهی دو ستار محیط زیست مانند عرضه محصولات سبز، آشپزی سبز، خدمات اجاره دوچرخه، اشتراک گذاری اتومبیل و پیشنهاد بسته‌های سلامت و کاهش استرس. از طرفی دیگر، حمایت مالی مثل تخفیف گرفتن برای کارکنان در خرید محصولات سبز، تخفیف های استفاده از حمل و نقل عمومی، حمایت مالی برای سبز کردن محیط زندگی شخصی، می‌تواند افراد را ترغیب به زندگی دوستدار محیط زیست کند. حتی حمایت زمانی از طریق تدارک دیدن ساعات کاری شناور و دورکاری به منظور کمک به کاهش آلودگی هوا، می‌تواند در این مدنظر قرار گیرد.

فرهنگ سبز: پس از اینکه حمایت ذینفعان کلیدی جلب شد و پایداری زیست محیطی به عنوان یک اصل ضروری وارد اسناد بالادستی سازمان شد، همه کارکنان باید از ضرورت آن آگاه شوند و چگونگی حرکت در راستای حفظ محیط زیست را یاد بگیرند. در این نقش مدیران منابع انسانی با ابزارهایی که در اختیار دارند فرهنگ سازمان را به سمت فرهنگ حفظ محیط زیست و اهمیت دادن به مسائل زیست محیطی پیش می‌برند. در واقع واحد منابع انسانی در این لایه بر نگرش و دانش افراد تاثیر می‌گذارد. برای ترویج فرهنگ سبز به عنوان ارزش سازمانی، دو دسته اقدامات اثربخش است: اقدامات آگاهی بخش (منطقی) و اقدامات برانگیزاننده (احساسی). همچنین طراحی فضای کاری که دوستدار محیط زیست باشد یعنی از انرژی خورشیدی بهترین بهره را ببرد، کمترین اتلاف انرژی را داشته باشد، از گل و گیاه در تزئین اتاق‌های کاری استفاده شود و مواردی از این دست. این نمادسازی اثر تعاملی بر لایه ها ارزش ها نیز دارد.

مفهوم توسعه پایدار

توسعه پایدار به دلیل نقش بنیادین خود در توانمندسازی جوامع برای ایجاد پیشرفت‌های اساسی و دستیابی به آینده‌ای پایدار، توجه جهانی گسترده‌ای را به خود جلب کرده است. این مفهوم در واکنش به بحران‌های انسانی و زیست‌محیطی جهانی پدیدار شد و در طول زمان، چه در کشورهای توسعه‌یافته و چه در حال توسعه، گسترش یافت. برگزاری کنفرانس‌ها و اجلاس‌های متعدد از جمله «اجلاس زمین» در سال ۱۹۹۲ در برزیل، که منجر به تدوین «دستور کار ۲۱» و تأسیس کمیسیون توسعه پایدار سازمان ملل متحد شد، نقش مهمی در ترویج این رویکرد ایفا کرده است. توسعه پایدار، با اصلاح کاستی‌های رویکردهای پیشین توسعه‌ای، بر پیوند میان محیط زیست و توسعه تأکید دارد. کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه در گزارش برانتلند (۱۹۸۷) توسعه پایدار را «توسعه‌ای که نیازهای نسل حاضر را بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده در تأمین نیازهای خود برآورده می‌کند» تعریف کرده است که بر ماهیت پیوسته و پیش‌رونده این مفهوم از طریق ارتقای عدالت نسلی و بهبود کیفیت زندگی دلالت دارد (نصیر، ۲۰۲۵).

ویژگی‌های توسعه پایدار

توسعه پایدار بر پاسخگویی به نیازهای اساسی فقیرترین اقشار جامعه با هدف کاهش فقر جهانی تأکید دارد و در عین حال بر توسعه جنبه‌های معنوی و فرهنگی در چارچوب حفظ ویژگی‌های جوامع متمدن تمرکز می‌کند. این مفهوم، دربرگیرنده ابعاد کیفی و کمی غیرقابل تفکیک است که شاخص‌های آنها به صورت مستقل قابل سنجش نیستند. افزون بر این، توسعه پایدار دارای بعد بین‌المللی است و به مسئولیت کشورهای توسعه‌یافته در کمک به توسعه کشورهای فقیر، حفاظت از منابع طبیعی، و احترام به حقوق نسل‌های کنونی و آتی توجه دارد. این رویکرد، فرآیندی منسجم و برنامه‌ریزی شده برای ایجاد هماهنگی میان توسعه اقتصادی، پایداری زیست‌محیطی، عدالت اجتماعی و توسعه انسانی به شمار می‌رود.

اهداف توسعه پایدار

فلسفه توسعه پایدار بر ایجاد توازن میان برآوردن نیازهای نسل‌های فعلی و آینده با حفظ منابع

طبیعی تأکید می‌کند. این فلسفه استفاده حداکثری از منابع تجدیدپذیر، کاهش وابستگی به منابع تجدیدناپذیر، و بهره‌گیری از فناوری‌های با حداقل آسیب زیست‌محیطی را مورد توجه قرار می‌دهد تا کیفیت زندگی سالم و پایدار از منظر اقتصادی و زیست‌محیطی برای همه نسل‌ها فراهم شود. در این راستا، توسعه پایدار بر برنامه‌ریزی مؤثر برای مدیریت منابع، اولویت‌بندی در بهره‌برداری، ترویج همکاری‌های بین‌المللی و منطقه‌ای و جستجوی جایگزین‌های اقتصادی پایدار تأکید می‌کند (الزبیدی و حمزه، ۲۰۱۹).

استخدام سبز

استخدام سبز به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با جذب افرادی که دغدغه‌های محیط‌زیستی دارند و یا دارای تجربه در مدیریت محیط زیست هستند، به اهداف توسعه پایدار دست یابند. ادغام آگاهی زیست‌محیطی در سیاست‌های استخدامی شامل اقداماتی مانند مطرح کردن سوالات مرتبط با پایداری در مصاحبه‌ها می‌شود. این شیوه‌های پیشگیرانه و مقرون به صرفه، سیاست‌ها و استراتژی‌های محیط‌زیستی را به فرایند استخدام پیوند می‌زنند. هدف آن انتخاب افرادی است که ویژگی‌های شخصیتی پیشرفته، رفتار خلاقانه و ایده‌های نوآورانه همسو با توسعه پایدار دارند (ماندپ، ۲۰۱۳).

علاوه بر این، استفاده از فرم‌های آنلاین و مصاحبه‌های مجازی یا تلفنی به کاهش مصرف کاغذ و سوخت کمک کرده، از تخریب محیط زیست می‌کاهد و اطمینان حاصل می‌کند که افراد جدید ارزش‌ها و فرهنگ محیط‌زیستی سازمان را کاملاً درک کنند (بانگوال و تیواری، ۲۰۱۵).

آموزش و توسعه سبز

آموزش سبز با هدف ارتقاء آگاهی زیست‌محیطی، توسعه مهارت‌های لازم و تغییر رفتار کارکنان برای ایجاد جامعه‌ای پایدارتر طراحی شده است. این نوع آموزش از طریق کارگاه‌ها، سمینارها،

¹ Al-Zubaid & Hamza

² Mandip

³ Bangwal & Tiwari

دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی به کارکنان در یادگیری اصول مدیریت سبز کمک می‌کند (جبار و عبید، ۲۰۱۵). محتوای آموزشی باید مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز را ارتقاء دهد. استفاده از مازول‌ها و ابزارهای آنلاین می‌تواند نیاز به سفرهای کاری را کاهش دهد. آموزش سبز به ویژه در حوزه‌هایی مانند ایمنی، مدیریت پسماند و بازیافت متمرکز است تا شیوه‌های پایدار در محیط کار ترویج یابد (حسین و رحمان، ۲۰۱۶).

ارزیابی عملکرد سبز

مدیریت منابع انسانی سبز باید شاخص‌های زیست‌محیطی را در ارزیابی عملکرد کارکنان بگنجانند و بازخورد منظم درباره میزان پیشرفت در تحقق اهداف محیط‌زیستی ارائه دهد. ارزیابی عملکرد سبز هم به ارتقاء آگاهی زیست‌محیطی کمک می‌کند و هم با تمرکز بر عملکرد محیط‌زیستی و مزیت رقابتی، بهبود مستمر را تشویق می‌کند. برخی از سیاست‌های مرتبط شامل دستورالعمل‌های مکتوب محیط‌زیستی، سیستم‌های مدیریت محیط‌زیست و تعیین اهداف مشخص برای بهبود عملکرد سبز است (میرغفوری و همکاران، ۲۰۱۷).

پاداش و جبران خسارت سبز

سیستم‌های پاداش سبز، شامل حقوق، مزایا و پاداش‌های غیرنقدی برای کارکنانی است که تعهد بیشتری به مقررات زیست‌محیطی نشان می‌دهند. این مشوق‌ها می‌توانند شامل شرکت در رویدادهای سبز، مرخصی‌های با حقوق، هدایا و تقدیرنامه‌های روزانه باشند. تحقیقات نشان می‌دهد که پاداش‌های مرتبط با محیط‌زیست، تعهد و انگیزه کارکنان برای اجرای شیوه‌های پایدار را افزایش می‌دهد (بنگوال و تیواری، ۲۰۱۵).

مدیریت سلامت و ایمنی سبز

رویکردی جامع به سلامت و ایمنی در محیط کار، شامل اقداماتی برای پیشگیری از آسیب‌های جسمانی است که می‌تواند از کاهش بهره‌وری و خسارات اقتصادی جلوگیری کند. برای ایجاد محیطی سالم، سازمان‌ها می‌توانند فضاهای سبز ایجاد کنند، استعمال دخانیات را در ساختمان‌ها ممنوع کنند و در جلسات منابع انسانی میوه و سبزیجات طبیعی ارائه دهند (حسین و

رحمان، ۲۰۱۶). ساختمان‌های سبز، با استفاده از شیوه‌های پایدار در طراحی و ساخت، به حداقل رساندن اثرات زیست‌محیطی و ارتقاء رفاه کارکنان کمک می‌کنند. این فرآیندها، با شناسایی فرصت‌های بهبود و به‌کارگیری ابزارهای مناسب، محیطی امن و پایدار فراهم می‌سازند (پایک و همکاران، ۲۰۱۰).

مشارکت سبز

مشارکت سبز یکی از ارکان اصلی در اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز است. هدف آن فراهم آوردن فرصت‌هایی برای کارکنان جهت تعامل مؤثر با سیاست‌های محیط‌زیستی، مشارکت فعال در برنامه‌های سبز، تقویت فرهنگ حمایت‌گرانه و تبادل دانش ضمنی است. این رویکرد، کارکنان را به تعهد بیشتر نسبت به مدیریت زیست‌محیطی سازمان ترغیب می‌کند. از جمله معیارهای اصلی مشارکت سبز، ایجاد یک چشم‌انداز شفاف و سبز است که ارزش‌ها و نمادهای حامی محیط زیست را منعکس کند و کارکنان را به مشارکت در پروژه‌های زیست‌محیطی سوق دهد. تشویق کارکنان به مشارکت فعال در حل مسائل زیست‌محیطی، به‌ویژه در بهبود فرآیندهای تولید، نمونه‌ای از این رویکرد است (تانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

صرفه‌جویی در انرژی

صرفه‌جویی در انرژی به مجموعه رفتارهایی اطلاق می‌شود که با هدف کاهش مصرف انرژی، حفاظت از محیط زیست، و کاهش هزینه‌های سوخت انجام می‌شوند. این رفتارها همچنین مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی را در قبال مصرف بهینه انرژی افزایش می‌دهند. فناوری‌های نوین این امکان را فراهم می‌کنند که همان سطح از خدمات انرژی با مصرف کمتر حاصل شود (یوسف، ۲۰۱۵). صرفه‌جویی در انرژی تأثیر مستقیمی بر حفظ محیط زیست دارد. در سطح جهانی، اقدامات متعددی مانند خاموش کردن سیستم‌های تهویه و چراغ‌ها هنگام ترک محل کار، یا پایش انتشار کربن وسایل حمل و نقل مشترک، رایج شده است. کارشناسان منابع انسانی تأکید دارند

¹ Pyke et al

² Tang et al

³ Yusoff

که بهترین شیوه‌های سازمانی شامل تشویق کارکنان به رفتارهای سبز در محیط کار است، از جمله: چاپ دوطرفه، تنظیم رایانه‌ها برای ورود به حالت خواب پس از چند دقیقه عدم فعالیت، استفاده از لامپ‌های کم‌مصرف، و پایین کشیدن پرده‌ها در تابستان برای صرفه‌جویی در مصرف انرژی. این اقدامات نقش بسزایی در حفاظت از محیط زیست دارند (جاین، ۲۰۱۶). در نهایت، مشارکت در این قبیل فعالیت‌ها نه تنها موجب کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری می‌شود، بلکه شرایط کاری بهتری برای کارکنان فراهم کرده و باعث جذب استعدادهای برتر به سازمان خواهد شد.



¹ Jain



شکل ۱ هفت مولفه مدیریت منابع انسانی سبز و ارتباط آن با توسعه پایدار

۱. استخدام سبز

جذب افرادی که به ارزش‌های محیط زیستی باور دارند، نیروی انسانی‌ای ایجاد می‌کند که از همان ابتدا انگیزه لازم برای حمایت از توسعه پایدار را دارد.

۲. آموزش و توسعه سبز

آموزش کارکنان درباره تکنیک‌های صرفه‌جویی در انرژی، مدیریت پسماند و تولید پاک باعث ارتقاء دانش محیط‌زیستی آن‌ها می‌شود و رفتارهای سبز را در سازمان نهادینه می‌کند.

۳. ارزیابی عملکرد سبز

با سنجش عملکرد کارکنان بر اساس معیارهای زیست‌محیطی، فرهنگ پاسخگویی و تعهد به محیط زیست در سازمان تقویت می‌شود و به بهبود نتایج پایداری منجر می‌گردد.

۴. پاداش و جبران خدمات سبز

تشویق و پاداش به رفتارهای سبز، انگیزه‌های قوی برای فعالیت‌های محیط زیستی فراهم می‌کند و تعهد به اهداف توسعه پایدار را افزایش می‌دهد.

۵. مشارکت سبز کارکنان

با درگیر کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های زیست‌محیطی، حس تعلق و مالکیت نسبت به پروژه‌های سبز افزایش می‌یابد که در نهایت به پایداری‌سازی تغییرات کمک می‌کند.

۶. صرفه‌جویی در منابع

کاهش مصرف انرژی، آب، کاغذ و دیگر منابع طبیعی نه تنها هزینه‌ها را کاهش می‌دهد، بلکه فشار روی محیط زیست را هم کمتر می‌کند و چرخه‌های طبیعی را پایدار نگه می‌دارد.

۷. فرهنگ سازمانی سبز

با شکل‌گیری یک فرهنگ قوی مبتنی بر احترام به محیط زیست، پایداری به یک ارزش کلیدی سازمان تبدیل می‌شود و این فرهنگ به طور خودکار در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای روزمره سازمانی نفوذ می‌کند.

نتیجه گیری

در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، به عنوان یکی از بزرگترین تولیدکنندگان نفت خام کشور، مدیریت منابع انسانی سبز نه تنها یک الزام محیط زیستی بلکه یک استراتژی کلیدی برای تضمین توسعه پایدار سازمانی محسوب می شود. مؤلفه های اصلی مدیریت منابع انسانی سبز، نظیر استخدام سبز، آموزش و توسعه پایدار، ارزیابی عملکرد محیط زیستی، پاداش و جبران خدمات سبز، مدیریت سلامت و ایمنی سبز، مشارکت فعال کارکنان و صرفه جویی در مصرف انرژی، به طور مستقیم با اهداف کلان توسعه پایدار در هم تنیده شده اند.

استخدام سبز با جذب نیروهایی که تعهد بالایی به اصول پایداری دارند، زمینه ساز ایجاد بدنه انسانی مسئول و آگاه در قبال چالش های محیط زیستی می شود. آموزش و توسعه سبز از طریق ارتقاء دانش زیست محیطی کارکنان، رفتارهای سازمانی را به سوی مسئولیت پذیری بیشتر سوق می دهد و توانمندی سازمان در مواجهه با ریسک های محیط زیستی را ارتقا می بخشد. در همین راستا، ارزیابی عملکرد سبز با سنجش دقیق میزان تحقق اهداف محیط زیستی توسط کارکنان، فرایند بهبود مستمر را هدایت کرده و تضمین می کند که تلاش های سبز در سطح فردی و سازمانی نهادینه شود. پاداش و جبران خدمات سبز با ایجاد نظام های انگیزشی مؤثر، رفتارهای پایدار را تقویت کرده و مشارکت کارکنان در پروژه های سبز را به یک ارزش رقابتی تبدیل می کند.

از سوی دیگر، مدیریت سلامت و ایمنی سبز با طراحی محیط های کاری ایمن، سالم و پایبند به اصول زیست محیطی، علاوه بر ارتقای بهره وری نیروی انسانی، به کاهش اثرات منفی بر محیط زیست پیرامونی کمک می کند. مشارکت سبز از طریق درگیر کردن فعال کارکنان در تصمیمات زیست محیطی، حس تعلق و مسئولیت پذیری جمعی را در سازمان تقویت کرده و ظرفیت سازمانی برای اجرای موفق سیاست های توسعه پایدار را ارتقا می دهد. در نهایت، صرفه جویی در انرژی و بهینه سازی مصرف منابع طبیعی، به عنوان یکی از اصول بنیادین پایداری، با اقدامات آگاهانه در سطوح فردی و سازمانی، به کاهش ردپای کربنی شرکت و حفاظت از منابع برای نسل های آینده کمک می کند. با در نظر گرفتن وابستگی حیاتی مناطق نفت خیز جنوب به منابع طبیعی و حساسیت زیست محیطی فعالیت های نفتی، پیاده سازی یک نظام مدیریت منابع انسانی سبز، ضرورتی اجتناب ناپذیر برای تضمین تداوم فعالیت ها، ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکت و حرکت به سوی توسعه پایدار است. این رویکرد می تواند ضمن حفظ مزیت رقابتی شرکت در سطح ملی و بین المللی، تصویر مثبت تری از تعهدات محیط زیستی شرکت در افکار عمومی و بازارهای جهانی ترسیم نماید.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر اصول اخلاقی پژوهش رعایت شد.

حامی مالی

این مقاله با هزینه شخصی نویسندگان صورت گرفته است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع فارسی

غریبی، فاطمه. (۱۴۰۱). طراحی چارچوب مفهومی برای مدیریت مدرسه محور سبز. فصلنامه انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی، ۱۱(۱)، ۹۰-۱۱۲.

صارمی، شهرزاد، کمالی، نقی، و نجفی، امیر. (۱۴۰۱). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی کارکنان حوزه ستاد دانشگاه علوم پزشکی ایران. علوم پزشکی رازی (مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران)، ۲۹(۷)، ۶۴-۷۲.

منابع انگلیسی:

- Al-Zubaid, G. & Hamza, M. (2019). The Role of Green Human Resource Management in Achieving Sustainable Development: An Applied Study in the Al-Imamain Al-Kadhimiya (AS) Medical City, *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 25(112), pp. 24-48.
- Bangwal, D. & Tiwari, P., (2015). Green HRM – A way to greening the environment. *Journal of Business and Management*, vol. 17, Issue 12.
- Chendo, N. A. (2013). Managers' perception of environmental sustainability in small and medium scale enterprises (SMEs): Implication for competitive marketing advantages for sachet water manufacturers in Anambra State, Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 186-195.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, p. 1824-1833.
- Jain, A. (2016). Green Human Resource Management Concept in Indian Industries, *International Journal of Multidisciplinary Allied Research Review and Practices*, 3 (7), p.171 – 181.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability, Research. *Journal of Recent Sciences*, Vol. 1.
- Mishra, R. , Sarkar, S., & Kiranmai, J. (2014). Green HRM: innovative approach in Indian public enterprises. *World Review of Science. Technology and Sustainable Development*, 11(1), p. 26-42.
- Nusair, R. E. (2025). The Role of Green Human Resource Management in Advancing Sustainable Development in Health Sector Institutions. *African Journal of Advanced Studies in Human and Social Sciences*, 1-9, 2957-5907.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), p. 31-55.

- Tahir, A. H., Umer, M., Nauman, S., Abbass, K., & Song, H. (2024). Sustainable development goals and green human resource management: A comprehensive review of environmental performance. *Journal of Environmental Management*, 370, 122495.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2018). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 0972150918779294.

Components of Green Human Resources Management with a Sustainable Development Perspective in the Human Resources Sector of the National Southern Oilfields Company

Sajad Valipour Damiyeh¹

Abstract

Introduction and goal: Green human resource management with a sustainable development approach plays a key role in aligning environmental and organizational goals. The aim of this article was to examine the components of green human resource management with a sustainable development perspective in relation to the human resource sector of the National Southern Oil Fields Company.

Research methodology: The research method was descriptive-analytical. In addition to illustrating what is, the researcher describes and explains the reasons for how and why the problem situation and its dimensions are. Through searching the literature and theoretical discussions, the research and formulation of general propositions and theorems about it are provided, which are usually formulated in the chapter related to the background and theoretical discussions of the research. The researcher logically relates the details related to his research problem with the relevant general propositions and draws conclusions. The noteworthy point is that each of the aforementioned studies has scientific value in its own right.

Findings: The results showed that in this study, the role of green human resource management in achieving sustainable development goals has been examined. The results show that green hiring helps improve the environmental performance of the organization by attracting people who are aware of environmental issues, green training and development by promoting sustainable skills, green performance evaluation by focusing on environmental indicators, and green rewards by increasing employee commitment. Also, green health and safety management and active participation of employees in environmental programs strengthen the organizational culture supporting sustainability.

Conclusion: According to the results, it can be said that green human resource management, by integrating environmental policies in recruitment, training, evaluation and reward, leads organizations towards sustainable development. This approach, by promoting environmental culture, increases the commitment and participation of employees in preserving natural resources.

Keywords: Green Human Resource Management, Sustainable Development, Human National Company for Southern Oil Regions.

¹ Ph.D in Public Administration, Expert of Gachsaran Oil and Gas Exploitation Company
sajadvalipour2014@gmail.com