

*Н. В. ГУЦЬ, студентка III курса
(Межрегиональная Академия управления персоналом, г. Киев)*

КАДРОВЫЙ АСПЕКТ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 7, с. 102–103

Экологический менеджмент во многом определяет возможность достижения быстрых результатов в решении экологических проблем, очевидных для персонала предприятия. Экологический менеджмент предполагает обязательное вовлечение в осознанную целенаправленную разностороннюю экологическую деятельность не только отдельных специалистов, но и руководителей, лиц принимающих решение, производственный персонал в целом. Экологический менеджмент — это экологически безопасное управление производством.

Основные положения экологического менеджмента:

- эффективное планирование и организация производственной деятельности;
- вовлечение всего персонала в экологическую деятельность;
- налаживание экологически безопасных производственных процессов;
- организация и проведение научно-исследовательских работ по проблемам условий труда;
- создание благоприятных условий для работы персонала и др.

Одной из важных проблем экологического менеджмента является создание благоприятных условий для работы персонала, особенно женщин. Мы часто слышим: “У власти — не женское лицо”, “Если женщина — успешный руководитель, значит, она непременно несчастна в личной жизни”. Однако это всего лишь миф, потому что мнение о том, что карьерный рост и семейное счастье несовместимы, не имеет под собой никаких оснований. Поскольку и то, и другое — это разные формы реализации личностного потенциала человека, которые он вполне способен совместить.

У женщины есть ряд преимуществ, реализовав которые, она может стать хорошим работником. Женщина хорошо умеет оценивать и прогнозировать поведение других людей. Правда, ее чаще, чем мужчину, подстерегает опасность пойти на поводу у своих эмоций. Женщина пользуется своими уникальными умениями общаться и руководить совершенно не так, как мужчина. Лидер-женщина формирует уникальные взаимоотношения с каждым подчиненным. И эти отношения могут быть хорошими (со взаимным доверием и поддержкой, высокой производительностью работы и удовлетворенностью подчиненных), средними или плохими (с простым выполнением служебных обязанностей). Основными характеристиками женского стиля руководства являются: активные взаимодействия с подчиненными, формирование у сотрудников уважения к себе, поддержка их в стрессовых ситуациях. В свою очередь работники убеждаются, что руководство им доверяет, воспринимает их идеи с уважением. В результате у сотрудников возникает ответное желание делиться информацией, которой они располагают, растет их преданность делу и т. д. Женщина лучше контролирует свои и чужие ошибки; она, как правило, лучше формирует свои мысли и выражает идеи, а также предпочитает конкретный гарантированный результат, “здесь и сейчас”. Кроме того, замечено, что женщина меньше, чем мужчина, реагирует на ухаживания и сексуальные притязания в деловых отношениях — она четко различает дело и развлечения. Однако существуют и помехи в деловой карьере женщин — это неумение ладить между собой, играть в команде, быть снисходительной к недостаткам окружающих коллег, а

также склонность погрязать в мелочах и эмоциях.

В последнее десятилетие, принимая на работу менеджеров, владельцы американских фирм стали отдавать предпочтение женщинам, потому что они не только объединяют работников, но и умеют их вдохновить, демонстрируя восхищение даже самыми незначительными успехами подчиненных. Женщины не склонны демонстрировать свою компетенцию, поэтому они всегда берутся за дело после тщательного взвешивания своих возможностей. Не зря существует мнение, что если новый сотрудник — женщина, то надо умножить на два то, что она говорит о своих возможностях.

В Украине, чтобы стать лидерами, женщины должны пройти длинный путь с препятствиями, доказывая всем, что они занимаются своим делом. Ведь для женщин работа — это важный фактор, который позволяет им проявлять творчество, инициативу, а также вызывает уважение со стороны друзей и близких. Все те качества, которые заложены в женщине природой, и те, которые она приобретет, помогут ей разбить “стеклянный потолок”. С помощью этого старые традиции отойдут на задний план и на смену мужскому равноправию придет равноправное партнерство [1].

Проанализировав статистические данные Украины о средней заработной плате женщин, которые составили в 1995 г. — 80 %, в 1999 г. — 72 % средней заработной платы мужчин, можно сделать основной вывод — необходимо улучшить экономическое положение женщин. Это равная оплата труда, равноправие на рынке труда, борьба с женской бедностью и безработицей, а также

поддержка и развитие женского предпринимательства. Например, в 1999 г. экономически активное женское население составляло 48,4 %.

Женщина является не только работником, но и “хранительницей домашнего очага”, поэтому необходимо реализовать социальные программы, которые помогут женщине совмещать профессиональную деятельность и семейную жизнь; женщинам-матерям необходима всесторонняя помощь при рождении ребенка и по уходу за ним как со стороны государства, так и организации в целом.

В связи со сложившейся экологической ситуацией в Украине существует реальная угроза здоровью нации. Статистика беспристрастно свидетельствует: рождаемость падает и повышается уровень заболеваний у новорожденных. Важнейшую роль в этом играют условия труда, поэтому необходимо принять ряд мер по ограничению пребывания женщин на тяжелых работах, особенно на работах с вредными веществами. А это, в свою очередь, должно сопровождаться совершенствованием законодательной базы и внедрением системы экологического менеджмента в Украине, в частности на предприятиях.



Литература

1. Верещак В. Как разбить “стеклянный потолок” // Психология. — 2001. — № 12. — С. 12–13.
2. Корсак К. Женщины — персонал XXI века // Персонал. — 2001. — № 3. — С. 39–42.
3. Хабарова Е. И. Менеджмент на стыке экономики и экологии // Менеджмент в России и за рубежом. — 1999. — № 3. — С. 29–35.