

مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء يستخدم مصطلح الموارد البشرية الخضراء في الإشارة لإسهام سياسات الموارد البشرية تجاه الأجندة البيئية التنظيمية الخاصة بالإنتاج والحفاظ على الموارد الطبيعية ، وتشمل الموارد البشرية الخضراء عنصرين مهمين للممارسات الموارد البشرية الصديق للبيئة والحفاظ على رأسمال المعرفة، وبوسع الموارد البشرية الخضراء تبني عمليات وممارسات خضراء متنوعة في وظائف الموارد البشرية المتنوعة مثل حيازة رأس المال البشري وتدريبهم وإدارة الأداء وإدارة المكافآت وكل هذا يحمل على تأثيراً على تقليل الخرج الكربوني عن طريق طباعة أقل للورق والتراسل عن بعد (مؤتمرات عن بعد أو التليكونفراس) والمقابلات الشخصية ، وتساعد مبادرات الموارد البشرية الخضراء الشركات في العثور على طرق بديلة لتقليل التكلفة دون التفريط في المواهب .ان مصطلح “ اخضر” يستخدم على انه صفة او اسم في السياق الطبيعي من استخدامه، وهو لون الطبيعة، من مروج خضراء وغابات يجعلك تشعر بالسعادة والاسترخاء، بعيدا عن الاجهاد والتوتر ولكن سوء الاستخدام العشوائي للموارد الطبيعية من قبل الافراد يؤدي الى تهديد وجودنا على كوكبنا وازدهارنا مع ظاهرة الاحتباس الحراري، والحد من طبقة الاوزون وغيرها من الامور. والتنمية الإقتصادية، و اشراك المجتمع، وتعمل منظمة العمل الدولية ILO على الترويج لتخصيص المؤسسات -إن صح التعبير-، و إضفاء الصبغة الخضراء على الممارسات بمحل العمل، بل و سوق العمل ككل، و ذلك من خلال إشراك الحكومات و الموظفين، وهذه الجهود تخلق معها فرصاً لاثقة للتوظيف، وتدعم كفاءة الموارد، والإقتصادية، والاجتماعية.الوظائف الخضراء هي وظائف راقية تسهم في حماية موارد البيئة و استعادتها، وتجد هذه الوظائف في القطاعات التقليدية مثل التصنيع والتشييد، أو في القطاعات الخضراء الجديدة الناشئة مثل الطاقة المتجددة .الوظائف الخضراء تساعد في

:- 1. تحسين كفاءة الطاقة و المواد الخام .2. الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري.4. حماية النظام البيئي و اصلاحه.وتشير عبارة ” الإدارة الخضراء للموارد البشرية ” إلى جميع الأنشطة الساعية إلى تنمية وتنفيذ والحفاظ المستمر على النظام يستهدف إلى جعل الموظفين بأي منظمة موظفين خضر وهذا هو الجانب بإدارة الموارد البشرية المعني بتحويل الموظفين العاديين إلى موظفين خضر لتحقيق الأهداف البيئية للمنظمة ، وأخيراً لتقديم إسهام مهم للاستدامة البيئية، كما يشير هذا المصطلح أيضاً إلى السياسات والممارسات والنظم التي تجعل الموظفين بالمنظمة خضر من أجل فائدة الفرد والمجتمع والبيئة ونشاط الأعمال.وإدارة الموارد البشرية الخضراء هي عبارة عن دور يساعد على خلق قوة عمل خضراء قادرة على فهم وتقدير الثقافة الخضراء في أي منظمة، وتستطيع هذه المبادرة الخضراء الحفاظ على أهدافها الخضراء في جميع أرجاء عملية إدارة الموارد البشرية من استقدام وتوظيف وتدريب وتعويض وتنمية وإعطاء دفعة لرأس المال البشري بالمنشأة.1. ممارسات الموارد البشرية الصديقة للبيئة.2. المحافظة على رأس المال المعرفي .وظائف الإدارة الخضراء للموارد البشرية.2. المكافآت والتعويضات .3. التدريب والتنمية .4. إدارة الأداء والتقييم .● تحسين معدل استبقاء الموظف.● تحسين في جذب افضل للموظفين.● تحسين الانتاجية والاستدامة.● تخفيض الاثر البيئي للمنظمة.● تحسين القدرة التنافسية وزيادة الاداء العام.اهمية الإدارة الخضراء للموارد البشرية أن الغرض الأساسي من الإدارة الخضراء للموارد البشرية هو خلق وتحسين والحفاظ على الاخضرار في أوساط موظفي المنظمة بحيث يتسنى بتلك الطاقات البشرية ، أن تسهم بأقصى طاقاتها في الحفاظ والترشيد وعدم التلويث والسعي لخلق الاخضرار.وتكمن أهمية الإدارة الخضراء للموارد البشرية في التالي :- 1. تجنب أو تقليل الاحتباس الحراري لأدنى درجة.2. تجنب أو تقليل الكوارث الطبيعية مثل المطر الحمضي والمطر الأحمر وتسونامي و الفيضانات والأعاصير والجفاف، الناتجة من الاستخدام (الشرة) أو الخاطئ والضرر للموارد الطبيعية من أجل تحقيق الأرباح والمزيد من الإنتاج والاستهلاك.3. تجنب أو تقليل الأمراض التي تضر بالصحة بسبب التلوث.5. ضمان التوازن المعقول للعلاقات بين النباتات والحيوانات والبشر وبيئاتهم .6. ضمان استمرار البشر ومنظمات الأعمال لأطول فترة ممكنة.المصادر[٥] ((مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء .د.سعاد الحوال)).