

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας



**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρώπινου
Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**«Διερεύνηση της σημασίας των πράσινων δεξιοτήτων στη
σύγχρονη οικονομία »**

A.M.: 59

**(υποβλήθηκε στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας – Πανεπιστήμιο
Δυτικής Μακεδονίας)**

KOZANH 2022

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρώπινου
Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**«Η σημασία των πράσινων δεξιοτήτων στη σύγχρονη οικονομία
και η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού»**

A.M.:59

Επιβλέπων Καθηγητής:

Σαριαννίδης Νικόλαος

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή :

Επιβλέπων : ΣΑΡΙΑΝΝΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

A' Επόπτρια: ΤΡΙΑΝΤΑΡΗ ΣΩΤΗΡΙΑ

B' Επόπτης : ΣΠΙΝΘΗΡΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική Εργασία μου και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η εργασία μου προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα & Επώνυμο Συγγραφέα (Με Κεφαλαία):

ΔΟΪΚΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

.....

Ημερομηνία : 08/10/2022

Πίνακας Περιεχομένων

Πίνακας Περιεχομένων	4
Κατάλογος διαγραμμάτων	1
Κατάλογος πινάκων	1
Περίληψη.....	3
Abstract	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή.....	5
1.1.Σκοπός της εργασίας	5
1.2.Στόχος της εργασίας.....	5
1.3.Ερευνητικά ερωτήματα	5
1.4.Μεθοδολογία έρευνας	6
Κεφάλαιο 2 ^ο : Μετάβαση στην πράσινη οικονομία	7
2.1.Εισαγωγή.....	7
2.2.Πράσινη οικονομία και επιχειρηματικότητα.....	9
2.4.Ενέργειες σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.....	10
2.5.Ενέργειες σε Εθνικό επίπεδο.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : Σύγχρονη οικονομία και ανθρώπινο κεφάλαιο.....	14
3.1.Εισαγωγή.....	14
3.2.Οικονομία της γνώσης	16
3.3.Εκπαίδευση	21
3.4.«Οικολογικοποίηση» των θέσεων εργασίας	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : Πράσινες γνώσεις και δεξιότητες ως προϋπόθεση για εργασία	25
4.1.Εισαγωγή.....	25
4.2.Η θεωρία για τις πράσινες δεξιότητες.....	26
4.3.Καθορισμός πράσινων δεξιοτήτων	31
4.4.Ανασκόπηση	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο : Μεθοδολογία έρευνας	33
5.1.Στόχος της έρευνας	33
5.2.Επιλογή του δείγματος.....	33
5.3. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας.....	34
5.4.Επεξεργασία στοιχείων	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ^ο : Αποτελέσματα έρευνας	36
6.1.Πράσινη πρόσληψη και διαδικασία επιλογής	36
6.2.Πράσινη εκπαίδευση	37

6.3. Διαχείριση πράσινης απόδοσης.....	39
6.4. Πράσινη πληρωμή και επιβραβεύσεις	41
6.5. Πράσινη συμμετοχή	42
6.6. Μέτρηση συναισθημάτων σχετικά με το κλίμα του εργασιακού περιβάλλοντος.	44
Ανάλυση ερευνητικών ερωτημάτων.....	48
Προτάσεις.....	52
Συμπεράσματα	53
Βιβλιογραφία.....	553

Κατάλογος διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Προγράμματα κατάρτισης για αύξηση περιβαλλοντικής συνείδησης και τεχνογνωσίας εργαζομένων	38
Διάγραμμα 2. Εκπαίδευση για συναισθηματική συμμετοχή εργαζομένων στη διαχείριση του περιβάλλοντος	38
Διάγραμμα 3. Γνώση για πράσινη διαχείριση.....	38
Διάγραμμα 4. Πράσινοι δείκτες απόδοσης στο σύστημα διαχείρισης απόδοσης.....	39
Διάγραμμα 5. Πράσινοι στόχοι, στόχοι κι ευθύνες για διευθυντικά στελέχη και υπάλληλους.....	40
Διάγραμμα 6. Οι διευθυντές έχουν θέσει στόχους για την επίτευξη πράσινων αποτελεσμάτων στις αξιολογήσεις	40
Διάγραμμα 7. Μειονεκτήματα στο σύστημα διαχείρισης απόδοσης για μη συμμόρφωση ή μη επίτευξη στόχων διαχείρισης περιβάλλοντος	41
Διάγραμμα 8. Αφοσίωση στην προσπάθεια που κάνω για το περιβάλλον	45

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1. Προσέλκυση υποψήφιων για πράσινες θέσεις με πράσινα κριτήρια	36
Πίνακας 2. Χρησιμοποίηση ονόματος εταιρείας ως πράσινο για προσέλκυση πράσινων υπαλλήλων	36
Πίνακας 3. Πρόσληψη υπαλλήλων που έχουν πράσινη ευαισθητοποίηση.....	37
Πίνακας 4. Οικονομικά ή φορολογικά κίνητρα	41
Πίνακας 5. Ανταμοιβές με βάση την αναγνώριση στη διαχείριση του προσωπικού.....	42
Πίνακας 6. Αναπτυξιακό όραμα για να καθοδηγούσε τις ενέργειες των εργαζομένων στη διαχείριση περιβάλλοντος.....	42
Πίνακας 7. Κλίμα αμοιβαίας μάθησης εργαζομένων για πράσινη συμπεριφορά.....	43
Πίνακας 8. Επίσημα ή άτυπα κανάλια επικοινωνίας για τη διάδοση πράσινης κουλτούρας	43
Πίνακας 9. Συμμετοχή εργαζόμενων στη βελτίωση της ποιότητας και στην επίλυση προβλημάτων σε πράσινα ζητήματα.....	43
Πίνακας 10. Συμμετοχή εργαζόμενων στη διαχείριση περιβάλλοντος.....	44
Πίνακας 11. Συμπεριφορές φιλικές προς το περιβάλλον	45

Πίνακας 12. Περήφανος-ή που βοηθάω το περιβάλλον	46
Πίνακας 13. Συζητώ με ενθουσιασμό περιβαλλοντικά θέματα	46
Πίνακας 14. Ενθαρρύνω τους άλλους με πάθος να γίνουν πιο υπεύθυνοι στο περιβάλλον	46
Πίνακας 15. Ενεργό μέλος σε περιβαλλοντική ομάδα.....	47
Πίνακας 16. Δωρίζω εθελοντικά χρόνο για να βοηθήσω το περιβάλλον	47

Περίληψη

Σύμφωνα με τον Gibb (2002), η εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα είναι μια αντίδραση στον παγκόσμιο, μεταβαλλόμενο και πολύπλοκο κόσμο στον οποίο ζούμε, ο οποίος χρειάζεται την ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων τόσο στο εργατικό δυναμικό όσο και στις επιχειρήσεις. Μετά την κρίση στην Ελλάδα, η οποία είχε ως αποτέλεσμα σημαντική ανεργία και υποτονική οικονομική ανάπτυξη, προβληματιστήκαμε σχετικά με τον ταχύτατο μετασχηματισμό του κόσμου. Οι νέοι έχουν επηρεαστεί και συνεχίζουν να επηρεάζονται περισσότερο, με καταγεγραμμένο ποσοστό ανεργίας 35,23% το 2019 - το υψηλότερο στην Ευρώπη για το εργατικό δυναμικό των νέων (15-24 ετών). Για να καταπολεμηθεί αυτό, τα σχολεία πρέπει να εκπαιδεύουν κατάλληλα τους μαθητές τους, όχι μόνο όσον αφορά τις υλικές και τεχνικές δεξιότητες, αλλά και όσον αφορά τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, την ικανότητα να προτείνουν νέες ιδέες και τις δεξιότητες επικοινωνίας και διαπραγμάτευσης. Στόχος πρέπει να είναι η καλλιέργεια αυτών των δεξιοτήτων, ώστε η προσωπικότητα των παιδιών να αναπτυχθεί ολιστικά.

Λέξεις Κλειδιά : Πράσινες δεξιότητες , Πράσινες γνώσεις , Πράσινη Εκπαίδευση ,
Πράσινη οικονομία , Ανθρώπινο δυναμικό ,

Abstract

According to Gibb (2002), entrepreneurial education is a response to the global, dynamic, and demanding environment in which we live, which necessitates that individuals and organizations be prepared with entrepreneurial skills. Since the crisis in Greece, where high unemployment and sluggish economic growth have appeared, this ever-changing world has been reflected in us. Notably, teenagers were disproportionately affected; in 2019, 35.23 percent of the youth labor force was jobless, the highest rate in Europe. To address this, schools must appropriately prepare students not just in terms of knowledge and technical skills, but also in terms of how to function as intrapreneurs, problem-solvers, promote creative ideas, and be independent.

Keywords : Green skills, Green knowledge, Green Education Green economy, Human potential

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή

1.1.Σκοπός της εργασίας

Ο σκοπός της εργασίας έγκειται στην ανάδειξη της σημασία των πράσινων δεξιοτήτων για τη σύγχρονη οικονομία και παράλληλα στη διερεύνηση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού βάσει των αρχών της πράσινης οικονομίας. Λαμβάνοντας υπόψη την επικείμενη κλιματική αλλαγή, την περιβαλλοντική ρύπανση και την εξάντληση των φυσικών πόρων, γίνεται κατανοητό ότι απαιτείται περαιτέρω ακαδημαϊκή έρευνα με στόχο να διευρυνθεί ο μηχανισμός λειτουργίας μεταξύ των απαιτήσεων βιώσιμης ανάπτυξης και της αναγκαίας οικονομικής στήριξής τους. Σκοπός, επομένως, της παρούσης εργασίας είναι να συμβάλλει στην έρευνα που θα επικουρήσει ώστε να αντιμετωπιστεί η περιβαλλοντική κρίση και παράλληλα να ενισχυθεί μέσω πράσινων δραστηριοτήτων η σύγχρονη οικονομία.

1.2.Στόχος της εργασίας

Στόχος της εργασίας είναι να αναδείξει τη συμπεριφορά των εργαζομένων απέναντι στις πράσινες επιχειρήσεις και να τονίσει τη σημασία των πράσινων δεξιοτήτων για την αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων. Μέσα από την ανάλυση της έννοιας των πράσινων δεξιοτήτων επιδιώκεται να προσδιοριστεί ο τρόπος με τον οποίο οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι θα υλοποιούν πράσινες δραστηριότητες.

1.3.Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που δημιουργούνται σχετίζονται με την αντίληψη τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων αναφορικά με την πράσινη ανάπτυξη. Αφορούν, επιπλέον, τον προσδιορισμό της αξίας της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού για την ανάπτυξη πράσινων δεξιοτήτων, τη διαχείριση της πράσινης απόδοσης, τα επίπεδα συμμετοχής των εργαζομένων σε πράσινες δραστηριότητες και τον προσδιορισμό των απόψεων των εργαζομένων αναφορικά με το εργασιακό περιβάλλον και τις πράσινες δραστηριότητες που εκτελούνται μέσα σε αυτό.

Πιο συγκεκριμένα, τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα:

Ποια είναι η αξία της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού για την ανάπτυξη πράσινων δραστηριοτήτων;

Συμμετέχουν οι εργαζόμενοι σε πράσινες δραστηριότητες; Ποιος ο βαθμός συμμετοχής τους;

Ποιες είναι οι απόψεις των εργαζομένων για το εργασιακό περιβάλλον και τις πράσινες δραστηριότητες που εκτελούνται σε αυτό;

Τα ερωτήματα προέκυψαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και στοχεύουν στο να συμβάλουν στην έρευνα σχετικά με τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην κατάρτιση σχετικά με ζητήματα βιωσιμότητας και περιβάλλοντος καθώς και την πράσινη απόδοση αλλά και απέναντι στις πράσινες δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο εργασιακό τους περιβάλλον. Ο προσδιορισμός της στάσης των εργαζομένων είναι εξαιρετικά σημαντικός, καθώς η ικανοποίηση τους αποτελεί προϋπόθεση για την επιτυχία και η αρνητική στάση τους υποδεικνύει την ανάγκη για αλλαγή και προσαρμογές ή/και νέες προσεγγίσεις.

1.4.Μεθοδολογία έρευνας

Για την διεξαγωγή της έρευνας επιλέγεται η μέθοδος των ανώνυμων ερωτηματολογίων. Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στα ερωτηματολόγια κατηγοριοποιούνται σε 6 ομάδες και αφορούν την πράσινη πρόσληψη και τη διαδικασία επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού, την πράσινη εκπαίδευση των εργαζομένων, τη διαχείριση της πράσινης απόδοσης, την πράσινη πληρωμή και τις επιβραβεύσεις του ανθρώπινου δυναμικού, την πράσινη συμμετοχή και τη μέτρηση συναισθημάτων σχετικά με το κλίμα του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα ερωτηματολόγια θα αποσταλούν μέσω e-mail ή φαξ, ενώ κάποια θα συμπληρωθούν μέσω προσωπικής συνέντευξης. Το δείγμα που επιδιώκεται να συλλεχθεί πρέπει να ξεπερνά ή να είναι ίσο τουλάχιστον με 100 άτομα ώστε να μπορούν να εξαχθούν βάσιμα συμπεράσματα. Όσο μεγαλύτερο και συναφές το δείγμα με το αντικείμενο της έρευνας τόσο πιο έγκυρα και κοντά στην πραγματικότητα θεωρούνται τα αποτελέσματα που εξάγονται.

Εν συνεχεία, τη συλλογή των δεδομένων θα ακολουθήσει ο έλεγχος για τη σωστή συμπλήρωσή τους και η κωδικοποίηση των μεταβλητών που ερευνήθηκαν μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα επιτρέπει στον χρήστη να εισάγει δεδομένα από πλήθος πηγών όπως το excel ή το google forms. Μετά την κωδικοποίηση των μεταβλητών και την ομαδοποίηση των απαντήσεων θα δημιουργηθούν κατανομές συχνοτήτων για τις μελετώμενες μεταβλητές, πίνακες συχνοτήτων και τα ανάλογα διαγράμματα με τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα.

Κεφάλαιο 2^ο : Μετάβαση στην πράσινη οικονομία

2.1.Εισαγωγή

Η πράσινη επιχειρηματικότητα ως πρακτική δεν είναι μια νέα έννοια, καθώς υπήρχε ήδη από τους πρώτους πολιτισμούς, που είχαν έντονη αλληλεπίδραση με τη φύση. Με την πάροδο του χρόνου, έγιναν οι πρώτες προσπάθειες συστηματικής προστασίας του περιβάλλοντος, καθώς και η θέσπιση των πρώτων περιβαλλοντικών αρχών. Στις αρχές του εικοστού αιώνα, αντιμετωπίσαμε εξαιρετικά σοβαρά περιβαλλοντικά προβλήματα που είχαν ως αποτέλεσμα τη Διάσκεψη της Στοκχόλμης το 1972, τη Διάσκεψη του Ρίο το 1992, τη Διάσκεψη του Γιοχάνεσμπουργκ το 2002 και μια σειρά άλλων μεγάλων ενδιάμεσων διασκέψεων, καθώς και την ανάπτυξη προηγμένης περιβαλλοντικής νομοθεσίας και πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση που λειτουργεί ως το πλαίσιο για την πράσινη επιχειρηματικότητα σήμερα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, πριν από τον εικοστό αιώνα, δεν υπήρχε καθαρή πράσινη επιχειρηματικότητα σε καμία από τις εταιρικές παρεμβάσεις, τεχνικές ή αντιλήψεις της φύσης που υπήρχαν (Amankwah-Amoah & Sarpong, 2016).

Η ιστορία της πράσινης επιχειρηματικότητας είναι σίγουρα θαμμένη στα βάθη των αρχαιότερων πολιτισμών, εκείνων των κοινωνιών που διεξήγαγαν ολόκληρη την οικονομική τους δραστηριότητα σε στενή επαφή με τη φύση καθ' όλη τη διάρκεια της ύπαρξής τους. Στον πλανήτη, υπάρχουν εστίες που εξακολουθούν να υπάρχουν ακόμη και τώρα σε περιοχές όπου επιμένουν παρόμοιες συνθήκες διαβίωσης, αλλά είναι εντελώς αποκομμένες από την καταναλωτική και βιομηχανική ποιότητα ζωής, την καθημερινή ζωή και την οικονομική δραστηριότητα που απολαμβάνουμε στις οικονομικά ανεπτυγμένες περιοχές (Amankwah-Amoah & Sarpong, 2016).

Ωστόσο, ένα νέο κεφάλαιο στις πράσινες επιχειρήσεις έχει ξεκινήσει και μαζί του έρχεται η δήλωση της έννοιας της αθωότητας, όχι μόνο στη σχέση μεταξύ ατόμων αλλά και στη σχέση ανθρώπου, κοινωνίας και περιβάλλοντος. Η πράσινη επιχειρηματικότητα ξεκίνησε στις αρχές του εικοστού αιώνα και εισχωρεί στις Ηνωμένες Πολιτείες υπό τον Πρόεδρο Franklin D. Roosevelt. Το 1908, ίδρυσε την πρώτη Επιτροπή Φύσης και ξεκίνησε το Πρόγραμμα του Τεννεσί, το οποίο είναι μια προσπάθεια ρύθμισης του περιβάλλοντος με πιο βιώσιμο τρόπο. Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο το ζήτημα του περιβάλλοντος και της φύσης αποκτά μια εντελώς νέα σημασία. Το περιβάλλον και η φύση σκιαγραφούνται στη Θεωρία της Πολιτικής Οικονομίας, ξεκινώντας από τον Malthous και προχωρώντας στους νεοκλασικούς Marshall και Pigou. Όταν ο Pigou πρότεινε ένα σχέδιο μείωσης της ρύπανσης

στο Λονδίνο το 1920, καθιέρωσε την έννοια «ο ρυπαίνων πληρώνει» ως αποτέλεσμα των προσπαθειών του. Ο Gray το 1914 και ο Hotelling το 1931 αναπτύσσουν τη νεοκλασική κατευθυντήρια γραμμή για την πιο αποτελεσματική χρήση των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, η οποία βελτιώθηκε περαιτέρω από τον Gordon το 1954. Η Rachel Luise Carson, μια Αμερικανίδα συγγραφέας, επιστήμονας και οικολόγος, κατάφερε να ταράξει τα νερά και να ξυπνήσει συνειδήσεις στις δεκαετίες του 1960 και του 1970 με το βιβλίο της *Silent Spring* (1962), δείχνοντας ότι η λειτουργική αλυσίδα της ζωής και της φύσης έχει αναδειχθεί ως ασύμβατη και αποκλίνουσα από την παραγωγική και καταναλωτική αλυσίδα του ανθρώπινου πολιτισμού ως αποτέλεσμα της κυριαρχίας της «φθηνότερης» επιλογής και την υφέρπουσα μακροχρόνια άγνοια των κινδύνων, καθώς ήταν εξοπλισμένη από αδιαφορία. Σε συνδυασμό με μη κυβερνητικές ομάδες, όλο αυτό το ταξίδι στοχαστών δημιουργεί μια παγκόσμια εικόνα για τη διατήρηση του περιβάλλοντος (Amankwah-Amoah & Sarpong, 2016).

Αργότερα, ήταν η Σύνοδος Κορυφής των Ηνωμένων Εθνών για το Περιβάλλον το 1972 στη Στοκχόλμη που σηματοδότησε μια οριακή στιγμή για την αναγνώριση της σημασίας του περιβάλλοντος σε παγκόσμια κλίμακα. Η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών φιλοξένησε την Παγκόσμια Διάσκεψη για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη στο Ρίο ντε Τζανέιρο της Βραζιλίας το 1992 η οποία είχε στόχο να ενισχύσει τη σχέση μεταξύ περιβάλλοντος και ανάπτυξης, να φέρει τα περιβαλλοντικά ζητήματα στο προσκήνιο της συζήτησης και να συνδέσει τα περιβαλλοντικά ζητήματα με το πρόβλημα της αειφόρου ανάπτυξης, το οποίο προηγουμένως θεωρούνταν πρωταρχικά θέμα επίτευξης μιας αρμονικής ισορροπίας μεταξύ οικονομίας και κοινωνίας. Η Διάσκεψη του Γιοχάνεσμπουργκ, η οποία πραγματοποιήθηκε το 2002, ζήτησε έναν ειδικό μηχανισμό για την αξιολόγηση και την παρακολούθηση της προόδου προς αυτή την κατεύθυνση. Τέλος, η σειρά ISO 14000, το EMAS (Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου) και οι Ecological Labels αποτελούν παραδείγματα τεχνολογικών επιτυχιών στον τομέα της πράσινης οικονομικής διαχείρισης και προσαρμογής, καθώς και στον τομέα της προστασίας του περιβάλλοντος. Από όλα τα παραπάνω κατοχυρώνεται η πράσινη προσαρμογή των χρηματοοικονομικών δραστηριοτήτων ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και ο σχεδιασμός μέσω διαχείρισης, παρακολούθησης, αξιολόγησης και πιστοποίησης με συστηματικό τρόπο και παράλληλα θεσμοθετούνται προστατευόμενες περιοχές που δημιουργούν ζώνες πράσινης επιχειρηματικότητας (Μουσιόπουλος και συν., 2016).

2.2. Πράσινη οικονομία και επιχειρηματικότητα

Η μετάβαση σε μια πράσινη οικονομία θα σημαίνει την απομάκρυνση από ένα σύστημα που επέτρεψε, και μερικές φορές επιδείνωσε πολλαπλές κρίσεις που βιώνει ο κόσμος τα τελευταία χρόνια προς ένα σύστημα που τις αντιμετωπίζει και τις αποφεύγει προληπτικά. Δεν υπάρχει ενιαίος ορισμός για την πράσινη οικονομία, αλλά ο ίδιος ο όρος τονίζει τις οικονομικές διαστάσεις της βιωσιμότητας, ή, για να το θέσω αλλιώς, ανταποκρίνεται στην «αυξανόμενη αναγνώριση ότι η επίτευξη βιωσιμότητας εξαρτάται σχεδόν εξ ολοκλήρου από την ορθή λειτουργία της οικονομίας», όπως αναφέρεται σε πρόσφατη έκθεση του UNEP για το θέμα. Μια πράσινη οικονομία, σύμφωνα με το Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για το Περιβάλλον (UNEP), είναι «αυτή που συμβάλλει στη μεγαλύτερη ανθρώπινη ευημερία και κοινωνική δικαιοσύνη, ενώ παράλληλα μειώνει σημαντικά τους περιβαλλοντικούς κινδύνους και τις οικολογικές ελλείψεις».

Στο άρθρο του Khor σημειώνεται ότι είναι κρίσιμο να αναγνωρίσουμε και να αντιμετωπίσουμε τις ανταλλαγές που μπορεί να υπάρχουν σε διάφορες φάσεις ανάπτυξης και σε διαφορετικά περιβάλλοντα με ποικίλους πόρους και εμπόδια. Τονίζει επίσης τη σημασία του πλήρους σεβασμού των αρχών που συμφωνήθηκαν στη Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη (UNCED το 1992), ιδιαίτερα την αρχή των κοινών αλλά διαφοροποιημένων ευθυνών, κατά τη σύνδεση των εννοιών της πράσινης οικονομίας και της αειφόρου ανάπτυξης. Ως αποτέλεσμα, πιστεύει ότι χρειάζεται μια προσέγγιση η οποία να βασίζεται στο ότι οι ανεπτυγμένες χώρες πρέπει να αναλάβουν την ηγεσία αλλάζοντας τα πρότυπα παραγωγής και κατανάλωσης τους, οι αναπτυσσόμενες χώρες πρέπει να διατηρήσουν τους αναπτυξιακούς τους στόχους ενώ υιοθετούν βιώσιμες πρακτικές και οι ανεπτυγμένες χώρες πρέπει να δεσμευτούν να διευκολύνουν και να υποστηρίξουν την ανάπτυξη των αναπτυσσόμενων χωρών μέσω χρηματοδότησης, μεταφοράς τεχνολογίας και κατάλληλων μεταρρυθμίσεων στις παγκόσμιες οικονομικές και χρηματοπιστωτικές δομές. Ο Khor θέτει επίσης έναν αριθμό κινδύνων που μπορεί να σχετίζονται με την παρανόηση της έννοιας της πράσινης οικονομίας, οι οποίοι είναι ο κίνδυνος ότι μπορεί να οριστεί ή να λειτουργήσει με μονοδιάστατο τρόπο, σαν να ήταν απλώς ένα «περιβαλλοντικό» ζήτημα κι ο κίνδυνος υιοθέτησης μιας προσέγγισης «ένα μέγεθος για όλους», στην οποία όλα τα έθνη αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο.

Οι ερευνητές προσπάθησαν να ορίσουν ή να χαρακτηρίσουν την πράσινη επιχειρηματικότητα σε διάφορες περιπτώσεις, προκειμένου να την καταστήσουν πιο κατανοητή για το ευρύ κοινό. Μεταξύ άλλων, το Πράσινο Έργο (2012) ορίζει την πράσινη επιχειρηματικότητα ως «δραστηριότητες που αντιμετωπίζουν συνειδητά περιβαλλοντικά και

κοινωνικά προβλήματα/ανάγκες μέσω της υλοποίησης επιχειρηματικών ιδεών ενόψει υψηλών κινδύνων και την προσδοκία καθαρού θετικού αντίκτυπου στο περιβάλλον και την οικονομική βιωσιμότητα». Οι Sunny και Shu (2017) προτείνουν ότι η πράσινη επιχειρηματικότητα πρέπει να χαρακτηρίζεται ως προς την τεχνική γραμμή παραγωγής ή τις δραστηριότητες της επιχείρησης που έχει υλοποιήσει, ενώ σύμφωνα με τον Dale (2018), η πράσινη επιχειρηματικότητα είναι μια διαδικασία μέσω της οποίας ένας επιχειρηματίας αναζητά υποστήριξη από τα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου να επιτύχει τις φιλοδοξίες του. Οι ερευνητές δεν μπόρεσαν να συμβιβαστούν με έναν γενικά αποδεκτό ορισμό της πράσινης επιχειρηματικότητας δεδομένου ότι ο τομέας είναι στα σπάργαλα, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία για το θέμα (Demirel et al., 2019)

Η πράσινη επιχειρηματικότητα έχει πολλά εμπόδια, τα οποία ποικίλλουν από την απουσία κατάλληλης κρατικής βοήθειας έως τη δυσκολία αξιολόγησης της χρηματοδότησης και των αγορών. Αυτά τα ζητήματα πρέπει να επιλυθούν εάν πρόκειται να υιοθετηθεί γενικότερα η πράσινη επιχειρηματικότητα Όπως φαίνεται, είναι προς το συμφέρον μας να ενωθούμε πίσω από τις νεοσύστατες πράσινες επιχειρήσεις που υποστηρίζουν τη βιωσιμότητα σε όλες τις μορφές της. Αυτό σημαίνει ότι κάθε ενδιαφερόμενος έχει την ευθύνη να διασφαλίσει ότι οι νέες πράσινες εταιρείες θα ευδοκιμούν και θα επιτυγχάνουν τους στόχους τους μακροπρόθεσμα.

2.4.Ενέργειες σε Ευρωπαϊκό επίπεδο

Υπό το πρίσμα της μακροοικονομικής στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία επικεντρώνεται στην ανάπτυξη και τη σταθερότητα, η πράσινη επιχειρηματική πρωτοβουλία προχωρά σε ένα ευνοϊκό περιβάλλον. Ταυτόχρονα, οι εθνικές αρχές κάθε ευρωπαϊκής χώρας συμπληρώνουν αυτή τη στρατηγική διασφαλίζοντας ότι όλοι συνεργάζονται για την επίτευξη αυτού του στόχου με συνεπή τρόπο. Μια κοινωνία θα οικοδομηθεί στις αρχές της πράσινης επιχειρηματικότητας με τέσσερις θεμελιώδεις τρόπους.

Μειώνοντας τη γραφειοκρατία, μπορεί να εξαλείψει τα εμπόδια στην εταιρική ανάπτυξη.

Η ρύθμιση των κινδύνων και των κερδών που συνδέονται με τις επενδύσεις στην πράσινη επιχειρηματικότητα

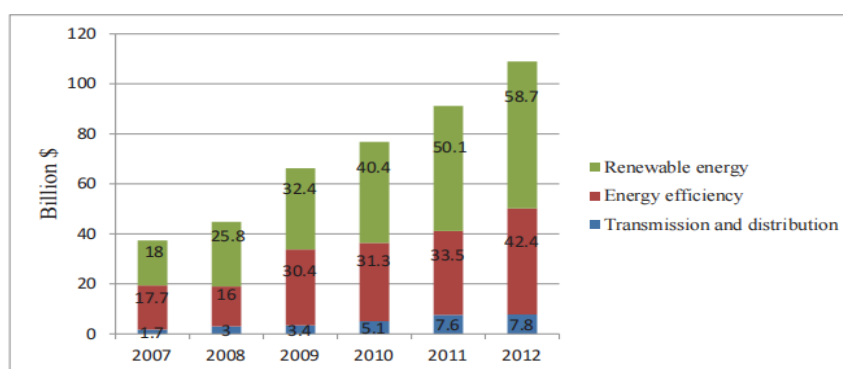
Η διάδοση της γνώσης σχετικά με αυτήν, ώστε οι νέοι να μπορούν να κατανοήσουν πώς πρέπει να συμπεριφέρονται ως νέοι επαγγελματίες.

Η παρότρυνση ορισμένων ομάδων με συγκεκριμένα προγράμματα, όπως οι γυναίκες που δεν υποστηρίζονται επαρκώς αλλά έχουν υψηλό βαθμό επιχειρηματικότητας, να κάνουν περισσότερα.

Το πρώτο σχέδιο δράσης για το περιβάλλον, που θεσπίστηκε το 2002, έδειξε ότι η Ευρώπη επιθυμεί και είναι ικανή να φέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στην καθημερινή ζωή των κατοίκων της. Οι Ευρωπαϊκές Πράσινες Πρωτεύουσες χρησιμεύουν ως πρότυπο από αυτή την άποψη, με πράσινες δημόσιες συγκοινωνίες, ενεργειακά αποδοτικά δημόσια κτίρια και πολλά άλλα παραδείγματα εξαιρετικών τοπικών έργων, πολλά από τα οποία συγχρηματοδοτούνται από τον προϋπολογισμό της ΕΕ .

Επιπλέον καλές πρακτικές (προγράμματα) που εντοπίστηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι οι ακόλουθες: Η Πράσινη Επιχειρηματικότητα Ευρώπη στην Ευρώπη, Ecorpreneurs for climate από το Ecorpreneur.eu στην Ευρώπη. EMCC στην Ευρώπη. Βραβείο Ποιότητας (EQA) Νεολαία και Περιβάλλον Η Ευρώπη στην Ευρώπη. Πρόγραμμα SWITCHMED στην Ε.Ε. PRO CONCEPT/schooltalk.at στην Αυστρία. Η Πράσινη Επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη Πράσινες Επιχειρήσεις στην Ιρλανδία. Eco-Recinnova της Red emprende Verde στην Ισπανία.

Για τους οικολογικούς επιχειρηματίες στην Ευρώπη, μια τέτοια κατάσταση παρέχει σημαντικές επιχειρηματικές ευκαιρίες. Μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, αλλά και σε μεγαλύτερες εταιρείες για να τις βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τις περιβαλλοντικές προκλήσεις. Μπορούν να προωθήσουν την αποδοτικότητα των πόρων ή να παράσχουν υποστήριξη ενόψει της νέας περιβαλλοντικής νομοθεσίας. Τώρα η παγκόσμια αγορά πράσινης τεχνολογίας εκτιμάται στα 0,6 - 1 τρισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ και αυξάνεται, οι ευρωπαϊκές εταιρείες κατέχουν το μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς (Eco Innovation, 2016). Τα τελευταία χρόνια οι αναπτυξιακές τράπεζες ήταν βασική πηγή επενδύσεων σε έργα πράσινης ενέργειας, δεσμεύοντας περισσότερα από 100 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ το 2012 (Chygryn, 2017).



Εικόνα 1. Χρηματοδότηση για «πράσινα» έργα (Mazzucato, 2015)

2.5.Ενέργειες σε Εθνικό επίπεδο

Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) για την περίοδο 2007-2013 θεσπίζει ένα πλαίσιο για την εκτέλεση του στρατηγικού αναπτυξιακού σχεδιασμού της χώρας μέσω της θέσπισης οκτώ τομεακών, πέντε περιφερειακών και δεκατεσσάρων επιχειρησιακών προγραμμάτων εδαφικής συνεργασίας. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν την ευκαιρία να συγκεντρώσουν χρήματα μέσω Επιχειρηματικών Προγραμμάτων για την υποστήριξη της υλοποίησης σχεδίων πράσινης επιχειρηματικότητας. Μερικές από τις σημαντικότερες παρεμβάσεις που θα υλοποιηθούν στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος περιλαμβάνουν την ολοκληρωμένη διαχείριση στερεών και επικίνδυνων αποβλήτων και την προστασία του εδάφους, τη διαχείριση αστικών λυμάτων, την εφαρμογή σχεδίων δράσης για τη μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης, της περιβαλλοντικής ρύπανσης και της ρύπανσης των ακτών και την εφαρμογή ολοκληρωμένης διαχείρισης στερεών και επικίνδυνων αποβλήτων και προστασίας του εδάφους. Εκτός από την αποκατάσταση και διαχείριση των οικοτόπων, τις υποδομές αντιπλημμυρικής προστασίας μεγάλης κλίμακας, την πρόληψη καταστροφών και την αποτελεσματική αντιμετώπιση φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών αποτελούν επίσης στόχους αυτού του προγράμματος. Επιπλέον, η προσβασιμότητα βελτιώνεται μέσω της ανάπτυξης και αναβάθμισης των συγκοινωνιακών υποδομών της χώρας. Αναμένεται η ολοκλήρωση της κατασκευής και η ανακαίνιση δρόμων, σιδηροδρομικών γραμμών, λιμενικών εγκαταστάσεων και αεροδρομίων και η ολοκλήρωση κατασκευής στο Μετρό της Αθήνας και Θεσσαλονίκης.

Η Πρωτοβουλία Ανταγωνιστικότητα-Επιχειρηματικότητα στοχεύει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας των επιχειρήσεων και των βιομηχανιών στη χώρα, με ιδιαίτερη έμφαση στη διάσταση της καινοτομίας. Η βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων, η ανάπτυξη επιχειρηματικής δικτύωσης και η βελτίωση των μεθόδων παρακολούθησης της αγοράς αποτελούν προτεραιότητες ενώ παράλληλα επιδιώκεται η ασφάλιση της ενεργειακής επάρκειας της χώρας μέσω της χρήσης ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Ο επανασχεδιασμός διαδικασιών του δημόσιου τομέα, η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας σε τομείς που υποστηρίζονται από ΤΠΕ, η ανάπτυξη ψηφιακών υπηρεσιών δημόσιας διοίκησης για τον πολίτη και η βελτίωση της καθημερινής ζωής μέσω της χρήσης των ΤΠΕ είναι όλα παραδείγματα αυτού που σημαίνει ψηφιακή σύγκλιση.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Τεχνική Υποστήριξη Εφαρμογής» (2007-2013) δημιουργήθηκε για να βοηθήσει στην ανάπτυξη του προσωπικού και των δομών υποστήριξης του συστήματος διαχείρισης και συντονισμού των ΕΠ, καθώς και των δικαιούχων, μέσω της χρηματοδότησης προπαρασκευαστικών δράσεων, διαχείρισης, παρακολούθησης,

αξιολόγησης, ενημέρωσης και ελέγχου των επιχειρησιακών προγραμμάτων, καθώς και δραστηριοτήτων που στοχεύουν στην ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας των Ταμείων για την υλοποίηση των δράσεών τους.

Το εθνικό αποθεματικό έκτακτης ανάγκης του Ευρωπαϊκού Διαρθρωτικού Ταμείου και Επενδύσεων (ΕΚΤ) βασίζεται στη δυνατότητα που παρέχεται από τον Κανονισμό 1083/2006 του Συμβουλίου για τα Διαρθρωτικά Ταμεία, ο οποίος προβλέπει στο άρθρο 51 ότι «ένα κράτος μέλος μπορεί να διατηρεί αποθεματικό ίσο με το ένα τοις εκατό της ετήσιας συνεισφοράς του στόχου των διαρθρωτικών ταμείων για τη σύγκλιση, για την κάλυψη απρόβλεπτων τοπικών ή τομεακών κρίσεων που συνδέονται με την οικονομική και κοινωνική αναδιάρθρωση ή τις συνέπειες της ελευθέρωσης του εμπορίου». Οι στρατηγικοί στόχοι του προγράμματος περιλαμβάνουν την προώθηση της απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού και την επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη συμβολή στην αποκατάσταση του κοινωνικοοικονομικού ιστού, τη δημιουργία συνθηκών για τη διατήρηση του τοπικού πληθυσμού, τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και τη συμβολή στην ανάπτυξή του και μακροπρόθεσμα βιωσιμότητα. Η στρατηγική του Προγράμματος έχει βραχυπρόθεσμο και μεσοπρόθεσμο χαρακτήρα και είναι ενσωματωμένη, με στόχο τον πρώτο χρόνο να παρέχει άμεση βοήθεια και θεραπεία στο ανθρώπινο δυναμικό και τους πληθυσμούς που πλήττονται από την κρίση και εν συνεχεία να επικουρεί στη διευκόλυνση της κοινωνικής τους και παραγωγική ολοκλήρωση σε μια προσπάθεια αντιστροφής των δυσμενών τάσεων (Χαραλαμπίδου, 2014).

Τα Προγράμματα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας καταργούνται σταδιακά προς όφελος των Προγραμμάτων του Στόχου III «Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία», τα οποία θα εφαρμοστούν κατά την επόμενη περίοδο προγραμματισμού. Περίπου 300 εκατ. ευρώ σε κοινοτικούς και εθνικούς πόρους θα διατεθούν στα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Εδαφικής Συνεργασίας, όταν ληφθεί υπόψη η εθνική συμμετοχή. Ταυτόχρονα, οριστικοποιούνται και προετοιμάζονται όλες οι απαραίτητες υπουργικές αποφάσεις για τη σύσταση των Κοινών Τεχνικών Γραμματειών, αποστολή των οποίων θα είναι η ενίσχυση της διοίκησης και εποπτείας των Προγραμμάτων, καθώς και η στελέχωση των προγραμμάτων αυτών. Όσον αφορά τα Προγράμματα Διασυνοριακής Συνεργασίας, η Ελλάδα συμμετέχει σε έξι προγράμματα συνολικού προϋπολογισμού άνω των 320.000.000 ευρώ, εκ των οποίων η Διαχειριστική Αρχή εξακολουθεί να κατέχει μέρος των κεφαλαίων (EurLex).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : Σύγχρονη οικονομία και ανθρώπινο κεφάλαιο

3.1.Εισαγωγή

Στις σύγχρονες συνθήκες της αγοράς, η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη μιας χώρας καθορίζεται συνήθως από την ικανότητα της οικονομίας να προωθείται αποτελεσματικά και ποιοτικά. Κάτω από οποιεσδήποτε συνθήκες και διαφορετικά συστήματα, σε διαφορετικές πολιτικές και οικονομικές εποχές, οι ανθρώπινες ικανότητες ήταν το κύριο στοιχείο επίτευξης πολλαπλών στόχων. Μέχρι σήμερα, η πρακτική της οικονομικής διαχείρισης των εγχώριων χωρών δεν έχει αναπτύξει έναν αποτελεσματικό μηχανισμό για τη διαχείριση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο, ο οποίος θα ανταποκρινόταν στους σύγχρονους μετασχηματισμούς της αγοράς (Havin, 2017).

Στο σημερινό στάδιο ανάπτυξης της επιστήμης, δίνεται όλο και περισσότερη προσοχή στην οικονομική έρευνα, η οποία βασίζεται στις τελευταίες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών, σε ένα σύστημα δια βίου μάθησης και στην ανάπτυξη των χωρών σε σύγκριση με άλλες χώρες του κόσμου. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη διαμόρφωση μιας οικονομίας της γνώσης και η παραγωγή γνώσεων και ιδεών είναι το θεμέλιο της οικονομικής ανάπτυξης (Maksutina et al., 2014). Η εκπαίδευση, η υγεία, η ανάπτυξη των δημιουργικών ικανοτήτων είναι παράγοντες για το σχηματισμό υψηλής ποιότητας ανθρώπινου κεφαλαίου, το οποίο θα εξασφαλίσει στο μέλλον ένα υψηλό επίπεδο προσωπικού και κοινωνικού εισοδήματος ως πολλαπλασιαστικό μακροοικονομικό αποτέλεσμα. Το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα είναι μια έννοια που χαρακτηρίζει το πώς μια επένδυση οδηγεί σε πολύ περισσότερα από ό,τι θα μπορούσε κανείς να σκεφτεί. Στην οικονομική βιβλιογραφία, υπάρχουν διάφορες προσεγγίσεις για την ταξινόμηση των ειδών ανθρώπινου κεφαλαίου, οι οποίες μπορούν να ομαδοποιηθούν με βάση τα στοιχεία της επένδυσης, το κόστος στο ανθρώπινο κεφάλαιο (Levchuk, 2008). Για παράδειγμα, διακρίνονται τα ακόλουθα στοιχεία: κεφάλαιο εκπαίδευσης, κεφάλαιο υγείας και κεφάλαιο πολιτισμού. Σύμφωνα με τους εμπειρογνώμονες της Παγκόσμιας Τράπεζας, η οικονομία της γνώσης αποτελείται από τέσσερα βασικά στοιχεία:

Εκπαίδευση, η οποία χαρακτηρίζει την παρουσία επαγγελματικά καταρτισμένου και μορφωμένου πληθυσμού, ικανού να χρησιμοποιεί και να διανέμει τη γνώση.

Μια δυναμική υποδομή καινοτομίας, η οποία καθορίζει τη διαθεσιμότητα τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών ικανών να επεξεργάζονται και να διαδίδουν τις πληροφορίες.

Οικονομικά κίνητρα και νομικό καθεστώς ένα οικονομικό περιβάλλον που προωθεί την ελεύθερη κυκλοφορία της γνώσης, την εφαρμογή της και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.

Συστήματα καινοτομίας ένα δίκτυο ερευνητικών κέντρων, ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών που εμπλέκονται στη διαμόρφωση νέων γνώσεων και στην εφαρμογή τους.

Η ανάπτυξη της οικονομίας της γνώσης χαρακτηρίζεται από την κυριαρχία του ανθρώπινου κεφαλαίου έναντι των άλλων τύπων κεφαλαίου, η οποία είναι ιδιαίτερα εμφανής σε χώρες με υψηλό εισόδημα, ιδίως στην Ιαπωνία, την Ελβετία, τη Γερμανία, τις Ηνωμένες Πολιτείες, το μερίδιό του είναι 80%. Στη διάρθρωση των επενδύσεων των αναπτυγμένων χωρών, το μεγαλύτερο μερίδιο κατέχουν η εκπαίδευση, η επιστήμη, η υγειονομική περίθαλψη, η κοινωνική προστασία και η κοινωνική ασφάλιση, η πνευματική και σωματική ανάπτυξη, δηλαδή το κόστος ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου (Mirisaev & Kakhramonov, 2021). Στις αναπτυσσόμενες χώρες, το κόστος αυτό αυξάνεται ετησίως, ωστόσο η αξία του παραμένει αμελητέα σε σύγκριση με το κόστος των αναπτυγμένων χωρών.

Κατά τον ορισμό του ανθρώπινου κεφαλαίου, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε ένα σύνολο παραγωγικών ικανοτήτων, προσωπικών ιδιοτήτων χαρακτήρα και κινήτρων ενός ατόμου, τα οποία έχουν διαμορφωθεί και αναπτυχθεί λόγω ορισμένων επενδύσεων. Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο θα πρέπει να εξετάζεται μέσω όλων των ειδών των δαπανών νομισματικών και υλικών πόρων, καθώς και του χρόνου που δαπανάται για τη διαμόρφωση του πνευματικού δυναμικού στο μέλλον. Η διαχείριση του ανθρώπινου επενδυτικού κεφαλαίου είναι μια επιστημονικά τεκμηριωμένη διαδικασία ανθρώπινου συντονισμού, υλικών και χρηματικών πόρων με σκοπό τον αποδοτικό σχηματισμό (Kafidon et al., 2017). Το συγκεντρωτικό ανθρώπινο δυναμικό διαμορφώνεται με το συνδυασμό ανθρώπινου και διανοητικού κεφαλαίου που παράγεται από δικές του επενδύσεις, επενδύσεις οικογένειας, κυβέρνησης, εργοδότη, δημόσιων πόρων.

Η αύξηση του εισοδηματικού επιπέδου του πληθυσμού αποτελεί αντικειμενική προϋπόθεση για την αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Η εκπαίδευση αποτελεί τη βάση για το σχηματισμό του ανθρώπινου κεφαλαίου και η επένδυση στην εκπαίδευση ορίζεται ως πηγή μελλοντικού εισοδήματος. Στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, πιστεύεται ότι η υψηλότερη απόδοση εμφανίζεται όταν η επένδυση γίνεται στα πρώτα στάδια της εκπαίδευσης: προσχολική, πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι

λόγοι αυτοί δικαιολογούν την ανάγκη για τη διαμόρφωση ενός συνεχούς συστήματος εκπαίδευσης και τακτικής επαγγελματικής ανάπτυξης. Το κράτος είναι ο κύριος επενδυτής στο εκπαιδευτικό σύστημα, δεδομένου ότι οι δαπάνες αυτές έχουν κοινωνική αξία. Το όφελος από την ύπαρξη υψηλά μορφωμένων πολιτών δεν είναι μόνο ένα μεμονωμένο άτομο, αλλά η κοινωνία στο σύνολό της (Sodirjonov, 2020).

Οι επενδύσεις στον τομέα της υγείας ορίζονται επίσης ως επενδύσεις στην ανάπτυξη και τη διατήρηση του ανθρώπινου κεφαλαίου, διότι οδηγούν σε θετικά αποτελέσματα και εκφράζονται με τη διατήρηση της εργασιακής ικανότητας του πληθυσμού μέσω της μείωσης της νοσηρότητας, καθώς και με την αύξηση της παραγωγικής περιόδου της ζωής. Η επένδυση στην υγεία, η λήψη προληπτικών μέτρων, η βελτίωση της ποιότητας και της διαθεσιμότητας της ιατρικής περίθαλψης εξασφαλίζουν την ομαλή κίνηση των εργατικών δυνάμεων στην παραγωγή, η επιδείνωση της υγείας οδηγεί σε νοσηρότητα, αναπηρία, μειωμένη απόδοση.

3.2.Οικονομία της γνώσης

Η παγκοσμιοποίηση και οι τεχνολογικές επαναστάσεις μετατρέπουν τη σύγχρονη οικονομία σε αυτό που ονομάζεται "οικονομία της γνώσης" (ΚΕ). Στην οικονομία αυτή, μια νέα μορφή οργανώσεων και εργασίας διέπει τον κόσμο των επιχειρήσεων, απαιτώντας την ταχεία ανάπτυξη δεξιοτήτων, στέρεες γνώσεις και μεγαλύτερη υπευθυνότητα. Η σύγχρονη κοινωνία γίνεται έτσι μια κοινωνία μάθησης, που προσαρμόζεται στο νέο, και σε αυτό το πλαίσιο τα εκπαιδευτικά συστήματα πρέπει να στοχεύουν στη διαμόρφωση ανθρώπων ικανών να συμβάλλουν στην ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, να ενταχθούν πλήρως στο κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο ζουν. Η παγκοσμιοποίηση έχει συμβάλει στην ευκολότερη διανομή πληροφοριών, δεδομένων και γνώσεων. Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στη σύγχρονη τεχνολογία.

Αν γίνει μια αντιπαραβολική προσέγγιση μεταξύ της οικονομίας της γνώσης και της παραδοσιακής οικονομίας μπορούν να παρατηρηθούν οι ακόλουθες διαφορές:

Το ΚΕ σημαίνει μάλλον αφθονία αντί για έλλειψη όπως συνέβαινε στην παραδοσιακή οικονομία. Έτσι, αν στο παρελθόν οι πόροι μειώνονταν, στην ΚΕ, τόσο οι πληροφορίες όσο και η γνώση δεν μειώνονται, αντίθετα, μπορούν να μοιραστούν και να αυξηθούν μέσω της εφαρμογής τους (Ricceri, 2008).

Δεν υπάρχει πλέον πρόβλημα θέσης στην οικονομία της ΚΕ. Τα πάντα γίνονται εικονικά και, συνεπώς, παγκόσμια, εφόσον χρησιμοποιούνται οι κατάλληλες τεχνολογίες και μέθοδοι. Επίσης, ο χρόνος δεν αποτελεί πλέον ζήτημα.

Προκύπτουν δυσκολίες στην εφαρμογή των κανονισμών σε εθνικό επίπεδο. Αντίθετα, πρέπει να προωθηθούν παγκόσμιες ρυθμίσεις, ιδίως αν θεωρήσουμε ότι η γνώση και η πληροφορία ρέουν σε άμεση συνάρτηση με την υψηλότερη ζήτηση και τα χαμηλότερα εμπόδια (Nissen, 2006).

Τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες χαμηλής έντασης γνώσης δεν μπορούν να ζητήσουν σχετικές τιμές έναντι συγκρίσιμων προϊόντων με διευρυμένη γνώση.

Το πλαίσιο είναι εξαιρετικά σημαντικό για την ΚΕ. Έτσι, η τιμή και η αξία διαφέρουν πολύ ανάλογα με τη δεδομένη χρονική περίοδο και ανάλογα με τα άτομα. Ίδιες πληροφορίες ή γνώσεις μπορεί να έχουν διαφορετική οικονομική αξία σε διάφορα πλαίσια.

Οι δεξιότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου προσθέτουν αξία στις εταιρείες, αλλά, παρά το γεγονός αυτό, οι ικανότητες δεν αξιολογούνται συνήθως από τις εταιρείες στις ετήσιες καταστάσεις τους (Tocan, 2012).

Εκτός από τις προαναφερθείσες διαφορές, άλλες βασικές διαφορές μεταξύ των παραδοσιακών οικονομιών και των οικονομιών της γνώσης έχουν περιγραφεί από τον Brinkley (2006):

Το ΚΕ είναι "μια ήπια ασυνέχεια από το παρελθόν".

Το ΚΕ περικλείει όλους τους τομείς της οικονομίας.

Η IC&T αποτελεί βασική έννοια στην ΚΕ, μαζί με τους ειδικευμένους εργαζόμενους.

Η παραδοσιακή οικονομία υποστηρίζει ότι το κεφάλαιο μπορεί να εξηγηθεί μόνο με χρηματοοικονομικούς ή φυσικούς όρους. Στη νέα οικονομία, το παραδοσιακό κεφάλαιο, το οποίο είχε μόνο χρηματοοικονομικά ή φυσικά χαρακτηριστικά, μετατρέπεται σε άυλο κεφάλαιο. Η νέα οικονομία καταγράφει ότι πάνω από το 50% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος στις οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες, βασίζεται στην οικονομία της γνώσης. Αυτό οφείλεται στο διανοητικό κεφάλαιο και στον επαγγελματισμό του προσωπικού.

Οι καινοτομίες παίζουν σημαντικό ρόλο στην ΚΕ.

Το ΚΕ εξαρτάται από το ΚΜ προκειμένου να χειρίζεται, να αποθηκεύει και να μοιράζεται πληροφορίες.

Η γνώση και η οικονομία της γνώσης βασίζονται σε άλλα μέσα διαχείρισης του χρόνου και των αποστάσεων: την πληροφορία και τη γνώση. Για παράδειγμα, αν η παραδοσιακή οικονομία χαρακτηρίζεται από ισορροπία και σταθερότητα, εστιάζοντας στους παραδοσιακούς παραγωγικούς συντελεστές και το συγκριτικό πλεονέκτημα, έχοντας ως κύριους στόχους την οικονομική ανάπτυξη, την ισορροπία και τη σταθερότητα, την πλήρη απασχόληση και τη σταθερότητα των τιμών, η οικονομία της γνώσης αντιμετωπίζεται ως ένα πολύπλοκο, δυναμικό και προσαρμοστικό σύστημα, το οποίο στηρίζεται σε νέους

παραγωγικούς συντελεστές, αξιοποιεί το ηλεκτρονικό εμπόριο και άλλα σύγχρονα εργαλεία edevelopment, δίνοντας ταυτόχρονα έμφαση στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις πολυλειτουργικές ομάδες. Βρισκόμαστε σε έναν κόσμο όπου έχουμε να κάνουμε με "γνωστικούς τομείς", όπου οι ιδέες αξίζουν δισεκατομμύρια, ενώ τα προϊόντα κοστίζουν λιγότερο. Συνεχίζοντας τον παραλληλισμό μεταξύ της παραδοσιακής και της οικονομίας της γνώσης, η οικονομία της γνώσης απαιτεί την επανεξέταση της θεωρίας των συντελεστών παραγωγής με την έννοια ότι οι παραδοσιακοί συντελεστές καθίστανται δευτερεύοντες και η γνώση γίνεται το βασικό συστατικό του συστήματος της σύγχρονης οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Η δημιουργία, η απόκτηση και η αποτελεσματική ανάπτυξη της γνώσης εντός ενός οργανισμού έχει καταστεί η βασική πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Οι οργανισμοί που χρησιμοποιούν τη γνώση τους ως πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος ονομάζονται "οργανισμοί μάθησης". Η γνώση, με τη μορφή πνευματικής ιδιοκτησίας ή πνευματικού κεφαλαίου, αντικαθιστά την εργασία και το κεφάλαιο ως παραδοσιακούς συντελεστές παραγωγής. Ένας οργανισμός βασισμένος στη γνώση μπορεί να εμπνεύσει ένα νέο επιχειρηματικό πνεύμα και να παρακινήσει τους διευθυντές να ενδιαφερθούν για τη μετατροπή του οργανισμού σε έναν οργανισμό ικανό να συλλάβει, να εφαρμόσει και να αναπτύξει αξία ως αποτέλεσμα της εφαρμογής των τεχνολογιών απόδοσης.

Αναφερόμενος στην οικονομία της γνώσης, ο Drucker (1998) την περιγράφει ως την εμφάνιση της διαχείρισης της γνώσης και των εργαζομένων της γνώσης, εις βάρος των χειρωνακτικών εργαζομένων, ή αλλιώς ως τη μετάβαση από τη "μυϊκή δύναμη στον εγκέφαλο". Αρκετά οικονομικά φόρουμ και θεσμικά όργανα, και όχι μόνο, εκδήλωσαν το ενδιαφέρον τους για τον καθορισμό των ΚΕ καθώς και των τάσεων που χαρακτηρίζουν αυτή την οικονομία. Ο OECD (1996) και η APEC (2000) τη θεωρούν σε μεγάλο βαθμό συνδεδεμένη με το σενάριο των υψηλών δεξιοτήτων/υψηλών επιδόσεων/υψηλής προστιθέμενης αξίας, ως έναν τρόπο για τις επιχειρήσεις και τις χώρες να ανταγωνιστούν σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία. Μια άλλη άποψη, που συναντάται κυρίως στην επιστημονική και τεχνική κοινότητα, τείνει να βλέπει την οικονομία της γνώσης στενά ως εφαρμογή σε κλάδους έντασης γνώσης όπου η ίδια η γνώση είναι η βασική ικανότητα (Bolisani & Bratianu, 2017). Η οικονομία της γνώσης ορίζεται από τους εκπροσώπους του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD, 1996) ως "οι οικονομίες που βασίζονται άμεσα στην παραγωγή, τη διανομή και τη χρήση της γνώσης και της πληροφορίας".

Στην οικονομία της γνώσης, οι άνθρωποι που κατέχουν, χρησιμοποιούν και μεταφέρουν τη γνώση είναι σημαντικοί. Γι' αυτό οι άνθρωποι, η γνώση και η τεχνολογία πρέπει να

συντονιστούν και να συνδράμουν ώστε να διευκολυνθεί η ενίσχυση της προστιθέμενης αξίας σε επίπεδο οργανισμού, τοπικής κοινότητας ή/και μακροοικονομικού επιπέδου. Το θέμα των κοινωνιών που βασίζονται στη γνώση έχει καταστεί εξαιρετικά σημαντικό στις συζητήσεις για την παγκοσμιοποίηση αλλά και στις δραστηριότητες των κυριότερων διεθνών οργανισμών. Η αύξηση της συνειδητοποίησης της σημασίας της για την κοινωνική και οικονομική πρόοδο και η διαμόρφωση μιας τέτοιας κοινωνίας αποτελεί ζήτημα παγκόσμιας προτεραιότητας, με την παγκοσμιοποίηση να αποτελεί ένα ακόμη χαρακτηριστικό της ΚΕ. Πρόκειται για τη διεξόδυση της γνώσης σε όλους τους τομείς που σχετίζονται με την κοινωνία και την οικονομία και μια σημαντική αλλαγή νοοτροπίας και στάσης με τις κατάλληλες προβολές σε επίπεδο όλων των κοινωνικοοικονομικών δομών. Στα έγγραφα του Παγκόσμιου Επιστημονικού Φόρουμ, που διοργανώθηκε από την UNESCO και το Διεθνές Επιστημονικό Συμβούλιο τον Νοέμβριο του 2003 στη Βουδαπέστη, προτάθηκε ο ακόλουθος ορισμός: μια κοινωνία βασισμένη στη γνώση, μια καινοτόμος κοινωνία βασισμένη στην έννοια της δια βίου μάθησης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Ενώνει την κοινότητα των επιστημόνων, των ερευνητών, των μηχανικών και των τεχνικών, τα ερευνητικά δίκτυα, καθώς και τις επιχειρήσεις που εμπλέκονται στη διαδικασία της έρευνας και της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών υψηλής τεχνολογίας. Διαμορφώνει ένα εθνικό σύστημα καινοτομίας και παραγωγής, το οποίο ενσωματώνεται σε διεθνή δίκτυα παραγωγής, διανομής, χρήσης και προστασίας της γνώσης. Τα μέσα επικοινωνίας και οι τεχνολογίες πληροφοριών που διαθέτει μια τέτοια κοινωνία μπορούν να παρέχουν πρόσβαση στις ανθρωπιστικές επιστήμες. Από αυτόν τον ευρύ ορισμό προκύπτουν διάφορα χαρακτηριστικά της οικονομίας της γνώσης. Ξεκινώντας από αυτόν τον ορισμό, ο Chartrand (2006) επιμένει στη σημασία της διάδοσης της γνώσης και της τεχνολογίας, μια δράση που απαιτεί μια πολύ καλή κατανόηση των "δικτύων γνώσης και των εθνικών συστημάτων καινοτομίας" (Chartrand, 2006). Σε αυτόν τον ορισμό, τρεις βασικοί όροι τίθενται υπόψη μας: γνώση, δίκτυα και καινοτομία. Οι έρευνες για την καινοτομία προσδιορίζουν τη γνώση εντός των οργανισμών ως βασικές πτυχές της αποτελεσματικής καινοτομίας (Lundvall, 2010).

Ένας άλλος μελετητής, ο Brinkley (2006), θεωρεί ότι η ΚΕ "είναι αυτό που προκύπτει όταν οι επιχειρήσεις συγκεντρώνουν ισχυρούς υπολογιστές και καλά εκπαιδευμένα μυαλά για να δημιουργήσουν πλούτο". Επομένως, ο πλούτος μπορεί να αποκτηθεί, στην ΚΕ μόνο μέσω της πληροφορικής και των ειδικευμένων εργαζομένων. Οι εμπειρογνώμονες του UN προσθέτουν και άλλα χαρακτηριστικά στους προαναφερθέντες ορισμούς: ανταγωνιστικότητα και οικονομική ανάπτυξη (Huggins, Izushi, Prokop & Thompson, 2014). Έτσι, η οικονομία της γνώσης είναι μια οικονομία στην οποία η γνώση δημιουργείται, διανέμεται και

χρησιμοποιείται για να διασφαλιστεί η οικονομική ανάπτυξη και να εξασφαλιστεί η διεθνής ανταγωνιστικότητα μιας χώρας. Ταυτόχρονα, η γνώση έχει ευεργετικά αποτελέσματα που διαχέονται σε όλους τους τομείς και τις οικονομικές διαδικασίες. Ο ορισμός αυτός συμπληρώνεται από την Οικονομική Συνεργασία Ασίας-Ειρηνικού, η οποία υπογραμμίζει τη σημασία της οικονομίας της γνώσης, υποστηρίζοντας ότι η παραγωγή, η διανομή και η χρήση της γνώσης αποτελούν την κινητήρια δύναμη της ανάπτυξης και της κερδοφορίας και την προϋπόθεση της απασχόλησης σε όλους τους τομείς του εμπορίου (APEC, 2000).

Η APEC (2000) θεωρεί ως ουσιώδη για την οικονομία της γνώσης την ανάγκη να είναι κανείς ανταγωνιστικός σε έναν κόσμο γεμάτο τόσο οικονομικές όσο και πολιτικές αλλαγές. Η οικονομία της γνώσης προωθεί την καινοτομία, την πρωτοβουλία, την επιχειρηματικότητα και τον δυναμισμό, καθώς είναι η οικονομία της οποίας ο ένας παραγωγικός συντελεστής είναι η γνώση. Δεδομένων των τελευταίων τάσεων στην παγκόσμια ανάπτυξη των αναδυόμενων χωρών της οικονομίας της αγοράς, η πιο σημαντική είναι η εστίαση στην οικοδόμηση μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση. Αυτό σημαίνει ότι η κύρια προτεραιότητα θα πρέπει να είναι η ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων, εστιάζοντας σε: εκπαίδευση, επιστήμη και επαγγελματική κατάρτιση. Μόνο με αυτόν τον τρόπο είναι δυνατή η ενσωμάτωση στις ραγδαίες διαδικασίες της παγκοσμιοποίησης (Skrodzka, 2016).

Η οικονομία της γνώσης προέβλεπε επίσης την αύξηση της έντασης της νέας γνώσης και την αύξηση της παγκοσμιοποίησης των οικονομικών δραστηριοτήτων. Η αύξηση της έντασης της γνώσης επηρεάστηκε με τη σειρά της από τη διαρκώς μεταβαλλόμενη επανάσταση της πληροφορίας και την τεχνολογική αλλαγή. Η οικονομία της γνώσης μεταμόρφωσε τον επιχειρηματικό κόσμο επαναξιολογώντας τον ρόλο της καινοτομίας ως βασική διαδικασία της παραγωγής και ως σημαντικό παράγοντα της επιχειρηματικής επιτυχίας. Η οικονομία της γνώσης επηρεάζει ολόκληρο το σύστημα, όπως το θέτουν οι Lüthi, Thierstein και Bentlage (2011): "η οικονομία της γνώσης είναι εκείνο το τμήμα της οικονομίας στο οποίο συνδυάζονται στρατηγικά άκρως εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες από διάφορα μέρη της αλυσίδας αξίας, προκειμένου να δημιουργηθούν καινοτομίες και να διατηρηθεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα".

3.3.Εκπαίδευση

Το ανθρώπινο κεφάλαιο, ως μέρος του διανοητικού κεφαλαίου, αποτελείται από τις γνώσεις, τις δεξιότητες, την προσωπική ευελιξία, την εμπειρία, τη διαίσθηση και τις προσωπικές απόψεις των εργαζομένων. Το ανθρώπινο κεφάλαιο δεν βρίσκεται στην κατοχή του οργανισμού και το προσωπικό το παίρνει όταν αποχωρεί από την επιχείρηση (Sharabati, Jawad & Bontis, 2010). Με άλλα λόγια, το ανθρώπινο κεφάλαιο βασίζεται στις ατομικές ικανότητες των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού, αποτελεί μέρος του διανοητικού κεφαλαίου μαζί με το διαρθρωτικό κεφάλαιο και το κεφάλαιο σχέσεων (Mazzota & Bronzetti, 2013). Το ανθρώπινο κεφάλαιο έχει συζητηθεί σε πολλά οικονομικά και διοικητικά βιβλία. Το γεγονός αυτό αντανάκλα την οικονομική αξία αυτού του στοιχείου του διανοητικού κεφαλαίου (Bontis & Serenko, 2009). Το ανθρώπινο κεφάλαιο στην παραδοσιακή οικονομία αντιπροσωπευόταν από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αντιπροσώπευαν μια κοινωνική συλλογική ομάδα και ήταν ενεργοί στον οργανισμό. Στην οικονομία της γνώσης οι δεξιότητες των εργαζομένων ορίζονται από τις γνώσεις, το ταλέντο και τις δεξιότητές τους. Στη σημερινή οικονομία και τις επιχειρήσεις, ένας εργαζόμενος που διαθέτει γνώσεις έχει ιδιαίτερη αξία, καθώς η γνώση είναι το βασικό εργαλείο για τη δημιουργία κερδών (Thai, Cahoon & Tran, 2011). Επομένως, η αξία της επιχείρησης, εκτός από το φυσικό απόθεμα, αποτελείται και από το διανοητικό κεφάλαιο που βασίζεται στις γνώσεις του προσωπικού. Είναι σημαντικό για τη διοίκηση της επιχείρησης να είναι σε θέση να εντοπίζει τις δεξιότητες και τις ικανότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου και να το διοχετεύει στην καινοτομία (Bratianu & Orzea, 2013). Το ανθρώπινο κεφάλαιο αντανάκλα τις ατομικές δεξιότητες, τις γνώσεις, τον επαγγελματισμό και την εμπειρία των εργαζομένων και των εργοδοτών σε έναν οργανισμό (Bejinaru, 2016).

Ο Adam Smith (2010) επεσήμανε ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ του ανθρώπινου κεφαλαίου και του καταμερισμού της εργασίας, δηλαδή ότι η παραγωγική δύναμη του εργατικού δυναμικού εξαρτάται επίσης από τον καταμερισμό του εργατικού δυναμικού. "Οι μεγαλύτερες βελτιώσεις στις παραγωγικές δυνάμεις της εργασίας και το μεγαλύτερο μέρος της ικανότητας, της επιδεξιότητας και της κρίσης, με την οποία αυτή κατευθύνεται ή εφαρμόζεται οπουδήποτε, φαίνεται ότι ήταν τα αποτελέσματα του καταμερισμού της εργασίας" (Smith, 2010). Το ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να ταξινομηθεί σε σχέση με τις ακόλουθες δραστηριότητες:

Γνώση - η δραστηριότητα ενός εργαζομένου.

Συνεργασία - δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν περισσότεροι από ένας εργαζόμενοι.

Διαδικασίες - δραστηριότητες προσανατολισμένες στη γνώση και συνεργατικές δραστηριότητες που δημιουργούνται από την οργανωτική ευρωστία, όπως εσωτερικές πολιτικές και άλλα.

Απουσία - διακοπές, με προβλήματα υγείας και άλλα.

Είναι σημαντικό για την αξιολόγηση του ανθρώπινου κεφαλαίου να λαμβάνεται υπόψη ποιο κεφάλαιο εργάζεται επίσης σε ποιο τμήμα του οργανισμού, για τη συνάφεια του. Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι το σημαντικότερο συστατικό του διανοητικού κεφαλαίου (Stewart, 1998). Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί βασικό παράγοντα για τη δημιουργία διαρθρωτικού κεφαλαίου και σχεσιακού κεφαλαίου σε έναν οργανισμό. Αυτά, με τη σειρά τους, συμβάλλουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου. Προκειμένου να αξιοποιηθεί όσο το δυνατόν περισσότερο το ανθρώπινο κεφάλαιο, η ανώτατη διοίκηση πρέπει να δίνει ιδιαίτερη προσοχή στις εκτιμήσεις του προσωπικού και να παρέχει επαρκή εκπαίδευση (Watson, 1996). Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker, Huselid & Ulrich, 2001) υποδηλώνει ότι η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να γίνει μέσω της επίσημης εκπαίδευσης ή μέσω της κατάρτισης στο χώρο εργασίας. Και στις δύο περιπτώσεις, θα αυξήσουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων, καθώς και την αύξηση των μισθών. Μελέτες έχουν δείξει ότι η τυπική εκπαίδευση είναι καθοριστικής σημασίας για τον καθορισμό των μισθών στις ανεπτυγμένες χώρες (Cohn & Addison, 1998).

3.4.«Οικολογικοποίηση» των θέσεων εργασίας

Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ο βασικός παράγοντας για την οικονομική επιτυχία κάθε οργανισμού η επιλογή ταλαντούχων εργαζομένων, οι οποίοι είναι σε θέση να φέρουν εις πέρας το όραμα και την αποστολή του οργανισμού και να επιτύχουν τους στόχους, είναι κρίσιμη για κάθε εταιρεία (Skorkova, 2016).

Οι σκληρές δεξιότητες είναι διδάξιμες ικανότητες ή σύνολα δεξιοτήτων που είναι εύκολο να ποσοτικοποιηθούν, για παράδειγμα, τεχνικές, διοικητικές, μάρκετινγκ, αναλυτικές, σχεδιαστικές, λογιστικές κ.λπ. Συνήθως, αυτές τις δεξιότητες ένα άτομο τις μαθαίνει στην τάξη, μέσα από βιβλία ή άλλο εκπαιδευτικό υλικό ή στη δουλειά.

Οι ήπιες δεξιότητες είναι οι δεξιότητες που επιτρέπουν σε ένα άτομο να ενταχθεί σε έναν εργασιακό χώρο. Μερικές φορές, αυτού του είδους οι δεξιότητες είναι δύσκολο να

ποσοτικοποιηθούν. Περιλαμβάνουν την προσωπικότητα του ανθρώπου, τη συμπεριφορά, την ευελιξία, τα κίνητρα, την επικοινωνία, τη δημιουργική και (ή) κριτική σκέψη, την εργασιακή ηθική και (ή) την επίλυση προβλημάτων και τους τρόπους συμπεριφοράς.

Σύμφωνα με την Skorkova (2016), η ικανότητα μπορεί να περιγραφεί ως το σύνολο των αποδεδειγμένων χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων που επιτρέπουν και βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα ή την απόδοση μιας εργασίας. Η Skorkova (2016) υποστηρίζει, ότι η λέξη "competence" προέρχεται από τη λατινική λέξη "competent", η οποία μπορεί να μεταφραστεί ως "αυτός που έχει το δικαίωμα να κρίνει" ή ως "αυτός που έχει το δικαίωμα να μιλάει". Υπάρχουν τρεις κύριες φάσεις εξέλιξης της έννοιας και της κατανόησης της αρμοδιότητας.

Η πρώτη φάση ο όρος "επάρκεια" εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 1959, σε ένα άρθρο που συνέγραψε ένας Αμερικανός ψυχολόγος, ο White (1959), ως έννοια για τα κίνητρα απόδοσης. Ο White ξεκίνησε την πρώτη εποχή των ικανοτήτων στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, η οποία ήταν χαρακτηριστική για την ανάλυση των ατομικών ικανοτήτων (Boyatzis, 1982).

Η δεύτερη φάση των ικανοτήτων στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού συνδέεται με τους επιστήμονες Mansfield (1996) και McLagan (1997) και ήταν χαρακτηριστική με τη δημιουργία μοντέλων ικανοτήτων στους οργανισμούς. Όταν το 1990 οι Prahalad και Hamel (1990) εστίασαν και ανέλυσαν την ιδέα των βασικών ικανοτήτων.

Η τρίτη φάση των ικανοτήτων στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και βασίστηκε στην ιδέα ότι οι βασικές ικανότητες είναι εξαιρετικά σημαντικές για να αποκτήσει ένα άτομο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον οργανισμό (Le Deist & Winterton, 2005).

Οι Trivellas και Reklitis (2014) υποστηρίζουν, ότι οι ικανότητες που αποκτώνται στην εκπαίδευση είναι απαραίτητες για την ατομική αποτελεσματικότητα κάνοντας τα πρώτα βήματα στην αγορά εργασίας, καθώς και για τη μακροχρόνια απασχολησιμότητα, αργότερα. Οι Allen, Ramaekers και Van der Velden (2005) πρότειναν δύο βασικούς τύπους ικανοτήτων: "γενικές" και "ειδικές".

Οι ειδικές ικανότητες αναφέρονται στις ειδικές για το επάγγελμα ή τον τομέα γνώσεις και δεξιότητες (Trivellas and Reklitis, 2014) και είναι σημαντικές για ένα άτομο ώστε να μπορεί να αποδώσει επαρκώς σε έναν συγκεκριμένο ουσιαστικό τομέα (Weinert, 2001).

Οι γενικές ικανότητες περιλαμβάνουν μια ποικιλία εννοιών, όπως η νοημοσύνη, τα μοντέλα επεξεργασίας πληροφοριών και οι βασικές ικανότητες, οι οποίες μπορούν να ασκηθούν σε διάφορα πλαίσια και περιεχόμενα (Trivellas and Reklitis, 2014).

Ένα σημαντικό πλεονέκτημα αυτής της ομάδας, σύμφωνα με τους Trivellas και Reklitis (2014), είναι ότι οι γενικές ικανότητες διευκολύνουν τη μεταφορά των υφιστάμενων "ειδικών" ικανοτήτων και την απόκτηση νέων ικανοτήτων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε νέες εργασιακές καταστάσεις. Ο Abraham και οι συνεργάτες του (2001) δημιουργούσαν μια ιδέα, ότι όλες οι οργανωτικές λειτουργίες απαιτούν ένα σύνολο βασικών "διοικητικών", "γενικών" και "ειδικών" ικανοτήτων για να αποδώσουν αποτελεσματικά. Οι αναφερόμενοι ερευνητές θεώρησαν ότι οι "διοικητικές" ικανότητες είναι σημαντικές για τους προϊσταμένους ή τους διευθυντές με εποπτικές αρμοδιότητες σε οποιαδήποτε υπηρεσία. Οι "γενικές" ικανότητες είναι σημαντικές για όλο το προσωπικό, ανεξαρτήτως των καθηκόντων ή του επιπέδου τους, ενώ για την εκτέλεση οποιασδήποτε λειτουργίας εντός του οργανισμού με καθορισμένο λειτουργικό ή (και) τεχνικό πεδίο εργασίας, είναι απαραίτητες οι "ειδικές" ικανότητες. Για κάθε οικονομικό τομέα και τα επιμέρους πεδία του υπάρχουν κατάλληλα και συναφή σύνολα δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Για να προσδιοριστούν ποιες δεξιότητες και ικανότητες απαιτούνται πρόσφατα για τις "πράσινες" θέσεις εργασίας και ζητούνται από τις σύγχρονες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον "πράσινο" τομέα, και αν οι υποψήφιοι και οι νέοι πτυχιούχοι διαθέτουν επαρκώς τις "πράσινες" δεξιότητες και ικανότητες για τη γόνιμη ενασχόληση με μια "πράσινη" θέση εργασίας, διεξήχθη η έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : Πράσινες γνώσεις και δεξιότητες ως προϋπόθεση για εργασία

4.1.Εισαγωγή

Δύο βασικοί τύποι δεξιοτήτων έχουν ζητηθεί από τους εργοδότες, συγκεκριμένα, τεχνικές δεξιότητες και γενικές δεξιότητες. Σε γενικές γραμμές, οι τεχνικές δεξιότητες θεωρούνται οι δεξιότητες που σχετίζονται με το επάγγελμα, όπως ο προγραμματισμός και η επισκευή αυτοκινήτου, και είναι προσανατολισμένες στην πράξη (Laker & Powell, 2011). Ενώ οι γενικές δεξιότητες είναι οι ικανότητες για την αντιμετώπιση της εργασίας και των προσώπων, όπως οι δεξιότητες επικοινωνίας, οι δεξιότητες ομαδικής εργασίας, η επίλυση προβλημάτων και η κριτική σκέψη. Τόσο οι τεχνικές δεξιότητες όσο και οι γενικές δεξιότητες είναι σημαντικές για την απόκτηση εργασίας. Ωστόσο, αυτό το σενάριο έχει αλλάξει. Κάποιος που έχει τεχνικές δεξιότητες και γενικές δεξιότητες δεν είναι πλέον επαρκής για να εξασφαλίσει μια θέση εργασίας (Schulz, 2008). Εκτός από τις προαναφερθείσες δεξιότητες, οι εργοδότες αρχίζουν να αναζητούν ανθρώπινο δυναμικό με πράσινες δεξιότητες που είναι πολύ απαραίτητες για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης σε κοινωνικό, οικονομικό και περιβαλλοντικό επίπεδο. Μέχρι σήμερα, οι περισσότερες οικονομικές δραστηριότητες δεν συμβάλλουν στη βιώσιμη ανάπτυξη της κοινωνικής, οικονομικής και περιβαλλοντικής ανάπτυξης λόγω των χαμηλών τεχνικών και τεχνολογικών επιπέδων. Οι χώρες σε όλο τον κόσμο, ειδικά οι αναπτυσσόμενες, έχουν πληρώσει πολύ υψηλό κόστος για την περιβαλλοντική ρύπανση και την κλιματική αλλαγή, η οποία με τη σειρά της θα επηρεάσει τις κοινωνικές και οικονομικές δραστηριότητες (Chinowsky et al., 2011). Η περιβαλλοντική ρύπανση και η κλιματική αλλαγή επηρεάζουν αρνητικά τη βιωσιμότητα διαφόρων οικονομικών δραστηριοτήτων σε όλο τον κόσμο με τη Μαλαισία να είναι μία από αυτές. Οι αλλαγές του κλίματος και τα περιβαλλοντικά ζητήματα θα επιφέρουν αλλαγή του καιρού, πιο ακραίες ξηρασίες ή μουσώνες, άνοδο της στάθμης της θάλασσας και ούτω καθεξής (Mousavi et al., 2011). Αυτές οι συνέπειες θα προκαλέσουν καταστροφικές επιπτώσεις τόσο στην κοινωνική όσο και στην οικονομία, εάν δεν ληφθούν αποτελεσματικά μέτρα και ρεαλιστικές ενέργειες για τον μετριασμό των προβλημάτων.

4.2. Η θεωρία για τις πράσινες δεξιότητες

Προκειμένου να αναπτυχθεί ένα μοντέλο που μπορεί να υποστηρίξει τις πόλεις μάθησης για την προώθηση της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων, δύο εννοιολογικά ζητήματα που σχετίζονται με το πρασίνισμα των δεξιοτήτων («δομικό στοιχείο» για τη βιωσιμότητα) συζητούνται παρακάτω.

Παραδοσιακά, οι διεθνείς μελέτες για τον οικολογικό χαρακτήρα των οικονομιών επικεντρώθηκαν κυρίως στη δικαιολόγηση της ανάγκης για στρατηγικές πράσινης ανάπτυξης, δημιουργία των απαιτούμενων πλαισίων πολιτικής για την προώθηση της μετάβασης προς την πράσινη ανάπτυξη, παροχή προτεραιοτήτων πράσινης ανάπτυξης, μέτρηση της προόδου, εξέταση διαρθρωτικών αλλαγών, τον εντοπισμό των οδηγών των δεξιοτήτων και της επαγγελματικής αλλαγής, εξέταση μεταβαλλόμενων και αναδυόμενων επαγγελμάτων, ταξινόμηση των «πράσινων δεξιοτήτων» και έρευνα πιθανής δημιουργίας θέσεων εργασίας (Strietska-Ilina et al. 2012). Σε αυτό το σώμα έρευνας, έχει υποστηριχθεί ότι η ανάπτυξη πράσινων δεξιοτήτων είναι μια υπο-ερευνημένη περιοχή κι ορισμένα ερευνητικά ευρήματα ήταν ασυνεπή. Για παράδειγμα, η έρευνα για τις πράσινες πρακτικές σε ανεπτυγμένες χώρες που παρουσιάστηκε από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) καταδεικνύει ότι «οι περισσότεροι πάροχοι μάθησης δεν περιλαμβάνουν ακόμη τις πράσινες δεξιότητες στη στρατηγική μάθησής τους» (Cedefop 2012).

Ωστόσο, προέκυψαν διαφορετικά αποτελέσματα από μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ 2011), ο οποίος διαπίστωσε ότι περισσότερες από τις μισές χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι εφαρμόζουν συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης σχετικά με το περιβάλλον. Σε σχέση με τις αναπτυσσόμενες χώρες, η πλειονότητα των μελετών έχει διαπιστώσει ότι οι κυβερνήσεις και τα επίσημα συστήματα ΤΕΚ δεν έχουν ακόμη ανταποκριθεί στις προκλήσεις δεξιοτήτων που σχετίζονται με περιβαλλοντικά ζητήματα και την κλιματική αλλαγή: «Οι απαντήσεις στην εκπαίδευση είναι συχνά μεμονωμένες και σποραδικές και ο αντίκτυπός τους στον οικολογικό χαρακτήρα των βιομηχανιών και η οικονομία στο σύνολό της παραμένει περιορισμένη» (Strietska-Ilina et al., 2012). Αντίθετα, μια πιο πρόσφατη μελέτη που έκανα ο ίδιος διαπίστωσε ότι οι πάροχοι ΤΕΚ στους τομείς της γεωργίας και των κατασκευών σε πολλές ασιατικές χώρες είχαν ανταποκριθεί καλά στην έννοια της πράσινης αναδιάρθρωσης και είχαν συμπεριλάβει πράσινες ικανότητες στα εκπαιδευτικά τους προγράμματα (Pavlova, 2015). Αυτές οι αποκλίσεις υπογραμμίζουν μια σειρά ζητημάτων, συμπεριλαμβανομένης της

έλλειψης συνέπειας στην ερμηνεία των πράσινων δεξιοτήτων και μιας τεράστιας ποικιλίας στις πρακτικές μεταξύ των χωρών που επηρεάζουν τα ερευνητικά αποτελέσματα. Ως εκ τούτου, προκειμένου να διασφαλιστεί το πρασίνισμα των δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εργασία στις πόλεις και να προσδιορίσει πολιτικές που μπορούν να υποστηρίξουν αυτές τις πόλεις στην παροχή μιας χωρίς αποκλεισμούς, βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης, υπάρχει ανάγκη να συλλάβουμε περαιτέρω τη φύση των πράσινων δεξιοτήτων και να μοντελοποιήσουμε τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να αντιμετωπιστεί η ανάπτυξή τους.

Η έρευνα για τις πράσινες δεξιότητες στο εργατικό δυναμικό άρχισε να αναδύεται την τελευταία δεκαετία, με τις πρώτες δημοσιεύσεις να εμφανίζονται μετά το 2009, όταν εθνικοί και διεθνείς οργανισμοί, καθώς και η ακαδημαϊκή κοινότητα των μελετητών ΤΕΚ, εντόπισαν την ανάγκη κατανόησης των δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη διευκόλυνση της μετάβασης προς πιο πράσινες οικονομίες. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει μια συνεχής συζήτηση σχετικά με τον καλύτερο τρόπο αναγνώρισης των πράσινων δεξιοτήτων. Μια μελέτη του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop, 2010) ήταν μεταξύ των πρώτων που έκανε διαφοροποίηση μεταξύ γενικών και ειδικών πράσινων δεξιοτήτων. Αυτή η προσέγγιση συμμορφώνεται με την ευρέως αποδεκτή άποψη στη βιβλιογραφία που διαφοροποιεί μεταξύ γενικών (γνωστών επίσης ως βασικών) ικανοτήτων και ειδικών (προσανατολισμένων στην εργασία) ικανοτήτων που είναι ειδικά για συγκεκριμένα επαγγέλματα. Και οι δύο τύποι ικανοτήτων χρησιμοποιούνται σε συγκεκριμένα πλαίσια και απαιτούν γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις (πιστεύω, διαθέσεις και αξίες). Υπάρχει επίσης συζήτηση σχετικά με την ορολογία και τον τρόπο εφαρμογής των όρων. Εδώ, χρησιμοποιείται ο όρος δεξιότητες με ευρεία έννοια, δηλώνοντας την ικανότητα να ενεργεί κανείς κατάλληλα σε ένα δεδομένο πλαίσιο. Ως εκ τούτου, είναι πολύ κοντά στην έννοια των ικανοτήτων και ενσωματώνει τη γνώση στον ορισμό της (Winterton, 2017).

Επιπλέον, απαιτούνται γενικές πράσινες δεξιότητες σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα προκειμένου να κατανοηθούν και να εκτιμηθούν τα ζητήματα και οι απαιτήσεις που εμπλέκονται στις οικολογικές οικονομίες. Αυτές οι γενικές δεξιότητες διευκολύνουν την προετοιμασία του μελλοντικού εργατικού δυναμικού για την κατανόηση ζητημάτων πράσινης ανάπτυξης (συμπεριλαμβανομένων περιβαλλοντικών, κοινωνικών και οικονομικών πτυχών), ερμηνεύουν την περιβαλλοντική νομοθεσία, αυξάνουν την ενεργειακή απόδοση και τους πόρους και επιτρέπουν τις διαδικασίες που εμπλέκονται στην πράσινη οικονομία. Τουλάχιστον δύο προσεγγίσεις για τον προσδιορισμό των γενικών πράσινων δεξιοτήτων μπορούν να βρεθούν στην πρόσφατη ερευνητική βιβλιογραφία. Το πρώτο σχετίζεται στενά με την έννοια των γενικών δεξιοτήτων και το δεύτερο βασίζεται σε διαδικασίες οικολογικού

χαρακτήρα που είναι παρόμοιες σε όλους τους τομείς (π.χ. κατά κεφαλήν 2010). Η πρώτη προσέγγιση προτείνει ένα σύνολο βασικών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για άτομα που εργάζονται σε πράσινες θέσεις εργασίας. Χρησιμοποιώντας το πλαίσιο για τις γενικές δεξιότητες που αναπτύχθηκε από τον ΟΟΣΑ (2013) και μια ανάλυση των γενικών πράσινων δεξιοτήτων από τους Olga Strietska-Ilina και συν. (2012), ταξινομούνται οι γενικές πράσινες δεξιότητες στις ακόλουθες κατηγορίες (Pavlova, 2014):

Γνωστικές ικανότητες: (π.χ. περιβαλλοντική συνείδηση και προθυμία για μάθηση για τη βιώσιμη ανάπτυξη, συστήματα και δεξιότητες ανάλυσης κινδύνου, δεξιότητες καινοτομίας για τον εντοπισμό ευκαιριών και τη δημιουργία νέων στρατηγικών για την ανταπόκριση στις πράσινες προκλήσεις).

Διαπροσωπικές δεξιότητες: (π.χ. συντονιστικές, διοικητικές και επιχειρηματικές δεξιότητες για τη διευκόλυνση ολιστικών και διεπιστημονικών προσεγγίσεων που περιλαμβάνουν οικονομικούς, κοινωνικούς και οικολογικούς στόχους).

Δεξιότητες επικοινωνίας και διαπραγμάτευσης: (π.χ. για συζήτηση αντικρουόμενων συμφερόντων σε πολύπλοκα πλαίσια, δεξιότητες μάρκετινγκ για την προώθηση πιο πράσινων προϊόντων και υπηρεσιών)

Ενδοπροσωπικές ικανότητες: (π.χ. προσαρμοστικότητα και μεταβιβάσιμες δεξιότητες για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να μάθουν και να εφαρμόσουν νέες τεχνολογίες και διαδικασίες που απαιτούνται για την πράσινη δουλειά που παρουσιάζονται από τεχνολογίες χαμηλών εκπομπών άνθρακα).

Οι γενικές πράσινες δεξιότητες που προσδιορίζονται μέσω αυτού του συστήματος ταξινόμησης ευθυγραμμίζονται με τις βασικές δεξιότητες που οι εργοδότες αναγνωρίζουν ήδη ως κρίσιμες για ένα σύγχρονο εργατικό δυναμικό, περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης και κατανόησης της βιώσιμης ανάπτυξης.

Η δεύτερη προσέγγιση, που προτάθηκε από μια μελέτη που διεξήχθη από το Per Capita (2010), προτείνει τον ακόλουθο κατάλογο γενικών πράσινων δεξιοτήτων:

Ποσοτικοποίηση και παρακολούθηση (απόβλητα, ενέργεια, νερό).

Συστήματα διαχείρισης (απόβλητα, ενέργεια, νερό).

Προμήθεια και επιλογή

Χρήση υλικού και ποσοτικοποίηση επιπτώσεων

Ελαχιστοποίηση επιπτώσεων και χρήσης

Εκτίμηση επιπτώσεων

Διαχείριση κινδύνου

Αυτές οι γενικές δεξιότητες σε σχέση με τις «πράσινες διαδικασίες» συγκεντρώθηκαν με βάση τις οικολογικές προσεγγίσεις που χρησιμοποιήθηκαν στη Δανία, τη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Ηνωμένες Πολιτείες. Η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή πράσινων δεξιοτήτων σε αυτές τις χώρες ξεκίνησε με την ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων ανά τομέα, ορισμένες από τις οποίες έγιναν γενικές με την πάροδο του χρόνου. Έχει προταθεί αλλού (Pavlova, 2015) ότι αυτό το δεύτερο σύνολο γενικών πράσινων δεξιοτήτων (τεχνολογικές δεξιότητες) μπορεί να ενσωματωθεί στο σύστημα ταξινόμησης που παρουσιάστηκε παραπάνω, επομένως γίνεται μια τέταρτη κατηγορία στο αναλυτικό πλαίσιο: (γνωστικές ικανότητες, τεχνολογικές δεξιότητες, διαπροσωπικές δεξιότητες και ενδοπροσωπικές ικανότητες). Αυτές οι τέσσερις κατηγορίες γενικών πράσινων δεξιοτήτων θα πρέπει να αποτελούν μέρος όλων των μαθημάτων ΤΕΚ, προγραμμάτων κατάρτισης για διαφορετικές ομάδες ανθρώπων (συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών και των ανέργων), καθώς και της εκπαίδευσης που διεξάγεται στο χώρο εργασίας. Αυτές οι δεξιότητες θα πρέπει να θεωρηθεί ότι αποτελούν ένα από τα δομικά στοιχεία που συμβάλλουν στη βιώσιμη ανάπτυξη των πόλεων που μαθαίνουν. Το προτεινόμενο αναλυτικό πλαίσιο τεσσάρων κατηγοριών δοκιμάστηκε μέσω μιας μελέτης της UNESCO/NEVOC που διεξήχθη σε πολλές χώρες σε όλη την Ασία (Pavlova 2015). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι παρόλο που οι πάροχοι ΤΕΚ έχουν ασχοληθεί με καθεμία από αυτές τις ικανότητες/δεξιότητες, ορισμένες έχουν ληφθεί λιγότερο υπόψη από άλλες. Η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι όλες οι ικανότητες/δεξιότητες που παρουσιάζονται στο πλαίσιο πρέπει να περιλαμβάνονται σε προγράμματα κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, ωστόσο ο βαθμός στον οποίο αντιμετωπίζονται θα πρέπει να εξαρτάται από το επίπεδο δεξιοτήτων για το οποίο εκπαιδεύονται οι μαθητές.

Ορισμένες σύνθετες ικανότητες όπως «πώς να αντιμετωπίζεις την πολυπλοκότητα» ή «πώς όλα συνδέονται» (γνωστικές ικανότητες) παίζουν σημαντικότερο ρόλο στην εκπαίδευση για επαγγέλματα σε υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων. Κατά τον σχεδιασμό στρατηγικών για την ανάπτυξη πράσινων δεξιοτήτων στο εργατικό δυναμικό, είναι σημαντικό να γίνεται διάκριση μεταξύ των πράσινων βιομηχανιών αφενός (όπως διαχείριση αποβλήτων και υδάτων, ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, οικότουρισμός, περιβαλλοντικές συμβουλευτικές υπηρεσίες). Η συμπερίληψη των γενικών πράσινων δεξιοτήτων (γνωστικές, τεχνολογικές, διαπροσωπικές και ενδοπροσωπικές) είναι σημαντική για τον οικολογικό χαρακτήρα όλων των βιομηχανιών: και οι δύο στοχεύουν στην ανάπτυξη πράσινων νοοτροπιών και γενικών λειτουργικών πρακτικών που ελαχιστοποιούν τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις. Στις πράσινες βιομηχανίες, οι εξειδικευμένες πράσινες δεξιότητες προσδιορίζονται συνήθως μέσω αναλύσεων επαγγελματικών και επιχειρηματικών αλυσίδων,

οι οποίες στη συνέχεια παρέχουν τη βάση για την ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης. Αυτή η προσέγγιση δεν διαφέρει από τους τρόπους με τους οποίους αναπτύσσονται άλλα επαγγελματικά πρότυπα. Για όλους τους κλάδους, προσδιορίζονται ειδικές πράσινες δεξιότητες που μειώνουν τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις συγκεκριμένης εργασίας και περιλαμβάνονται σε προγράμματα κατάρτισης.

Η έρευνα για τα κενά των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού από τη σκοπιά του κλάδου αποκαλύπτει ότι η έλλειψη απαιτούμενων δεξιοτήτων μπορεί να επηρεάσει την ικανότητα των εταιρειών να αναλάβουν τις δραστηριότητές τους. Όταν έχουν εντοπιστεί κενά δεξιοτήτων, οι εταιρείες συχνά τα διορθώνουν παρέχοντας πρόσθετη εκπαίδευση στην εργασία, είτε για να εξαλείψουν τα κενά είτε για να παράσχουν νέες εξειδικεύσεις δεξιοτήτων (Cedefop, 2012). Μια μελέτη που επικεντρώθηκε στις απόψεις των παροχών εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σχέση με τα πράσινα κενά δεξιοτήτων κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, γενικά, τα κενά στις πρακτικές και ειδικές πράσινες δεξιότητες «φαίνεται ότι είναι πιο κοινά από ότι στις γενικές δεξιότητες» (Cedefop, 2012). Αν και ορισμένες γενικές δεξιότητες μπορεί να είναι εξαιρετικά σημαντικές για συγκεκριμένα επαγγέλματα, αυτές δεν αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες στη μελέτη.

Ωστόσο, οι πάροχοι ΤΕΚ γενικά δεν είναι σίγουροι για την πρόβλεψη των μελλοντικών απαιτήσεων δεξιοτήτων λόγω της έλλειψης εθνικών βασικών δεδομένων, επομένως μπορεί να καθυστερήσουν να προσφέρουν νέες εξειδικεύσεις. Αυτό μπορεί επίσης να σχετίζεται με το μικρό μέγεθος μιας αγοράς εργασίας για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (Pavlova 2014). Μερικοί λόγοι για τα κενά δεξιοτήτων που εντόπισαν οι πάροχοι ΤΕΚ στη μελέτη Cedefop (2012) περιελάμβαναν: τεχνικά κενά λόγω του υπερβολικά γενικού ή θεωρητικού περιεχομένου των προγραμμάτων κατάρτισης, έλλειψη διαπροσωπικών (γενικών) δεξιοτήτων σε σχέση με τη συμπεριφορά και τη στάση, ανεπαρκής εκπαίδευση και (σκληρές) δεξιότητες, δυσκολία στην ενημέρωση των προγραμμάτων σπουδών και στην εύρεση ειδικευμένων εκπαιδευτών, αβεβαιότητα του εργοδότη σχετικά με την απαιτούμενη κατάρτιση, η απουσία προγραμμάτων κατάρτισης για ορισμένα προσόντα, και έλλειψη ενδιαφέροντος για την κατάρτιση από τους μαθητές. Μια άλλη μελέτη (Pavlova, 2015) εντόπισε εμπόδια που συναντούν μερικές φορές οι πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης που τους εμποδίζουν να πρασινίσουν το πρόγραμμα σπουδών τους και που μπορεί να οδηγήσουν σε κενά δεξιοτήτων μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης. Βρέθηκαν παράγοντες σε επίπεδο συστήματος όπως: «δεν υπάρχουν μέσα για την πιστοποίηση περιβαλλοντικών δεξιοτήτων στα υπάρχοντα πρότυπα προσόντων», «δεν υπάρχουν μηχανισμοί αξιολόγησης» και «υπάρχει λιγότερη ζήτηση (ή καθόλου) για τέτοιες δεξιότητες». Οι παράγοντες που

εντοπίστηκαν σε θεσμικό επίπεδο περιελάμβαναν: «δεν είναι στο πρόγραμμα σπουδών μου» και «η ανάπτυξη πράσινης στάσης μεταξύ του προσωπικού δεν αποτελεί μέρος της πρωτοβουλίας της διοίκησής μας». Σε ατομικό επίπεδο, ωστόσο, η πλειονότητα των καθηγητών ΤΕΚ ήταν έτοιμοι να εφαρμόσουν αλλαγές. Είχαν αυτοπεποίθηση και πίστευαν ότι ήταν σημαντικό και ότι είχαν τις απαραίτητες δεξιότητες (Pavlova, 2015).

4.3.Καθορισμός πράσινων δεξιοτήτων

Πριν από πολύ καιρό, μόνο οι κηπουροί είχαν πράσινες δεξιότητες, αλλά σήμερα οι πράσινες δεξιότητες είναι σημαντικές δεξιότητες για όλους τους ανθρώπους. Ο όρος των πράσινων δεξιοτήτων εμφανίστηκε από την εμφάνιση των πράσινων τεχνολογιών. Στη Μαλαισία, το Υπουργείο Ενέργειας, Πράσινης Τεχνολογίας και Νερού είναι υπεύθυνο για τον σχεδιασμό και τη διαμόρφωση πολιτικών και προγραμμάτων που σχετίζονται με τις πράσινες τεχνολογίες. Αυτό αντανακλά το γεγονός ότι η κυβέρνηση της Μαλαισίας δίνει προσοχή στην αντιμετώπιση της περιβαλλοντικής ρύπανσης και της κλιματικής αλλαγής. Οι περισσότεροι άνθρωποι γνωρίζουν μόνο για τις γενικές δεξιότητες, τις τεχνικές δεξιότητες και τις δεξιότητες απασχολησιμότητας, αλλά οι γνώσεις τους για τις πράσινες δεξιότητες είναι πολύ περιορισμένες (Zolkifli et al., 2016).

Γενικά, οι πράσινες δεξιότητες θεωρούνται ως δεξιότητες αειφορίας που σχετίζονται με τις τεχνικές δεξιότητες, γνώσεις, αξίες και συμπεριφορές που απαιτούνται στο εργατικό δυναμικό για την ανάπτυξη και υποστήριξη βιώσιμων κοινωνικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών αποτελεσμάτων στις επιχειρήσεις, τη βιομηχανία και την κοινότητα (McDonald et al., 2012). Ορίζονται οι πράσινες δεξιότητες ως οι γνώσεις, οι ικανότητες, οι αξίες και οι στάσεις που απαιτούνται για τη ζωή, την ανάπτυξη και την υποστήριξη μιας κοινωνίας που μειώνει τον αντίκτυπο της ανθρώπινης δραστηριότητας στο περιβάλλον. Συνολικά, οι πράσινες δεξιότητες αποτελούνται γενικά από τρεις διαστάσεις, δηλαδή, γνώση (γνωστική διάσταση), δεξιότητες/ικανότητες (ψυχοκινητική διάσταση) και στάσεις/αξίες (συναισθηματική διάσταση) που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης στην κοινωνική, οικονομία και περιβάλλον. Από τη γνωστική διάσταση, η γνώση σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος μπορεί να θεωρηθεί ως στοιχείο πράσινων δεξιοτήτων. Από ψυχοκινητική άποψη, η πράσινη δεξιότητα αναφέρεται στην ικανότητα, για παράδειγμα, να ελαχιστοποιείται η κατανάλωση ενέργειας ή να μειώνονται τα αέρια του θερμοκηπίου. Οι πράσινες δεξιότητες αναφέρονται επίσης σε συναισθηματική πτυχή, για παράδειγμα, το κίνητρο ενός ατόμου να διατηρήσει τους φυσικούς πόρους.

4.4.Ανασκόπηση

Όλο και περισσότεροι οργανισμοί και εταιρείες αναγνωρίζουν την αξία του να μετατρέπουν τις διαδικασίες τους σε πράσινες διατηρώντας την επιχειρηματική τους ανάπτυξη και επιτυχία. Για αυτό τον λόγο η περιβαλλοντική διαχείριση θεωρείται σημαντικό να ενσωματωθεί στο ανθρώπινο δυναμικό ώστε η επιχείρηση να καταστεί βιώσιμη. Βέβαια, η ανάπτυξη μιας βιώσιμης επιχείρησης χαρακτηρίζεται ως μακρά και δύσκολη διαδικασία. Εξαιτίας της πολυπλοκότητας που παρουσιάζει οι εταιρείες έρχονται αντιμέτωπες με εμπόδια και προκλήσεις ιδίως όταν πρόκειται να εφαρμόσουν πράσινες τακτικές στο ανθρώπινο δυναμικό.

Δυο από τους σημαντικότερους παράγοντες που σχετίζονται με την πράσινη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού είναι η εκπαίδευση και οι ανταμοιβές των εργαζομένων (Agi et al., 2020). Οι εταιρείες στη σύγχρονη οικονομία επιδιώκουν να ενισχύουν τις εργασιακές και συμπεριφορικές δεξιότητες των εργαζομένων προκειμένου να είναι πιο εύκολη και πιο αποδοτική η διαχείριση των αιτημάτων του καταναλωτικού κοινού (Babakus et al. (2003). Ουσιαστικά, η κατάρτιση των εργαζομένων ασκεί άμεση επιρροή στην αποδοτικότερη εφαρμογή των περιβαλλοντικών εταιρικών δράσεων (Jabbour and Santos, 2008). Η πράσινη εκπαίδευση βοηθά τους εργαζόμενους ώστε να κατανοήσουν τη σημασία του να προστατεύουν το περιβάλλον και να αναπτύξουν αντίστοιχες ανησυχίες (Jia et al., 2018).

Μέσω της πράσινης εκπαίδευσης το ανθρώπινο δυναμικό είναι σε θέση να εστιάσει και να αφομοιώσει πράσινες μεθόδους όπως η μείωση των εκπομπών του διοξειδίου του άνθρακα, η μείωση των απορριμμάτων, η ανακύκλωση και η μείωση της χρήσης πλαστικών, η χρήση ανανεώσιμων και ανακυκλώσιμων υλικών, η μείωση της κατανάλωσης νερού και ρεύματος, κλπ. όλα τα παραπάνω θα είναι σε θέση να τα εφαρμόζει και εκτός επαγγελματικού χώρου, στην καθημερινή του ζωή. Ακόμα, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η πράσινη εκπαίδευση δημιουργεί δέσμευση τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από την εταιρεία αναφορικά με τη βιωσιμότητα άρα και ε την επιτυχή εφαρμογή των πράσινων πρακτικών στο ανθρώπινο δυναμικό. Τα πράσινα προγράμματα και τα σεμινάρια επικουρούν ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να είναι πιο ευαισθητοποιημένο απέναντι στην προστασία του περιβάλλοντος.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι πράσινες δράσεις έχουν άμεση σχέση με την εταιρική κοινωνική ευθύνη και προάγουν οργανωμένες, έγκυρες και εμπειριστατωμένες πρακτικές (Srivastava and Shree, 2019). Πλήθος ερευνών έχουν αναδείξει ότι η εκπαίδευση ως δείκτης της πράσινης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού είναι άκρως σημαντικός και αποτελεί

ένα μέσο για την προώθηση της περιβαλλοντικής, εταιρικής διαχείρισης και δέσμευσης των εργαζομένων για την προστασία του περιβάλλοντος (Luu, 2018).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : Μεθοδολογία έρευνας

5.1.Στόχος της έρευνας

Στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας, κρίθηκε ιδιαίτερως σημαντική η διεξαγωγή στατιστικής έρευνας, ώστε να προκύψουν ολοκληρωμένα αποτελέσματα σχετικά με την διερεύνηση της σημασίας πράσινων δεξιοτήτων στη σύγχρονη οικονομία αλλά και τη πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Ειδικότερα, επιλέχθηκε η μέθοδος των ανώνυμων ερωτηματολογίων, με ανθρώπους-κλειδιά αρμόδιους για το περιβάλλον, το ανθρώπινο δυναμικό και την επιχειρηματικότητα. Τα ερωτηματολόγια αποστάλθηκαν μέσω e-mail ή φαξ, ενώ κάποια συμπληρώθηκαν μέσω προσωπικής συνέντευξης.

5.2.Επιλογή του δείγματος

Στη συγκεκριμένη έρευνα το στατιστικό δείγμα λήφθηκε από ολόκληρο τον Ελλαδικό χώρο. Το δείγμα δεν επιλέχτηκε τυχαία καθώς αυτός ο τρόπος δειγματοληψίας εξασφαλίζει την μεγιστοποίηση πιθανότητας να είναι το δείγμα αντιπροσωπευτικό κι αποτελεσματικό. Αποτελείται από διοικητικά στελέχη, προϊστάμενους τμημάτων και υπαλλήλους άντρες και γυναίκες ηλικίας από 18 έως και 67 ετών. Το δείγμα που έλαβε μέρος αριθμεί τους 100 συμμετέχοντες. Ο αριθμός αλλά και η φύση των συμμετεχόντων είναι σημαντικός για την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Όσο μεγαλύτερο και πιο κοντά στο αντικείμενο είναι το δείγμα που εξετάζεται τόσο αυξάνονται τα επίπεδα εγκυρότητας των συμπερασμάτων που προκύπτουν.

Αξιοσημείωτο είναι πως μετά από τη δοκιμαστική συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, παρατηρήθηκαν μερικές δυσκολίες στη συμπλήρωση κάποιων ερωτημάτων εκ μέρους των ερωτηθέντων. Έτσι κρίθηκε αναγκαίο να γίνει αναθεώρηση των ερωτημάτων ως προς το περιεχόμενό τους, ώστε να είναι πιο κατανοητό το αντικείμενο της έρευνας.

Η σύνταξη ενός ερωτηματολογίου απαιτεί πειθαρχία και ακρίβεια σε όλα τα στάδια κατάρτισής του από την επιλογή των ερωτήσεων, τον σχεδιασμό, την πιλοτική έρευνα μέχρι και τη διανομή και την επιστροφή του (Bell, 2005).

5.3. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας

Η επιλογή του συγκεκριμένου εργαλείου έγινε καθώς αποτελεί ένα μέσο το οποίο χρησιμοποιείται συχνά στις κοινωνικές επιστήμες προκειμένου να λάβουν χώρα διερευνητικές, περιγραφικές και ερμηνευτικές αναλύσεις. Ακόμα, το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο χρησιμοποιείται σε έρευνες που έχουν ως δείγμα μελέτης μεμονωμένους ανθρώπους καθώς αποτελεί την βέλτιστη διαθέσιμη μέθοδο για τον ερευνητή που ενδιαφέρεται να συλλέξει δεδομένα για να περιγράψει έναν σημαντικά μεγάλο πληθυσμό που είναι αδύνατο να παρατηρηθεί άμεσα (Babbie, 2011). Η ποσοτική μέθοδος μπορεί να είναι επεξηγηματική αι απρόβλεπτη στα αποτελέσματά της, ωστόσο χαρακτηρίζεται ως η πιο κατάλληλη για τη συλλογή απόψεων, στάσεων και αξιών.

Για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, ως μέσο για τη συλλογή των απαντήσεων του δείγματος επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο. Για να καλυφθεί ο ερευνητικός στόχος της έρευνας, σχεδιάστηκε ένα προσαρμοσμένο ερωτηματολόγιο βάσει της μελέτης των Chen et al., (2021), που διερευνά την επίδραση του πράσινου ανθρώπινου δυναμικού στις πράσινες συμπεριφορές στο χώρο εργασίας τους στις βιομηχανίες εξόρυξης πετρελαίου. Μέσα από την επιλογή του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου, το οποίο έχει αξιοποιηθεί και σε άλλη μελέτη, εξασφαλίζεται η εγκυρότητά του.

Το ερωτηματολόγιο (που βρίσκεται στο παράρτημα της παρούσας έρευνας) αποτελείται συνολικά από 25 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Επιλέχθηκαν οι ερωτήσεις κλειστού τύπου έτσι ώστε τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν να είναι κατάλληλα για τη διεξαγωγή ποσοτική έρευνας και παράλληλά, η συλλογή τους να γίνει σε μικρό χρονικό διάστημα. Τα πλεονεκτήματα αυτού του είδους των ερωτήσεων έγκεινται στο ότι οι απαντήσεις μπορούν να δοθούν εύκολα καθώς οι συμμετέχοντες καλούνται να επιλέξουν από καθορισμένες απαντήσεις που προτείνονται. Παράλληλα, είναι σαφείς και δεν αφήνουν περιθώρια διαφορούμενων απαντήσεων και μπορούν να χρησιμοποιηθούν σαν ερωτήσεις διάκρισης και κατηγοριοποίησης των απαντήσεων. Μέσω του κλειστού τύπου ερωτηματολογίου συλλέγονται αξιόπιστες απαντήσεις, εύκολα συγκρίσιμες χωρίς χρονοβόρα διαδικασία κωδικοποίησης (Grinnell & Unrau, 2005).

Η δομή του ερωτηματολογίου ήταν τέτοια ώστε να μη κουράσει των ερωτηθέντα, να μπορεί να απαντηθεί σε λίγα μόνο λεπτά και να γίνει εστίαση στα ζητούμενα. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε έξι (6) διαφορετικές ενότητες, η πρώτη αφορά στη διαδικασία της πράσινης πρόσληψης και επιλογής, από τις εταιρίες, ενώ στη συνέχεια η δεύτερη αφορά στην αξιολόγηση της πράσινης εκπαίδευσης.

Η τρίτη ενότητα στοχεύει στο να αναλύσει τον τρόπο που οι εταιρίες διαχειρίζονται την πράσινη απόδοση και η τέταρτη ενότητα αναλύει τις πράσινες επιβραβεύσεις. Στη συνέχεια η πέμπτη ενότητα μετρά την πράσινη συμμετοχή και η έκτη τα συναισθήματα των εργαζομένων αναφορικά με το εργασιακό τους περιβάλλον. Όλες οι ενότητες εκτός της έκτης χρησιμοποιούν την κλίμακα Ναι/ όχι και η έκτη χρησιμοποιεί μια 4βαθμια κλίμακα likert για την καλύτερη αξιολογήσή των συναισθημάτων. Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε διοικητικά στελέχη εταιρειών προϊστάμενους τμημάτων και υπαλλήλους.

5.4.Επεξεργασία στοιχείων

Μετά τη συλλογή των στοιχείων από τα αρμόδια τμήματα εταιρών κι οργανισμούς διαφόρων περιοχών, ακολούθησε έλεγχος για τη σωστή συμπλήρωση τους και κωδικοποίηση των μεταβλητών που ερευνήθηκαν. Έπειτα τα στοιχεία που συλλέχτηκαν κωδικοποιήθηκαν μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS. Το σημαντικότερο πλεονέκτημα του συγκεκριμένου προγράμματος είναι πως δίνεται η δυνατότητα στο χρήστη να μπορεί να εισάγει δεδομένα από διάφορες πηγές όπως το EXCEL, Google forms κι άλλα. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν κατανομές συχνοτήτων για τις μελετώμενες μεταβλητές, παράλληλα δημιουργήθηκαν οι αντίστοιχοι πίνακες συχνοτήτων και τα ανάλογα διαγράμματα με τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα των μεταβλητών όπου και σχολιάστηκαν στο επόμενο κεφάλαιο της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : Αποτελέσματα έρευνας

6.1.Πράσινη πρόσληψη και διαδικασία επιλογής

Το σύνολο του δείγματος αποτελείται από 100 άτομα. Παρατηρούμε σε ποσοστό 100% ότι υπάρχει προσέλκυση υποψηφίων για πράσινες θέσεις εργασίας που χρησιμοποιούν πράσινα κριτήρια ώστε να επιλέξουν τους οργανισμούς για στους οποίους θέλουν να εργαστούν. Με άλλα λόγια, για τους εργαζόμενους είναι σημαντικό η εταιρεία ή η επιχείρηση που εργαστούν να έχει περιβαλλοντική συνείδηση και να την προάγει μέσα από αντίστοιχες δράσεις.

Πίνακας 1. Προσέλκυση υποψηφίων για πράσινες θέσεις με πράσινα κριτήρια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	100	100,0	100,0	100,0

d

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Πιο αναλυτικά, σημαντική επίδραση φαίνεται να ασκεί το όνομα της εταιρείας, καθώς σε ποσοστό 65%, οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι ένα πράσινο όνομα είναι ελκυστικό για μια εταιρεία. Ωστόσο, βάσει της βιβλιογραφικής ανασκόπησης παρατηρείται ότι είναι συνηθισμένο φαινόμενο ορισμένες εταιρείες να κάνουν χρήση του "green-washing" για να προσελκύσουν ανυποψίαστους υπαλλήλους και πελάτες στην επωνυμία τους μέσω τεχνασμάτων μάρκετινγκ. Εξαιτίας αυτού, οι εταιρείες που εξαπατούν τους υπαλλήλους να πιστεύουν ότι είναι φιλικές προς το περιβάλλον με σκοπό την απόκτηση αθέμιτου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος βραχυπρόθεσμα.

Πίνακας 2. Χρησιμοποίηση ονόματος εταιρείας ως πράσινο για προσέλκυση πράσινων υπαλλήλων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	65	65,0	65,0	65,0
	Όχι	35	35,0	35,0	100,0
	Tota	100	100,0	100,0	

l

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Από την πλευρά των επιχειρήσεων, βάσει των εμπειρικών αποτελεσμάτων, ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις στρέφονται στην πρόσληψη υπαλλήλων με περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση. Στο δείγμα που εξετάστηκε το 60% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι ένα βασικό κριτήριο για την πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού είναι τα επίπεδα περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης που έχουν οι υποψήφιοι. Εξάλλου, στο οικονομικό περιβάλλον όπως διαμορφώνεται στη χώρα μας, με την ανεργία να εμφανίζει όλο και υψηλότερα ποσοστά, δεν αρκούν μόνο οι προσλήψεις ανθρώπων με περιβαλλοντική συνείδηση αλλά κρίνεται αναγκαίο να παρέχονται και τα κατάλληλα κίνητρα που θα προάγουν την περιβαλλοντική ευσυνειδησία.

Πίνακας 3. Πρόσληψη υπαλλήλων που έχουν πράσινη ευαισθητοποίηση

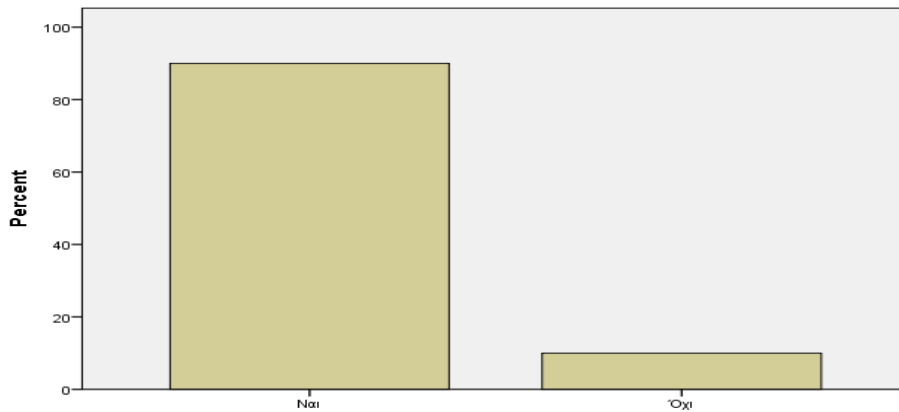
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d	Vali	60	60,0	60,0	60,0
	Όχι	40	40,0	40,0	100,0
	Tota	100	100,0	100,0	
l					

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

6.2. Πράσινη εκπαίδευση

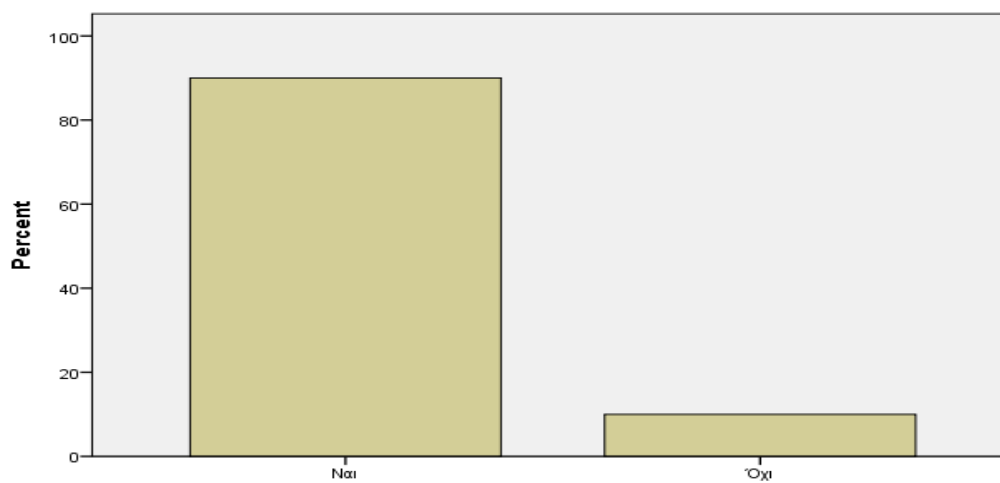
Αναφορικά με την πράσινη εκπαίδευση το δείγμα των ερωτηθέντων συμφωνεί σε ποσοστό 85% ότι τα προγράμματα κατάρτισης αυξάνουν την περιβαλλοντική συνείδηση και την τεχνογνωσία των εργαζομένων (Διάγραμμα 1), είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να εκπαιδεύονται για να έχουν συναισθηματική συμμετοχή στη διαχείριση του περιβάλλοντος (Διάγραμμα 2) και να αποκτούν εξοικείωση με την προστασία του περιβάλλοντος μέσα από τη γνώση της πράσινης διαχείρισης (Διάγραμμα 3)

Μια προσαρμογή σε ένα σύστημα εκπαίδευσης (τυπικό ή μη τυπικό) βοηθάει τους εργαζόμενους αλλά και τους νεοεισερχομένους σε μια επιχείρηση να αποκτήσουν τις κατάλληλες γνώσεις για ζητήματα όπως η σωστή χρήση πόρων και η μείωση εκπομπών CO₂ προσαρμοσμένη στις ανάγκες τις κάθε εταιρείας. Μέσα από τα εκπαιδευτικά προγράμματα οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να δημιουργήσουν μια συναισθηματική αλληλεπίδρασης μεταξύ εργασίας και της διαχείρισης του περιβάλλοντος. Ενώ του γίνονται κατανοητότερα τα συστήματα πράσινης διαχείρισης όπως το ISO 14000, το EMAS (Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου) και οι Ecological Labels.



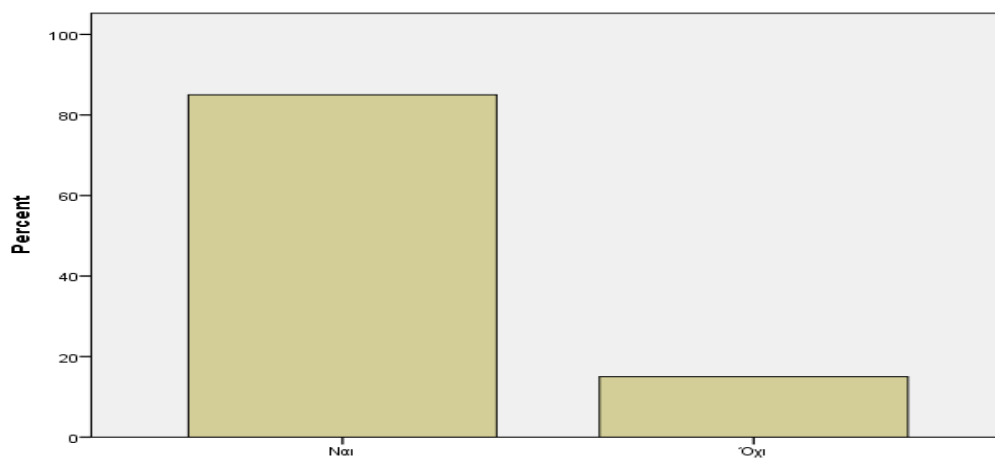
Διάγραμμα 1. Προγράμματα κατάρτισης για αύξηση περιβαλλοντικής συνείδησης και τεχνογνωσίας εργαζομένων

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων



Διάγραμμα 2. Εκπαίδευση για συναισθηματική συμμετοχή εργαζομένων στη διαχείριση του περιβάλλοντος

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

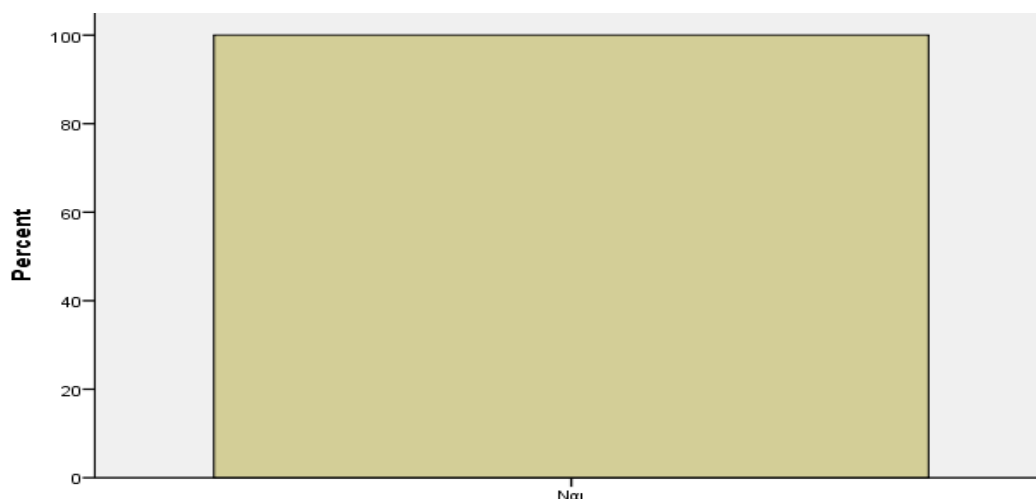


Διάγραμμα 3. Γνώση για πράσινη διαχείριση

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

6.3.Διαχείριση πράσινης απόδοσης

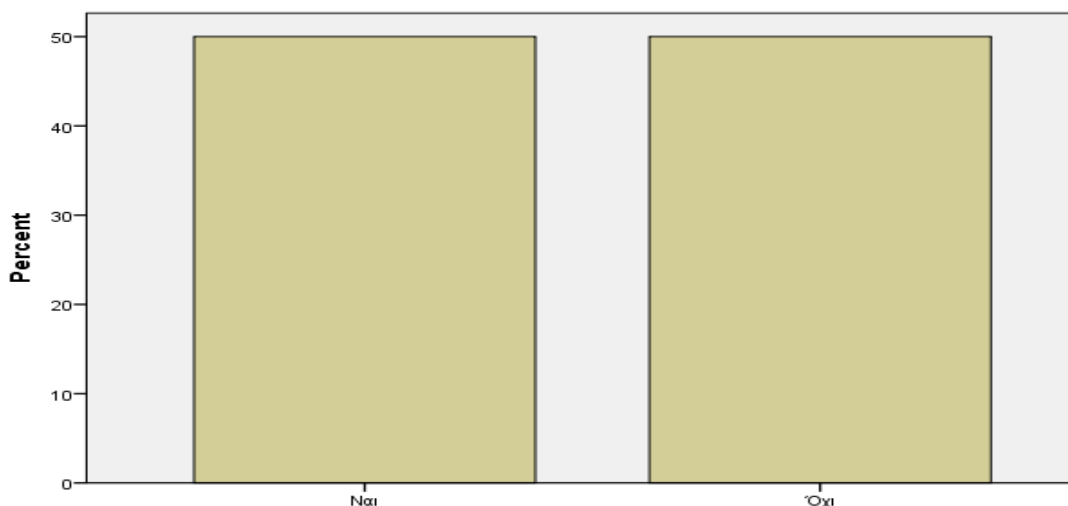
Το σύνολο των ερωτηθέντων αναφορικά με τη χρήση πράσινων δεικτών απόδοσης δήλωσαν ότι γίνεται χρήση τους στο σύστημα ώστε να διαχειριστεί αποτελεσματικά η απόδοση. Αυτό υποδηλώνει ότι οι επιχειρήσεις αρχίζουν και λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους την περιβαλλοντική τους απόδοση και το αποτύπωμα που αφήνουν στο περιβάλλον από τη λειτουργία τους, ως μέρος των διαδικασιών τους και του προϋπολογισμού τους.



Διάγραμμα 4. Πράσινοι δείκτες απόδοσης στο σύστημα διαχείρισης απόδοσης

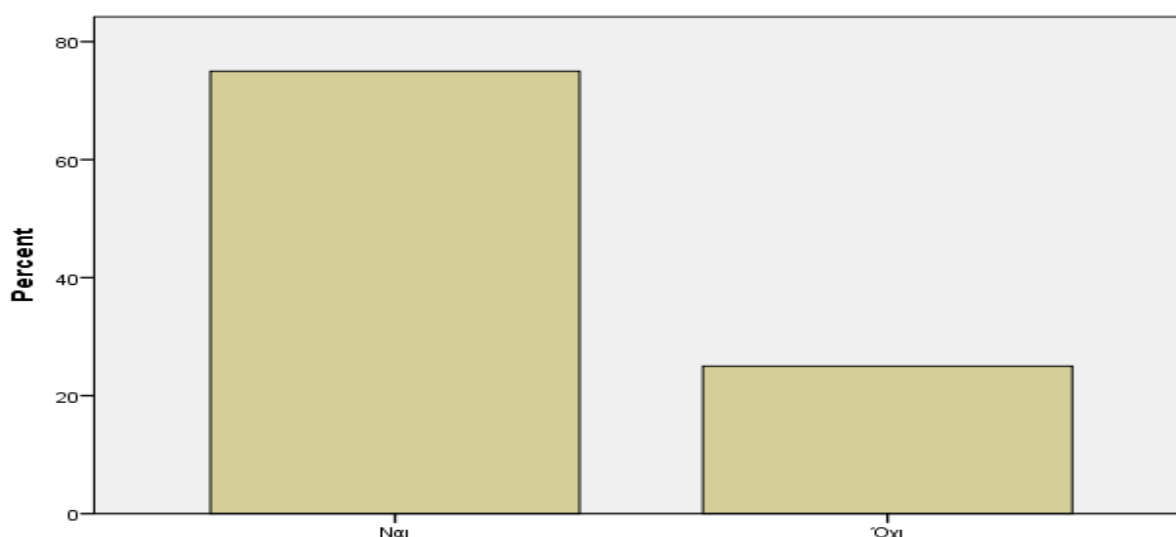
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Αναφορικά με τους στόχους που θέτουν οι εταιρείες, οι απαντήσεις είναι διαμοιρασμένες στη μέση. Συγκεκριμένα το 50% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους και το 50% θεωρεί ότι η εταιρεία στην οποία εργάζεται υστερεί σε αυτόν τον τομέα. Ωστόσο να σημειωθεί ότι ένας υπάλληλος δεν είναι σε θέση να θέτει στόχους και να αναλαμβάνει ευθύνες πέρα από το πλαίσιο όσων του έχουν ανατεθεί. Αυτό θεωρείται αρμοδιότητα των διευθυντικών στελεχών οι οποίοι σε ποσοστό 75% θέτουν πράσινους στόχους οι οποίοι λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση, ωστόσο συχνά μπορεί να μην καθίστανται εφικτοί.



Διάγραμμα 5. Πράσινοι στόχοι, στόχοι κι ευθύνες για διευθυντικά στελέχη και υπάλληλους

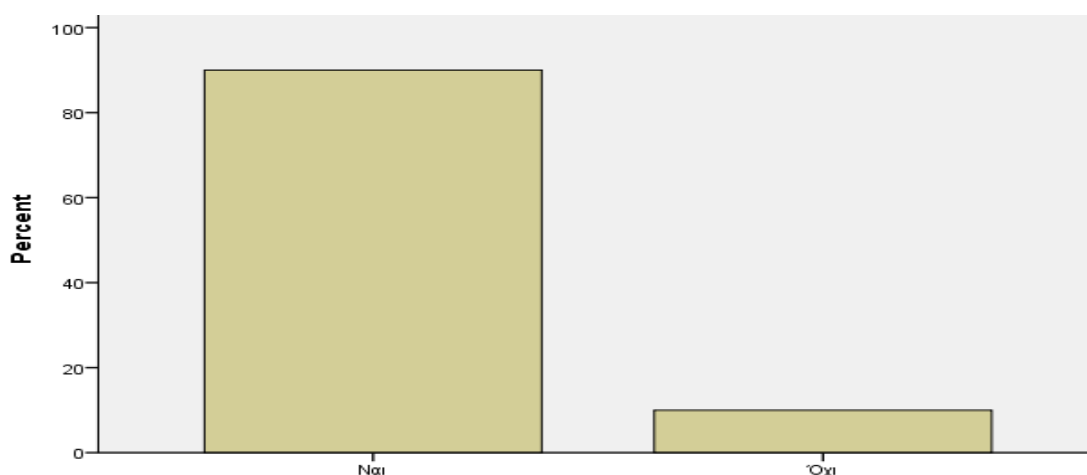
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων



Διάγραμμα 6. Οι διευθυντές έχουν θέσει στόχους για την επίτευξη πράσινων αποτελεσμάτων στις αξιολογήσεις

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Από την εμπειρική μελέτη προκύπτει ότι υπάρχουν και μειονεκτήματα στα συστήματα διαχείρισης της απόδοσης που επιφέρουν μη συμμόρφωση ή μη επίτευξη των στόχων διαχείρισης του περιβάλλοντος. Πιο συγκεκριμένα, σε ποσοστό 90% οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι σημαντικό μειονέκτημα είναι η μεγάλη πίεση για την επίτευξη στόχων σε σύντομο διάστημα, με τη μη αξιολόγηση συστημάτων φιλικών προς το περιβάλλον (π.χ φίλτρα για ρύπους), το υψηλό κόστος για τη παράγωγή φιλικών προϊόντων ως προς το περιβάλλον, η δύσκολη προσαρμοστικότητα των παλαιών εργαζομένων και στελεχών για ως προς την εκπαίδευση τους σε νέα συστήματα και ο χρόνος που χρειάζεται για να υλοποιηθούν εκπαιδευτικά σεμινάρια.



Διάγραμμα 7. Μειονεκτήματα στο σύστημα διαχείρισης απόδοσης για μη συμμόρφωση ή μη επίτευξη στόχων διαχείρισης περιβάλλοντος

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

6.4. Πράσινη πληρωμή και επιβραβεύσεις

Αναφορικά με την πράσινη πληρωμή και τις επιβραβεύσεις, σε ποσοστό 90% οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι οι επιχειρήσεις απολαμβάνουν οικονομικά και φορολογικά κίνητρα όπως η μείωση του φορολογικού συντελεστή 50% σε μεσαίες, μικρές και πολύ μικρές πράσινες επιχειρήσεις στο Ελλαδικό χώρο, η αντικατάσταση φίλτρων για τη μείωση ρύπων, η ανανέωση των συστημάτων επεξεργασίας λυμάτων και αποβλήτων, η αγορά ηλεκτρικών αμαξιών και πατινιών κλπ.

Πίνακας 4. Οικονομικά ή φορολογικά κίνητρα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	90	90,0	90,0	90,0
	Όχι	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Για τους εργαζόμενους οι ανταμοιβές χωρίζονται σε εξωτερικές ανταμοιβές και οικονομικές ανταμοιβές όπως είναι η αύξηση, τα bonus κλπ.. Βέβαια υπάρχουν και οι μη οικονομικές ανταμοιβές οι οποίες σχετίζονται με την επαγγελματική ανέλιξη, τον τίτλο της θέσης, την εξασφάλιση υπογραφής νέου συμβολαίου κλπ. αναφορικά με τα παραπάνω, οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 90% δήλωσαν ότι απολαμβάνουν τα παραπάνω κίνητρα και οι ανταμοιβές αποδίδονται βάσει των αξιολογήσεών τους.

Πίνακας 5. Ανταμοιβές με βάση την αναγνώριση στη διαχείριση του προσωπικού

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	85	85,0	85,0	85,0
	Όχι	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

6.5.Πράσινη συμμετοχή

Αυτό που αξίζει να σημειωθεί ως ενδιαφέρον εύρημα από την εμπειρική μελέτη είναι ότι οι εταιρείες εμφανίζουν ξεκάθαρο αναπτυξιακό όραμα το οποίο καθοδηγεί τις ενέργειες των υπαλλήλων τους στη σωστή διαχείριση του περιβάλλοντος. Συγκεκριμένα το σύνολο των ερωτηθέντων συγκλίνει προς αυτή την άποψη.

Πίνακας 6. Αναπτυξιακό όραμα για να καθοδηγούσε τις ενέργειες των εργαζομένων στη διαχείριση περιβάλλοντος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	100	100,0	100,0	100,0

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Σε ποσοστό 65% οι ερωτώμενοι υποστηρίζουν ότι δημιουργείται κλίμα μάθησης ανάμεσα στους εργαζομένους αναφορικά με την πράσινη συμπεριφορά και διαχείριση. Μάλιστα, παρατηρείται ότι η μάθηση επηρεάζεται άμεσα και σε σημαντικό βαθμό από το νεαρό της ηλικίας ορισμένων εργαζόμενων και το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο

Οι νέοι και οι νέες τα τελευταία χρόνια δείχνουν να κατανοούν καλύτερα το ρόλο της εκπαίδευσης για την καλλιέργεια μιας συμπεριφοράς προσκείμενης προς το βιώσιμο περιβάλλον. Μέσω των προγραμμάτων ΕΣΠΑ έχουν υλοποιηθεί αρκετά προγράμματα κατάρτισης σε σχέση με τη πράσινη συμπεριφορά. Ενδεικτικά σεμινάρια : τεχνικός πρασίνου, τεχνικός ρύπανσης κι αειφορίας κ.α

Πίνακας 7. Κλίμα αμοιβαίας μάθησης εργαζομένων για πράσινη συμπεριφορά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	65	65,0	65,0	65,0
	Όχι	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Σύμφωνα με την έρευνα το 85% των ερωτηθέντων αναφέρει πως υπάρχουν κανάλια επικοινωνίας για την διάδοση της πράσινης φιλοσοφίας που προάγει η κάθε επιχείρηση. Η κουλτούρα μιας επιχείρησης αποτελεί των ακρογωνιαίο λίθο στην σωστή κατανόηση της ύπαρξης του επιχειρηματικού οργανισμού . Η τεχνολογική και ψηφιακή άνοδος βοηθάει στην καλύτερη επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων.

Πίνακας 8. Επίσημα ή άτυπα κανάλια επικοινωνίας για τη διάδοση πράσινης κουλτούρας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	85	85,0	85,0	85,0
	Όχι	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Είναι απολύτως ξεκάθαρό ότι οι εργαζόμενοι (75%) θέλουν να έχουν ενεργό ρόλο σε πράσινα ζητήματα που θα έχουν μεγάλο όφελος για τους ίδιους αλλά και για τις νέες γενιές σε θέματα υγείας και οικονομίας.

Πίνακας 9. Συμμετοχή εργαζομένων στη βελτίωση της ποιότητας και στην επίλυση προβλημάτων σε πράσινα ζητήματα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	75	75,0	75,0	75,0
	Όχι	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Παρακάτω διαπιστώνουμε ότι, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων, έχει ενεργή συμμετοχή στη διαχείριση του περιβάλλοντος. Μέσα από εθελοντικές δράσεις όπως η διανομή ενημερωτικών εντύπων, η συμμετοχή σε ΜΚΟ, ο καθαρισμός θαλασσών και πόλεων από σκουπίδια.

Πίνακας 10. Συμμετοχή εργαζόμενων στη διαχείριση περιβάλλοντος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	65	65,0	65,0	65,0
	Όχι	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

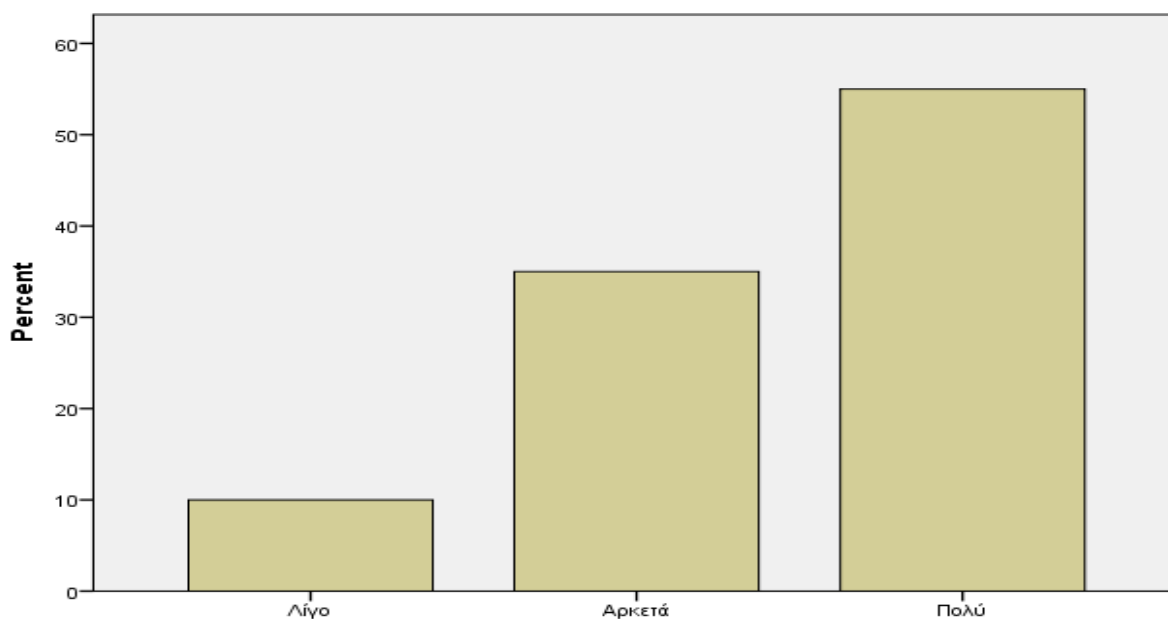
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

6.6.Μέτρηση συναισθημάτων σχετικά με το κλίμα του εργασιακού περιβάλλοντος

Στη συγκεκριμένη κατηγορία οι ερωτηθέντες μπορούν να απαντήσουν μεταξύ τεσσάρων επιλογών

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ

Στην ερώτηση «κατά πόσο είμαι αφοσιωμένος στην προσπάθεια που κάνω για το περιβάλλον» το 55% του δείγματος απάντησε πολύ ενώ το 35% αρκετά δείχνοντας ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων έχει μεγάλη αφοσίωση ως προς τους περιβαλλοντικούς στόχους



Διάγραμμα 8. Αφοσίωση στην προσπάθεια που κάνω για το περιβάλλον

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Στην ερώτηση «Ασκώ συμπεριφορές φιλικές προς το περιβάλλον» το 55% του δείγματος απάντησε αρκετά ενώ το 45% πολύ. Μερικές από τις φιλικές συμπεριφορές ως προς το περιβάλλον θεωρούνται η ανακύκλωση, η χρησιμοποίηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και η μείωση χρήση αυτοκινήτων με υψηλές εκπομπές ρύπων.

Πίνακας 11. Συμπεριφορές φιλικές προς το περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	55	55,0	55,0	55,0
	Πολύ	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Είναι βέβαιο πως ένας άνθρωπος που νιώθει περήφανος-ή για τη περιβαλλοντική του δράση μπορεί να ενθαρρύνει και τους γύρω του στο να συμμετάσχουν ενεργά και υπεύθυνα σε ζητήματα που αφορούν το περιβάλλον και τα περιβαλλοντικά ζητήματα μέσα από τη συζήτηση και τον ενθουσιασμό του για τα κατορθώματα που έχει επιτύχει. Το εν λόγω συμπεράσματα αποτυπώνεται και στους πίνακες 12-13-14.

Πίνακας 12. Περήφανος-ή που βοηθάω το περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	10	10,0	10,0	10,0
	Αρκετά	35	35,0	35,0	45,0
	Πολύ	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Πίνακας 13. Συζητώ με ενθουσιασμό περιβαλλοντικά θέματα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	55	55,0	55,0	55,0
	Πολύ	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Πίνακας 14. Ενθαρρύνω τους άλλους με πάθος να γίνουν πιο υπεύθυνοι στο περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	45	45,0	45,0	45,0
	Πολύ	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Στην ερώτηση αν διαθέτουν ενεργό ρόλο σε κάποια περιβαλλοντική ομάδα βλέπουμε πως το μήνυμα είναι ενθαρρυντικό και πως το 45% έχει πολύ ενεργό ρόλο ενώ το αρκετά κι αυτό βρίσκεται στο 45% . Πριν από μερικά χρόνια το συγκεκριμένα ποσοστά θα ήταν πολύ χαμηλότερα διότι δεν είχε καλλιεργηθεί το αίσθημα της συμμετοχής σε περιβαλλοντικές ομάδες.

Πίνακας 15. Ενεργό μέλος σε περιβαλλοντική ομάδα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	10	10,0	10,0	10,0
	Αρκετά	45	45,0	45,0	55,0
	Πολύ	45	45,0	45,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Όπως είναι αναμενόμενο ένα άτομο που συμμετάσχει σε περιβαλλοντική ομάδα θα δωρίζει αρκετό χρόνο ώστε να βοηθήσει το περιβάλλον κι αυτό φαίνεται και στο υψηλό ποσοστό 55% των ερωτηθέντων που απάντησαν πολύ.

Πίνακας 16. Δωρίζω εθελοντικά χρόνο για να βοηθήσω το περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	45	45,0	45,0	45,0
	Πολύ	55	55,0	55,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων

Ανάλυση ερευνητικών ερωτημάτων

Σύμφωνα με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν, η παρούσα έρευνα στόχευε στο να απαντήσει στα ακόλουθα:

- Ποια είναι η αξία της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού για την ανάπτυξη πράσινων δραστηριοτήτων;
- Συμμετέχουν οι εργαζόμενοι σε πράσινες δραστηριότητες; Ποιος ο βαθμός συμμετοχής τους;
- Ποιες είναι οι απόψεις των εργαζομένων για το εργασιακό περιβάλλον και τις πράσινες δραστηριότητες που εκτελούνται σε αυτό;

Σχετικά με πρώτο ερώτημα, η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος φάνηκε να θεωρεί εξαιρετικά σημαντική την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού μίας επιχείρησης στον τομέα της ανάπτυξης πράσινων δραστηριοτήτων.

Τα προγράμματα κατάρτισης αυξάνουν την περιβαλλοντική συνείδηση και την τεχνογνωσία τους, ενώ κρίνεται εξαιρετικά σημαντικό οι εργαζόμενοι να εκπαιδεύονται ούτως ώστε να έχουν συναισθηματική συμμετοχή στη διαχείριση του περιβάλλοντος και να αποκτούν εξοικείωση με ζητήματα προστασίας του περιβάλλοντος, γνωρίζοντας την έννοια της πράσινης διαχείρισης.

Επιπλέον, και σχετικά με το δεύτερο ερώτημα, το σύνολο των ερωτηθέντων εργάζονταν ήδη με δείκτες πράσινης απόδοσης, δείχνοντας πως η συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης στην συγκεκριμένη κατεύθυνση ήταν χρήσιμη. Αν και γενικότερα οι συμμετέχοντες φάνηκαν ιδιαίτερα πρόθυμοι και ικανοί να συμμετέχουν σε πράσινες δραστηριότητες, η έρευνα ανέδειξε μειονεκτήματα στο σύστημα στόχων εκ μέρους των διευθυντών. Πιο συγκεκριμένα, παρά προσπάθειες και τη θετική στάση των εργαζομένων, πολλές φορές οι στόχοι δεν επιτυγχάνονται.

Γενικότερα, εξετάζοντας την έρευνα προκύπτει ότι με ορισμένες αποκλίσεις ανά περίπτωση οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε πράσινες δραστηριότητες και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό.

Περνώντας στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, οι απόψεις των εργαζομένων για το εργασιακό περιβάλλον τους και τις πράσινες δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα σε αυτό είναι θετικές και αναδεικνύουν επί μέρους ζητήματα.

Σε ένα πολύ σημαντικό ποσοστό, οι συμμετέχοντες επιθυμούν να έχουν ενεργό ρόλο σε πράσινα ζητήματα τα οποία θα προσφέρουν σημαντικό όφελος για τους ίδιους αλλά και για τις επόμενες γενιές σε θέματα βιωσιμότητας.

Πέρα από τις οικονομικές ή άλλου τύπου απολαβές που λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους, σε ποσοστό που ανέρχεται στο 65% οι ερωτώμενοι υποστηρίζουν ότι στις επιχειρήσεις όπου εργάζονται δημιουργείται κλίμα μάθησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων ανάμεσα στους εργαζομένους αναφορικά με την πράσινη συμπεριφορά και τη διαχείριση.

Επιπρόσθετα, παρατηρείται ότι η μάθηση επηρεάζεται άμεσα και σε σημαντικό βαθμό από το νεαρό της ηλικίας ορισμένων εργαζομένων και το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο το οποίο αφορά τη βιωσιμότητα στις επιχειρήσεις και άλλες αντίστοιχες πρωτοβουλίες. Μάλιστα, η έρευνα ανέδειξε ότι προσαρμοζόμενες στις νέες ανάγκες της αγοράς, ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις στρέφονται στην πρόσληψη υπαλλήλων με την ευαισθητοποίηση τους σε περιβαλλοντικά ζητήματα.

Επομένως, σύμφωνα με το τρίτο ερώτημα που τέθηκε, οι συμμετέχοντες διατήρησαν μία εξαιρετικά θετική στάση απέναντι στις πράσινες δραστηριότητες οι οποίες λαμβάνουν χώρα στην επιχείρηση που εργάζονται. Φυσικά, ένας παράγοντας που πρέπει να αναφερθεί σχετίζεται με την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση του συγκεκριμένου δείγματος η οποία αναδείχθηκε ως αρκετά υψηλή. Πιο συγκεκριμένα, η θετική αυτή στάση των εργαζομένων, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα, θα μπορούσε να επηρεάζεται από το γεγονός ότι οι ίδιοι οι συμμετέχοντες φάνηκε να έχουν υψηλά ποσοστά περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης.

Εξετάζοντας συλλογικά και τα τρία ερευνητικά ερωτήματα προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα, αν και αναγνωρίζουν μειονεκτήματα που μπορεί να υπάρχουν θεωρούν εξαιρετικά σημαντική την κατάρτιση των εργαζομένων σε σχέση με περιβαλλοντικά ζητήματα, συμμετέχουν σε πράσινες δραστηριότητες στην εργασία τους και έχουν θετική στάση απέναντι σε αυτές.

Προτάσεις

Οι πρακτικές και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται στο ανθρώπινο δυναμικό θα πρέπει να προσαρμόζονται και να ακολουθούν τους βιώσιμους στόχους και εν συνεχεία είναι αναγκαίο οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν την περιβαλλοντική τους ευαισθησία και να δεσμευτούν για βιωσιμότητα. Η συναναστροφή του ανθρώπινου δυναμικού με τις βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές επιτρέπει στην εταιρεία να κατευθύνει την αλλαγή που εφαρμόζεται φέρνοντας σε συνεννόηση το ανθρώπινο δυναμικό με την εταιρική κοινωνική ευθύνη για τη δημιουργία συνεργασιών που θα καταστήσουν βιώσιμη την εταιρεία και θα εξοπλίσουν τους εργαζόμενους με τα κατάλληλα εφόδια για την ροή της καθημερινότητάς τους.

Επιπλέον, είναι σημαντικό οι εταιρείες να δημιουργούν συστήματα επιβράβευσης μέσω των οποίων θα αναγνωρίζονται οι επιδόσεις των εργαζόμενων και θα παρακινούνται ώστε να διατηρούν τα πρότυπα παραγωγικότητας σε υψηλά επίπεδα. Ακόμα είναι σημαντικό τα συστήματα ανταμοιβών να ευθυγραμμίζονται με τα νέα δεδομένα. Δηλαδή, η παροχή στους υπαλλήλους ελεύθερης πρόσβασης στην εκτύπωση και την αντιγραφή μπορεί να μην συνάδει με μια πράσινη νοοτροπία. Με στόχο οι ανταμοιβές και τα κίνητρα να είναι αποτελεσματικά είναι σημαντικό να αντανακλούν τη βιώσιμη προσέγγιση που έχει υιοθετήσει η εταιρεία. Με άλλα λόγια, τα κίνητρα και οι ανταμοιβές πρέπει να συμβαδίζουν με την κουλτούρα της εταιρείας. Η στρατηγική ανταμοιβής δεν θα πρέπει να αφορά μόνο την πληρωμή των εργαζομένων αλλά θα πρέπει να επεκταθεί σε τέτοιο σημείο ώστε να δώσει στους εργαζομένους την ευκαιρία να αποδώσουν καλά και να βρουν νόημα σε αυτό που κάνουν.

Τέλος, είναι σημαντικό να υπάρχει μια βιώσιμη οικονομία και μια πράσινη κοινωνία. Αυτό σημαίνει ότι είναι σημαντικό να μειωθεί η απαίτηση από τη γη, τους πόρους και την ενέργεια και η εταιρεία να προσαρμόζεται σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον με στόχο τη διατήρηση στρατηγικής αξιοποίησης των διαθέσιμων περιορισμένων φυσικών πόρων. Η εστίαση αφορά στα πράσινα προϊόντα και την ικανότητα να μην είναι επεμβατικά στο περιβάλλον. Αυτός ο τρόπος επιχειρηματικής δραστηριότητας θα αντικατοπτρίζεται στις πολιτικές και τις διαδικασίες του οργανισμού που αποσκοπούν στη διασφάλιση της ασφάλειας, της υγείας και

Συμπεράσματα

Όπως είναι ευρέως γνωστό, οι πράσινες επαγγελματικές δεξιότητες τα επόμενα χρόνια θα έχουν καθοριστικό ρόλο στην ποιότητα ζωής των σημερινών αλλά και των μελλοντικών γενεών. Στη σύγχρονη εποχή κρίνεται απαραίτητο να συνδυαστούν, για μεγάλο χρονικό διάστημα, η προστασία του περιβάλλοντος με τη συνεχή οικονομική ανάπτυξη μέσω της πράσινης ανάπτυξης.

Πριν από κάποιες δεκαετίες, πρωταρχικό μέλημα ήταν η οικονομική ανάπτυξη μέσω μεθόδων μη προσκείμενων ως προς το περιβάλλον και οι εναλλακτικές μορφές θεωρούνταν ήσσονος σημασίας. Η πράσινη ανάπτυξη αποτελεί έναν από τους δυο σημαντικότερους παράγοντες οικονομικής ανάπτυξης στην Ελλάδα γι' αυτό και κρίνεται σημαντικό να προσφερθούν περισσότερα προγράμματα χρηματοδότησης και στήριξης περιοχών και εταιριών στον Ελλαδικό χώρο. Για τον σκοπό αυτό οι δυνάμεις τόσο οι ευρωπαϊκές όσο και τα αρμόδια Υπουργεία Περιβαλλοντικής Ανάπτυξης, Παιδείας και Θρησκευμάτων καθώς και οι Περιφέρειες θα πρέπει να συγκλίνουν στο να υποκινήσουν πράσινες δράσεις και πράσινα αναπτυξιακά σχέδια.

Στην Ελλάδα, τόσο ο ιδιωτικός όσο και ο δημόσιος τομέας αρχίζουν να αντιλαμβάνονται την ανάγκη να ακολουθήσουν το μοντέλο της πράσινης ανάπτυξης και να κάνουν τα πρώτα βήματα προς αυτή την κατεύθυνση. Οι πρωτοβουλίες που λαμβάνει ο ιδιωτικός τομέας μέσω των Εταιριών Κοινωνικής Ευθύνης ή άμεση συμμετοχή σε έργα που έχουν θετικό αντίκτυπο στο περιβάλλον είναι εμφανής. Ο δημόσιος τομέας έχει προχωρήσει στη νομοθεσία στον τομέα της προστασίας του περιβάλλοντος και αναπτύσσει πολιτικές για την υποστήριξη δράσεων με θετικό αντίκτυπο την επίδραση στο περιβάλλον. Το επόμενο διάστημα τόσο στην Ελλάδα όσο και στην υπόλοιπη Ευρωπαϊκή Ένωση επιδιώκεται η δημιουργία μεγάλου αριθμού πράσινων θέσεων εργασίας. προς αυτή την κατεύθυνση

Το μοντέλο πράσινης ανάπτυξης για να αναπτυχθεί και να εφαρμοστεί χρειάζεται να ληφθούν εκτεταμένες αλλαγές στο τρόπο και την εργασία πολλών ατόμων αφού υπάρχει μεγάλη ζήτηση εργαζομένων με πράσινες δεξιότητες στους πράσινους βιομηχανικούς τομείς. Οι δεξιότητες αυτές απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών που αποφέρουν κέρδη χωρίς να θέτουν σε κίνδυνο το περιβάλλον και το οικοσύστημά μας και για τη διασφάλιση της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης. Οι προαναφερθείσες πράσινες δεξιότητες είναι οι κοινές δεξιότητες που απαιτούνται από διάφορους βιομηχανικούς τομείς. Ο ρόλος και οι κατευθύνσεις των ιδρυμάτων κατάρτισης δεξιοτήτων θα πρέπει να ευθυγραμμιστούν με τις ανάγκες και τις επιθυμίες των βιομηχανικών τομέων. Ως εκ τούτου, είναι επιτακτική ανάγκη

για τα ιδρύματα κατάρτισης δεξιοτήτων να αναθεωρήσουν και να ανανεώσουν το πρόγραμμα σπουδών τους, προκειμένου να παράγουν αποφοίτους με πράσινες δεξιότητες για να καλύψουν τη ζήτηση της αγοράς εργατικού δυναμικού.

Περαιτέρω μελέτες θα πρέπει να είναι πιο εστιασμένες με τον προσδιορισμό συγκεκριμένων πράσινων δεξιοτήτων που απαιτούνται σε ορισμένους τομείς, όπως ο τομέας της κατασκευής ηλεκτρονικών υπολογιστών, ο κατασκευαστικός τομέας, ο τουρισμός, η βιομηχανία διαχείρισης αποβλήτων κ.ο.κ. Τα αναμενόμενα ευρήματα θα μπορούσαν να είναι πολύ χρήσιμα για τα ιδρύματα κατάρτισης δεξιοτήτων ώστε να επανασχεδιάσουν και να αναδιαρθρώσουν το πρόγραμμα σπουδών τους με βάση τις βιομηχανικές ανάγκες.

Βιβλιογραφία

Abraham, S. E., Karns, L. A., Shaw, K., & Mena, M. A. (2001). Managerial competencies and the managerial performance appraisal process. *Journal of Management Development*, 20(10), 842-852.

Aguado, I., Barrutia, J. M., & Echebarria, C. (2013). The green belt of Vitoria-Gasteiz. A successful practice for sustainable urban planning. *Boletín de la Asociación de Geógrafos españoles*.

Allen, J., Ramaekers, G., & Van der Velden, R. (2005). Measuring competencies of higher education graduates. *New Directions for institutional research*, 2005(126), 49-59.

Amankwah-Amoah, J., & Sarpong, D. (2016). Historical pathways to a green economy: the evolution and scaling-up of solar PV in Ghana, 1980–2010. *Technological Forecasting and Social Change*, 102, 90-101.

Anabaraonye, B., Chukwuma, J., & Eriobu, C. (2019). Green entrepreneurial opportunities in climate change adaptation and mitigation for sustainable development in Nigeria. *J Environ Pollut Manag*, 2(2), 102.

Ari, E. et al. (2020) ‘A Conceptual Model for Green Human Resource Management: Indicators, Differential Pathways, and Multiple Pro-Environmental Outcomes’, *Sustainability*, 12(17), p. 7089. doi: 10.3390/su12177089.

Asia-Pacific Economic Cooperation. (2000). *Towards knowledge-based economies in APEC*.

Babakus, E. et al. (2003) ‘The Effect of Management Commitment to Service Quality on Employees’ Affective and Performance Outcomes’, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31(3), pp. 272–286. doi: 10.1177/0092070303031003005.

Babbie, E. 1990. *Survey research methods*. 2nd ed. Belmont, CA: Wadsworth. Cited in Creswell, J.W. 2009. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods approach*, 3rd ed. USA.

Becker, B. E., Huselid, M. A., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business Press.

Bell, J. (2005). *Doing Your Research Project: A Guide for First – Time Researchers in Education, Health and Social Science*. Maidenhead England: Open University Press.

Bejinaru, R. (2016). Knowledge dynamics impact on intellectual capital in organizations. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 4(4), 515-534.

Bolisani, E., & Bratianu, C. (2017). Knowledge strategy planning: an integrated approach to manage uncertainty, turbulence, and dynamics. *Journal of Knowledge Management*.

Bontis, N. (2004). National intellectual capital index: a United Nations initiative for the Arab region. *Journal of intellectual capital*.

Bontis, N., & Serenko, A. (2009). A follow-up ranking of academic journals. *Journal of Knowledge Management*.

Boyatzis, R. E. (1991). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.

Bratianu, C., & Orzea, I. (2013). The entropic intellectual capital model. *Knowledge Management Research & Practice*, 11(2), 133-141.

Brinkley, I. (2006). *Defining the knowledge economy* (Vol. 19). London: The work foundation.

CEDEFOP (2012). Green skills and environmental awareness in vocational education and training: Synthesis Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5524>

Chartrand, H. H. (2006). *Ideological evolution: The competitiveness of nations in a global knowledge-based economy* (Doctoral dissertation).

Chen, S., Jiang, W., Li, X. and Gao, H. (2021). Effect of Employees' Perceived Green HRM on Their Workplace Green Behaviors in Oil and Mining Industries: Based on Cognitive-Affective System Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, [online] 18(8), p.4056. doi:10.3390/ijerph18084056.

Chinowsky, P., Hayles, C., Schweikert, A., Strzepek, N., Strzepek, K., & Schlosser, C. A. (2011). Climate change: comparative impact on developing and developed countries. *The Engineering Project Organization Journal*, 1(1), 67-80.

Chygryn, O. (2017). Green entrepreneurship: EU experience and Ukraine perspectives. *Centre for Studies in European Integration Working Papers Series*, (6), 6-13.

Cohn, E., & Addison, J. T. (1998). The economic returns to lifelong learning in OECD countries. *Education economics*, 6(3), 253-307.

Demirel, P., & Danisman, G. O. (2019). Eco-innovation and firm growth in the circular economy: Evidence from European small-and medium-sized enterprises. *Business Strategy and the Environment*, 28(8), 1608-1618.

Drucker, P. F. (1998). From capitalism to knowledge society-The Knowledge Economy. *Neef (red.), Boston-Oxford-Johannesburg-Melbourne-New Delhi-Singapore.*

Grinnell, R.M. & Unrau, Y.A. (2005). Social Work Research and Evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches. New York: Oxford University Press.

Havin, D. V. (2017). Investment in human capital, Tutorial. Grif MO RF. *M.: INFRA-M.*

Huggins, R., Izushi, H., Prokop, D., & Thompson, P. (2014). *The global competitiveness of regions.* Routledge.

Jabbour, C. J. C. and Santos, F. C. A. (2008) 'Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model', *Journal of Cleaner Production*, 16(1), pp. 51–58. doi: 10.1016/j.jclepro.2006.07.025.

Jia, J. et al. (2018) 'The Continuous Mediating Effects of GHRM on Employees' Green Passion via Transformational Leadership and Green Creativity', *Sustainability*, 10(9), p. 3237. doi: 10.3390/su10093237.

Kafidov, V., Kovaleva, E., Zharov, A., & Shatalova, I. (2017). Model of formation of the human capital of the organization. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research*, 8(3), 206-209.

Khan, E. A., & Quaddus, M. (2015). Development and validation of a scale for measuring sustainability factors of informal microenterprises—a qualitative and quantitative approach. *Entrepreneurship Research Journal*, 5(4), 347-372.

Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence?. *Human resource development international*, 8(1), 27-46.

Levchuk, O. (2008). *Human capital investment management* (Doctoral dissertation, Habilitation thesis).

Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human resource development quarterly*, 22(1), 111-122.

Lundvall, B. Å. (2010). Post-script. In *National Systems of Innovation: Toward a theory of innovation and interactive learning.* Anthem Press.

Lüthi, S., Thierstein, A., & Bentlage, M. (2011). Interlocking firm networks in the German knowledge economy. On local networks and global connectivity. *Raumforschung und Raumordnung/ Spatial Research and Planning*, 69(3), 161-174.

Luu, T. T. (2018) 'Employees' green recovery performance: the roles of green HR practices and serving culture', *Journal of Sustainable Tourism*, 26(8), pp. 1308–1324. doi: 10.1080/09669582.2018.1443113.

Machlup, F. (1962). *The production and distribution of knowledge in the United States* (Vol. 278). Princeton university press.

Maclea, R., & Pavlova, M. (2017). What type of pedagogy is required in schools and classrooms to support sustainable green growth? A case study of Hong Kong within the international context. In *Life in Schools and Classrooms* (pp. 101-119). Springer, Singapore.

Maksutina, E. V., Makarov, A. N., Nazmeev, E. F., & Alpatova, E. S. (2014). Assessment of economic efficiency of investments into the human capital in modern conditions. *Life science journal*, 11(6s), 376-379.

Mansfield, R. S. (1996). Building competency models: Approaches for HR professionals. *Human Resource Management*, 35(1), 7-18.

Mazzotta, R., & Bronzetti, G. (2013). Intellectual Capital in a Services-Oriented Firm: The Case of Italian Public Utilities. In *Intellectual Capital Strategy Management for Knowledge-Based Organizations* (pp. 22-38). IGI Global.

McDonald, G., Condon, L., & Riordan, M. (2012). The Australian Green Skills Agreement: policy and industry context, institutional response and green skills delivery. TAFE Directors Australia (TDA), Broadway: TDA.

McLagan, P. A. (1997). Competencies: The next generation. *Training & development*, 51(5), 40-48.

Mirisaev, A. A., & Kakhramonov, K. (2021). Investments in human capital as basis for development modern economy.

Mousavi, M. E., Irish, J. L., Frey, A. E., Olivera, F., & Edge, B. L. (2011). Global warming and hurricanes: the potential impact of hurricane intensification and sea level rise on coastal flooding. *Climatic Change*, 104(3), 575-597.

Nissen, M. E. (2006). Harnessing knowledge dynamics: principled organizational knowing and learning. *Int J Knowl Manage*, 2(4), 77-80.

OECD (1996). The knowledge based economy. <https://www.oecd.org/sti/sci-tech/1913021.pdf> Ανακτήθηκε 5 Μαΐου 2022

Olmedo-Cifuentes, I., & Martínez-León, I. (2015). Human capital and creation of reputation and financial performance. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 13(3), pp209-218.

O'Neill, K., & Gibbs, D. (2016). Rethinking green entrepreneurship—Fluid narratives of the green economy. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48(9), 1727-1749.

Pavlova, M. (2014). Greening of skills in Asia: Agenda for green growth and challenges of skill gaps.

Pavlova, M. (2015). Report on Green skills-top-up approaches: How TVET institutions are responding in Asia and the Pacific region.

Pavlova, M. (2016). Regional overview: What is the government's role in greening TVET. *TVET@ Asia*,(6), 1-18.

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation.

Ricceri, F. (2008). *Intellectual capital and knowledge management: Strategic management of knowledge resources*. Routledge.

Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge.

Sharabati, A. A. A., Jawad, S. N., & Bontis, N. (2010). Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management decision*, 48(1), 105-131.

Skorková, Z. (2016). Competency models in public sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 226-234.

Skrodzka, I. (2016). Knowledge-based economy in the European Union—Cross-country analysis. *Statistics in Transition. New Series*, 17(2), 281-294.

Smith, A. (2010). *The Wealth of Nations: An inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*. Harriman House Limited.

Sodirjonov, M. M. (2020). EDUCATION AS THE MOST IMPORTANT FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT. *Theoretical & Applied Science*, (4), 901-905.

Srivastava, A. P. and Shree, S. (2019) 'Examining the effect of employee green involvement on perception of corporate social responsibility', *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 30(1), pp. 197–210. doi: 10.1108/MEQ-03-2018-0057.

Stewart, T. A. (2010). *Intellectual Capital: The new wealth of organization*. Currency.

Strietska-Ilina, O., Hofmann, C., Haro, M. D., & Jeon, S. (2012). Skills for green jobs: A global view. Geneva: International Labour Organisation.

Thai, V. V., Cahoon, S., & Tran, H. T. (2011). Skill requirements for logistics professionals: findings and implications. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 23(4), 553-574.

Tocan, M. C. (2012). Knowledge based economy assessment. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 2(5), 1-13.

Trivellas, P., & Reklitis, P. (2014). Leadership competencies profiles and managerial effectiveness in Greece. *Procedia Economics and Finance*, 9, 380-390.

Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66(5), 297. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66(5), 297.

Winterton, J. (2017). Competence-based vocational and professional education. M. Mulder (Ed.). Dordrecht, the Netherlands: Springer.

Yang, Z., Sun, J., Zhang, Y., Wang, Y., & Cao, L. (2017). Employees' collaborative use of green information systems for corporate sustainability: motivation, effort and performance. *Information Technology for Development*, 23(3), 486-506.

Zolkifli, H., Kamin, Y., Latib, A. B. A., Buntat, Y., & Awang, Z. (2016). Generic Green Skills: Industry and perspectives on technical education and vocational training (TVET). *TVET@ Asia*, 6, 1-13.

Μουσιόπουλος, Ν., Ντζιαχρήστος, Λ., & Σλίνη, Θ. (2016). ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ.

Χαραλαμπίδου, Σ. (2014). Η νέα πολιτική συνοχής 2014-2020 της ΕΕ: τα νέα εργαλεία για την ολοκληρωμένη ανάπτυξη των ελληνικών δήμων (Master's thesis, Πανεπιστήμιο Πειραιώς).

Έκδοση Στατιστικού Προγράμματος SPSS IBM SPSS Statistics version 23
<https://www.ibm.com/support/pages/downloading-ibm-spss-statistics-23>

Ερωτηματολόγιο Πράσινης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η παρούσα έρευνα γίνεται στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο «Η σημασία των πράσινων δεξιοτήτων στη σύγχρονη οικονομία και η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού». Τα προσωπικά δεδομένα που θα συγκεντρωθούν μέσω της έρευνας αυτής πρόκειται να χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό της έρευνας.

Ενότητα 1^η: Πράσινη πρόσληψη και διαδικασία επιλογής

1.1. Προσελκύουμε υποψηφίους για πράσινες θέσεις εργασίας που χρησιμοποιούν πράσινα κριτήρια για να επιλέξουν τους οργανισμούς για τους οποίους θέλουν να εργαστούν

Ναι

Όχι

1.2. Χρησιμοποιούμε το όνομα της εταιρείας ως πράσινο για να προσελκύσουμε πράσινους υπαλλήλους

Ναι

Όχι

1.3. Η εταιρεία μας προσλαμβάνει υπαλλήλους που έχουν πράσινη ευαισθητοποίηση

Ναι

Όχι

Ενότητα 2^η: Πράσινη Εκπαίδευση

2.1. Αναπτύσσουμε προγράμματα κατάρτισης στη διαχείριση περιβάλλοντος για να αυξήσουμε την περιβαλλοντική συνείδηση, τις δεξιότητες και την τεχνογνωσία των εργαζομένων

Ναι

Όχι

2.2. Έχουμε ενσωματωμένη εκπαίδευση για να δημιουργήσουμε τη συναισθηματική συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση του περιβάλλοντος

Ναι

Όχι

2.3. Έχουμε την γνώση της πράσινης διαχείρισης

Ναι

Όχι

Ενότητα 3^η: Διαχείριση Πράσινης Απόδοσης

3.1. Χρησιμοποιούμε πράσινους δείκτες απόδοσης στο σύστημα διαχείρισης απόδοσης και στις αξιολογήσεις μας

- Ναι
- Όχι

3.2. Η εταιρεία μας θέτει πράσινους στόχους, στόχους και ευθύνες για διευθυντικά στελέχη και υπαλλήλους

- Ναι
- Όχι

3.3. Στην εταιρεία μας, οι διευθυντές έχουν θέσει στόχους για την επίτευξη πράσινων αποτελεσμάτων που περιλαμβάνονται στις αξιολογήσεις

- Ναι
- Όχι

3.4. Στην εταιρεία μας, υπάρχουν μειονεκτήματα στο σύστημα διαχείρισης απόδοσης για μη συμμόρφωση ή μη επίτευξη των στόχων διαχείρισης περιβάλλοντος

- Ναι
- Όχι

Ενότητα 4^η: Πράσινη Πληρωμή και Επιβραβεύσεις

4.1. Στις επιχειρήσεις μας υπάρχουν οικονομικά ή φορολογικά κίνητρα (δάνεια ποδηλάτων, χρήση λιγότερο ρυπογόνων αυτοκινήτων)

- Ναι
- Όχι

4.2. Η εταιρεία μας παρέχει ανταμοιβές με βάση την αναγνώριση στη διαχείριση περιβάλλοντος για το προσωπικό

- Ναι
- Όχι

Ενότητα 5^η: Πράσινη Συμμετοχή

5.1. Η εταιρεία μας έχει ένα σαφές αναπτυξιακό όραμα για να καθοδηγήσει τις ενέργειες των εργαζομένων στη διαχείριση περιβάλλοντος

- Ναι
- Όχι

5.2. Στην εταιρεία μας, υπάρχει ένα κλίμα αμοιβαίας μάθησης μεταξύ των εργαζομένων για πράσινη συμπεριφορά και ευαισθητοποίηση

- Ναι
- Όχι

5.3. Στην εταιρεία μας, υπάρχει μια σειρά από επίσημα ή άτυπα κανάλια επικοινωνίας για τη διάδοση της πράσινης κουλτούρας

- Ναι
- Όχι

5.4. Στην εταιρεία μας, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη βελτίωση της ποιότητας και στην επίλυση προβλημάτων σε πράσινα ζητήματα

- Ναι
- Όχι

5.5. Προσφέρουμε πρακτικές για τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση περιβάλλοντος, όπως ενημερωτικά δελτία, ομάδες επίλυσης προβλημάτων και ομάδες πράσινης δράσης

- Ναι
- Όχι

Ενότητα 6^η: Μέτρηση συναισθημάτων σχετικά με το κλίμα του εργασιακού περιβάλλοντος

6.1. Είμαι αφοσιωμένος στην προσπάθεια που κάνω για το περιβάλλον

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

6.2. Μου αρέσει να ασκώ συμπεριφορές φιλικές προς το περιβάλλον

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

6.3. Μου αρέσει να συμμετέχω σε συμπεριφορές φιλικές προς το περιβάλλον

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

6.4. Είμαι περήφανος που βοηθάω το περιβάλλον

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

6.5. Συζητώ με ενθουσιασμό περιβαλλοντικά θέματα με άλλους

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

6.6. Ενθαρρύνω με πάθος τους άλλους να είναι πιο υπεύθυνοι για το περιβάλλον

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

6.7. Είμαι εθελοντικά μέλος μιας περιβαλλοντικής ομάδας

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

6.8. Έχω δωρίσει εθελοντικά χρόνο ή χρήματα για να βοηθήσω το περιβάλλον με κάποιο τρόπο

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ