

білих зображень тієї епохи, легко дається поділ тодішньої людності на «дисидентів» і «совків»: з одного боку, натхненні борці за свободу, з іншого – жалюгідні пристосуванці. А все ж, на моє переконання, вкрай несправедливо не помічати, вилучати з наших уявлень про недавнє минуле власне *заручницьке* становище, інколи цілком свідоме, мільйонів радянських людей, наших дідусів і бабусь, наших батьків: тих, кому конче потрібно було, хай навіть під несправедним оком, дбати про своїх ближніх, будувати життя, захищати рідну країну. Та й сьогодні, у нашому щоденному існуванні, чи не потрапляємо ми раз по раз у ситуацію заручника, яка виштовхує нас із наїждженої колії «пристойної» поведінки, позбавляє власних напрацьованих моральних орієнтирів? У ситуацію, де ми повинні усвідомлювати, що справа не в нас і не в нашому рішенні – а в Іншому?

І все ж, неможливо не зважати на очевидну принизливість, образливість, *нестерпність* для людини стану заручництва у будь-якому його прояві. Ніхто, певне, для себе б не побажав бути *тільки заручником* своєї Батьківщини, заручником своїх дітей або учнів. А проте нагадаю мудру думку Левінаса: саме завдяки ситуації заручництва на світі можуть існувати жаль, співчуття і прощення. Отож, як нам здолати це всепоглинаюче зачароване коло всесвітнього заручництва? Або, можливо, як у випадку з колом герменевтичним, питати варто радше про те, як нам правильно до нього увійти?

Існують два досить близькі, але разом з тим контрастні терміни: *заручництво* й *заступництво*. Обидва мають стосунок до витокової доонтологічної людської близькості, що зобов'язує нас до і незалежно від нашого вибору. Проте заручництво як таке, заручництво у своєму найбільш відвертому і, водночас, найбільш брутальному вигляді нав'язує цю близькість людському суб'єктові насильницьким чином, знущально експлуатуючи його екзистенційну обумовленість. Натомість заступництво базується на тому, що людина вільно бере на себе тягар відповідальності за Іншого, вільно й свідомо покладає на себе екзистенційне ярмо свого ближнього – *заступає* його собою. Тож заступництво не царина неволі, воно – царина людських вчинків. Тільки духовно сильна людина в змозі заступитися за своїх ближніх, за тих, кому потрібна допомога, за свою країну в час скрути. І внутрішньому пробудженню суб'єкта до такого заступництва ніякі зовнішні утиски перешкодити не можуть: людині вільно встати з колін, навіть якщо у неї міцно перехоплені руки. Встати – і рвонути за собою весь ланцюг людських зв'язків, взаємозалежностей, надій і страждань.

Література:

1. *Levinas E. En découvrant l'existence avec Husserl et Heidegger. – Paris: Vrin, 2006.*

SOCIALLY RESPONSIBLE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES THROUGH THE APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Regina Andriukaitienė,
Lithuanian Sports University,
Kaunas, Lithuania**

Relevance of the research. The socially responsible practice of human resource management contributes to positive internal and external positive organizational changes, when human resources are developed on the basis of relationships through cooperation, learning, sharing of experience, organizational innovation in carrying out activities in a creative way and also on resource-saving. In this context, a positive psychological environment is especially important - respect for the employee, effective cooperation, protection from stress, excessive workload. Socially responsible human resource management leads to a higher involvement of employees in achieving the goals of the organization, and this also determines the level of involvement in solving environmental problems.

Research methodology: analysis of scientific literature. The problem of the study is the question of the importance of the green principles of human resource management and what issues need to be addressed in organizations in order to achieve socially responsible management and ensure sustainable development. Aim of the research - to research the role of Green Performance Management (GPM) in socially responsible and sustainable development activities of organizations, and to define the most commonly used green performance management (GPM) elements in research, assessing the application of this practice in organizations.

Research results. Corporate social responsibility practices are at the heart of sustainable development, so the concepts of social responsibility and sustainability are used in a variety of contexts, including human resource management. According to Mazur & Walczyna (2020), the rise of the concept of sustainable development (SD) has contributed to the growing interest in practice, including sustainable human resource management (sustainable human resource management system) and the results of these practices. According to Mazur (2015), areas where human resource management could contribute to the maintenance of organizational sustainable development, there is leadership development and development, training and development, change and talent management, collaboration and teamwork, multicultural and ethical management, value building and inspiration, health safety, employee engagement. Socially responsible humanistic human resource management is not possible by saving at the expense of employees, i.e. without hiring professionals in areas important to the organization, managers with poor education and therefore not interested in their employees learning and improving (Asis-Castro, 2018). Responsible and sustainable management of human resources is ensured by attracting employees with values and beliefs that are adequate to the organization; providing an opportunity to learn effectively and develop sustainable awareness of development, performance evaluation, skills and expanding knowledge (Dumont, 2017). Research identifies the essence and importance of Green human resource management in the processes of responsible human resource management in ensuring the sustainable development of organizations. Green human resource management is defined as using human resources management policies, philosophies, and practices that promote the sustainable use of business resources, preventively seeking to minimize any unwanted harm in organisations (Torugsa et al, 2013). Mampra (2013) defines green human resource management as the use of human resources management policies that promote the sustainable use of resources in businesses and promote environmental protection, which further increases the morale and satisfaction of employees. The data show that sustainable human resource management directly affects the level of social responsibility of the organization (Pashazadeh and Behrozi, 2024). In order to gain trust and reputation in the market, companies need to incorporate CSR values into their business practices (Sharma & McLean, 2024). Green human resource management means taking action and shaping and promoting pro-ecological attitudes in the working environment (Wielewska et al, 2023; Piwowar-Sulej et al, 2024). A green human resource management policy consists of seven factors (Muzammel Shah, 2019): green salary management; green occupational safety and health, green work design, green labour relations, sustainable performance management; sustainable recruitment and selection, sustainable training and development. Agyabeng- Mensah et al. (2020), Acquah et al. (2021) distinguish such research scales as green training and education programs; the green performance measurement system; green promotional and reward schemes; green recruitment practices; involvement of employees in green decision-making. Pham et al. (2019) distinguishes the areas of green human resource management: Green training when we seek to clarify whether there is sufficient training for employees on environmental issues or whether they can be able to be trained on environmental issues, how often do they participate in environmental training and use the knowledge gained. The Green performance management scale is also distinguished, where we seek to determine the understanding of employees about specific environmental goals, goals and responsibilities, which must be fulfilled by each employee, assess the behavior and input of employees, the assessment of their involvement in environmental activities, and the role of managers in this

context. Green employee involvement is assessed on the basis of the availability of green offer schemes and joint consultations on environmental issues for employees, seminars offered by the organization to employees to improve behavior in the environment and the peculiarities of the communication of managers with employees on environmental issues, the possibility for employees to make decisions on environmental problems and participation in problem-solving groups related to environmental issues.

Conclusions. Green Performance Management is a practice that promotes the implementation of social responsibility and sustainable development of organizations. Green Performance Management (GPM) is an employee performance assessment system in the environmental management process. Managing green human resources can bring positive environmental and organizational results, but its implementation involves various obstacles and approaches to the benefits of GHRM. Companies implement green human resource management initiatives by involving their employees in green practices, but this is not done enough.

When establishing the integration of Green Performance Management (GPM) principles, the most frequently studied Green performance management, Green employee involvement, Green training, žaliųjų mokymo ir švietimo programų naudojimo lygis; the green performance measurement system; green promotional and reward schemes; green recruitment practices; involvement of employees in green decision-making.

Key words: socially responsible, HRM, green human resource management

References:

1. Agyabeng-Mensah, Y., Ahenkorah, E., Afum, E., Nana Agyemang, A., Agnikpe, C., & Rogers, F. (2020). Examining the influence of internal green supply chain practices, green human resource management and supply chain environmental cooperation on firm performance. *Supply Chain Management: An International Journal*, 25(5), 585–599. <https://doi.org/10.1108/SCM-11-2019-0405>
2. Acquah, I. S. K., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2021). Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance. *Benchmarking: An International Journal*, 28(1), 267–290. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2020-0205>
3. Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
4. Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
5. Yusliza, M.-Y., Othman, N. Z., & Jabbour, C. J. C. (2017). Green Human Resource Management Questionnaire [Database record]. *APA PsycTests*. <https://doi.org/10.1037/t67225-000>
6. Mampra, M. (2013, January). Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? A study. *In Proceedings of tenth AIMS international conference on management* (Vol. 3, No. 8, pp. 1273-1281).
7. Mazur, B. (2015). Sustainable human resource management. The attempt of holistic approach. *Ekonomia i Zarządzanie*, 7(2).
8. Mazur, B., & Walczyna, A. (2020). Bridging sustainable human resource management and corporate sustainability. *Sustainability*, 12(21), 8987
9. Pashazadeh, Y., & Behrozi, S. (2024). Analyzing the impact of sustainable human resources management approach on social responsibility: evaluating the mediating role of social capital (Case of Study: Small and Medium companies of West Azarbaijan Province). *Social Capital Management*, 11(1), 33-49.

10. Piwowar-Sulej, K., Malik, S., Shobande, O.A. et al. A Contribution to Sustainable Human Resource Development in the Era of the COVID-19 Pandemic. *J Bus Ethics* 191, 337–355 (2024). <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05456-3>
11. Pham, N. T., Tuckova, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386–399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
12. Sharma, E., & McLean, G. N. (2024). Corporate social responsibility, the United Nations' Sustainable Development Goals and financial performance, with implications for human resource development. *European Journal of Training and Development*.
13. Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771-785.
14. Frățilă, B.-M., Frățilă, A. and Sorin Nastasia, S. (2024). Green human resource management: a new approach to employees for organizational sustainability. *Theoretical and Applied Economics. Special Issue Volume XXXI* (2024), pp. 325-336
15. Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia pacific journal of human resources*, 56(1), 31-55.
16. Torugsa, N. A., O'Donohue, W., & Hecker, R. (2013). Proactive CSR: An empirical analysis of the role of its economic, social and environmental dimensions on the association between capabilities and performance. *Journal of business ethics*, 115, 383-402.
17. Wielewska, I., Kacprzak, M., Król, A., Czech, A., Zuzek, D. K., Gralak, K., & Marks-Bielska, R. (2023). Green human resource management . *Economics and Environment*, 83(4), 276-302. <https://doi.org/10.34659/eis.2022.83.4.496>

ДІАЛЕКТИКА ЯК НЕОБХІДНА МЕТОДОЛОГІЯ ФІЛОСОФСЬКО-ОСВІТНЬОГО ДИСКУРСУ

Возняк В.С.

*Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка,
м. Дрогобич, Україна*

Питання про методологічні підстави педагогіки як науки стоїть дуже гостро, що зумовлено як системною кризою у сфері сучасної української освіти, так і повною методологічною безпорадністю праць, які претендують на «теоретичну педагогіку». Справа в тім, що педагогіка поки що не має своєї фундаментальної теорії.

Сучасний філософсько-освітній дискурс важко запідозрити хоча би у якійсь *увазі* (не кажучи вже про повагу) до діалектики. Він просто відверто нехтує нею.

Коли я говорю про діалектику, то при цьому, зрозуміло, не йдеться про наскрізь ідеологізований і просякнутий позитивізмом офіційний «діамат» радянських часів, з чим справжню (класичну) діалектику досі продовжують ототожнювати її необізнані противники. Під класичною («високою») діалектикою я розумію діалектику Гегеля (який синтезував діалектичні ідеї своїх попередників в історико-філософському процесі), діалектику К. Маркса, Е.В. Ільєнкова, В.А. Босенка та ідеї їх послідовників. Класична форма за своєю природою є такою, що знайдена *раз і назавжди*; без неї подальший поступ у культурі просто неможливий.

Філософія входить у тканину теоретичної і практичної педагогіки не у вигляді «методичних вказівок», принципів, директив, порад та ін. Вся справа – в *особистості самого вчителя*, в рівні розвиненості його культури, його універсальних діяльних здібностей. Філософія входить у педагогіку *особистісно*, особистістю вчителя. Рівним чином це ж стосується і діалектики.

А зазвичай педагоги користуються всілякими «філософськими» симулякрами, підробками, які вдало маскують і освячують типово педагогічні забобони. Такі способи