W numerze szóstym naszego dwumiesięcznika postawiliśmy przed sobą ambitne zadanie, aby zaznajomić Czytelników ze stosunkowo mało rozpowszechnioną tematyką w polskim czasopiśmiennictwie, poświęconą zróżnicowanym aspektom zielonego zarządzania zasobami ludzkimi. Tym samym chcieliśmy zachęcić specjalistów z zakresu ZZL do podjęcia – być może – nowego w polskich warunkach kierunku badań i dociekań naukowych.
Przedstawiamy cztery artykuły dedykowane wybranym zagadnieniom z zakresu zielonego ZZL wraz z wynikami badań terenowych.

Artykułem wstępnym jest tekst przygotowany przez redaktorkę naukową prezentowanego numeru, oparty na przeglądzie literatury zagranicznej, który ma wprowadzić czytelnika w obszar kolorowego, tj. zielonego ZZL – zarządzania zasobami ludzkimi w zielonej gospodarce, lub – jak to inaczej jest formułowane w literaturze – gospodarce, której celem jest dążenie do stanu zrównoważonego rozwoju. Artykuł wyjaśnia termin *Green HRM* (GHRM), ukazuje złożoność tego nowego pojęcia i związane z nim pewne kontrowersje. Dzięki temu można prześledzić – przynajmniej w pewnej mierze – stan zaawansowania zainteresowań *Green HRM* nie tylko w krajach europejskich, lecz także na innych kontynentach.

W kolejnym artykule przeglądowym jego autor (K.-F. Ackermann) kładzie akcent na stronę empiryczną zielonego ZZL oraz zmierza do ukazania przyczyn i zakresu wdrożenia praktyk w firmach działających w gospodarce rynkowej. Wskazuje na korzyści ekonomiczne i pozaekonomiczne, które mogą osiągnąć zarówno firmy, jak i pracownicy dzięki implementacji praktyk zielonego ZZL. Stawia pytanie o to, czy GHRM jest współcześnie faktem obligatoryjnym, efektem pewnej sytuacji przymusowej dla przedsiębiorstw, czy zaledwie czymś, co dobrze byłoby mieć. Odpowiadając na tak postawioną kwestię, autor dochodzi do wniosku, że większość firm traktuje GHRM jako część realizowanej przez siebie polityki społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), czyli w strategii korporacyjnej uwzględnienia w sposób dobrowolny interesy grup społecznych, środowiska naturalnego i interesariuszy,

decyduje się ponieść odpowiedzialność za wpływ podejmowanych decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko naturalne człowieka; to ta grupa firm, dla której GHRM jest czymś, co przyjemnie jest wprowadzić, ale nie ma w tym żadnego przymusu. Przymus natomiast dotyczy firm innowacyjnych, które aby działać, muszą nastawić się na praktyki GHRM. Jest jeszcze trzecia kategoria organizacji, czekających aż wprowadzenie GHRM w firmach będzie efektem konieczności przestrzegania nałożonych norm prawnych.

Zamieściliśmy także dwa artykuły, które odwołują się do niektórych wymiarów (obszarów) zielonego zarządzania zasobami ludzkimi. Pierwszy z nich (autorstwa E. Beck-Krali i K. Klimkiewicz) jest poświęcony programom motywacyjnym wspierającym proekologiczne działania pracownicze. Autorki poddały analizie – na podstawie literatury przedmiotu – obszar zielonego i zrównoważonego ZZL, w tym wynagradzania, oraz przedstawiły klasyfikację występujących w praktyce programów motywacyjnych, wspierających działania proekologiczne. Ostatni z zamieszczonych artykułów (autor Ł. Kozar) odwołuje się do badań polskiej praktyki w sposobach kształtowania kompetencji środowiskowych wśród pracowników.

Uzupełnieniem treści numeru są omówienia dwóch interesujących artykułów, które ukazały się pod koniec 2017 roku, a więc dotyczących kwestii aktualnie dyskutowanych wśród badaczy problematyki zielonego ZZL. Nasz krajowy dorobek, choć dość skromny, jeśli chodzi o GHRM, jest wpisany w szersze pole rozważań dotyczących zrównoważonego rozwoju i zielonej gospodarki. Z tego zakresu odbyło się ostatnio w kraju kilka konferencji, o których w sposób skrótowy informujemy w dziale „Kronika i informacje". Jak zawsze w numerze, przedstawiamy także przegląd najnowszej literatury przedmiotu oraz „Słownik pojęć ZZL".

Mam nadzieję, że opracowania zawarte w numerze 6/2017 „Zarządzania Zasobami Ludzkimi" stanowić będą dla Czytelników inspirację do dyskusji i dalszych badań oraz przyczynią się do doskonalenia praktyk w obszarze zielonego ZZL i zrównoważonego rozwoju.

dr hab. Bogusława Urbaniak, prof. UŁ
redaktor naukowa numeru