

浅析绿色人力资源管理

邓颖娜 周海霞 张晓霞

廊坊市人力资源和社会保障局 河北 廊坊 065000

摘要：文章聚焦绿色人力资源管理，阐述其对企业可持续发展的重要性，涵盖企业形象塑造、员工激励及长远发展保障。深入探讨实施策略，包括绿色招聘选拔、培训开发、绩效管理、薪酬福利体系构建。同时，剖析面临的理念认知不足、专业人才短缺、成本效益平衡困难等挑战。旨在为企业有效推进绿色人力资源管理提供理论参考与实践指引，助力企业实现经济效益与环境效益的双赢。

关键词：绿色人力资源管理；实施策略；挑战应对

引言

在可持续发展成为全球共识的背景下，绿色理念已渗透至各个领域。人力资源管理作为企业管理的核心环节，其绿色化转型势在必行。绿色人力资源管理不仅关乎企业的社会责任履行，更是企业提升竞争力、实现长期发展的关键。当前，众多企业开始关注并尝试推行绿色人力资源管理，但在实践过程中面临诸多问题。深入探究绿色人力资源管理的内涵、实施策略及挑战，对于推动企业绿色发展、构建绿色经济体系具有重要的现实意义。

1 绿色人力资源管理的重要性

在当今社会，绿色理念正深刻影响着各个领域的发展，人力资源管理领域亦不例外。绿色人力资源管理的重要性日益明显，成为企业实现可持续发展的关键要素。从企业形象塑造来看，绿色人力资源管理是企业展现社会责任担当的重要窗口。随着消费者环保意识的觉醒，他们更倾向于选择那些积极践行绿色理念的企业产品或服务。企业通过在人力资源管理中融入绿色元素，如招聘注重环保意识的员工、开展绿色培训等，能向外界传递出企业对环境保护的重视，树立起良好的绿色企业形象。这种形象的提升有助于企业在市场竞争中脱颖而出，赢得消费者的信任和忠诚度，扩大市场份额。在员工层面，绿色人力资源管理有助于提升员工的工作满意度和归属感。它关注员工的身心健康和工作环境质量，致力于打造绿色、舒适、健康的工作场所。如优化办公空间布局，增加绿色植物，改善空气质量等。为员工提供绿色职业发展机会，鼓励员工参与环保项目和创新活动，让员工在工作中感受到自身价值与绿色发展的紧密联系。这种积极的工作体验能激发员工的工作热情和创造力，提高员工的工作绩效，降低员工流失率。从企业长远发展角度而言，绿色人力资源管理是实现企业

可持续发展的重要保障。它促使企业在生产经营过程中更加注重资源的合理利用和环境保护，降低能源消耗和废弃物排放，提高资源利用效率。

2 绿色人力资源管理的实施策略

2.1 绿色招聘与选拔

绿色招聘与选拔作为企业绿色人力资源管理的起始端，对于构建契合企业绿色发展战略的人才队伍意义重大，需多维度精准发力。在招聘标准设定方面，需深度融合环保意识与可持续发展理念。企业应依据自身绿色战略，详细梳理各岗位所需的绿色素养，并将其细化为具体指标纳入岗位说明书。如对于技术研发岗位，明确要求应聘者具备环境管理相关知识储备以及绿色技术应用能力，确保招聘需求与企业绿色发展目标高度一致。为全面、深入考察应聘者的绿色认知与态度，精心设计结构化面试题库。题库内容涵盖环境问题剖析、绿色解决方案构思等开放性问题，通过这些问题引导应聘者展现其绿色思维与创新能力。结合情景模拟测试，模拟实际工作中可能遇到的绿色决策场景，观察应聘者的应对策略与决策能力。引入专业的心理测评工具，从价值观层面评估候选人与企业绿色文化的契合度，保证新入职员工能够在价值观上与企业绿色理念同频共振，成为推动企业绿色发展的内在力量。在招聘渠道选择上，充分权衡资源消耗与环境影响。优先采用数字化招聘平台，借助线上招聘会、视频面试等无接触招聘模式开展人才选拔。这种模式显著减少纸质材料的使用，降低因材料印刷、运输等环节产生的碳排放，还能充分发挥大数据分析的优势，快速精准地筛选出符合绿色标准的人才，提高招聘效率与质量，从源头上为企业打造一支绿色人才队伍^[1]。

2.2 绿色培训与开发

(1) 企业实现可持续发展目标的关键路径之一在于

开展绿色培训与开发,通过系统性提升员工的绿色专业素养来驱动组织变革。课程体系的构建需遵循分层分类原则,依据岗位职能与层级差异设计培训内容。针对基层岗位,重点强化环保基础知识与节能技术实操训练,帮助员工熟练掌握绿色作业标准;中层管理者的培训则聚焦于可持续发展战略解析与绿色项目管理能力建设,增强其引领部门转型的核心领导力;高层管理人员需着重培养全球绿色发展趋势洞察能力,以精准规划企业绿色发展战略方向。(2)混合式培训模式整合了线上线下资源优势,为绿色培训提供创新解决方案。依托慕课、微课等数字化学习平台,员工能突破时空限制开展自主学习;通过组织专家授课、工作坊研讨等线下互动活动,促进知识的深度吸收与经验共享。(3)绿色实践项目的设计与实施是实现理论转化为实践的重要环节。企业通过设立节能减排优化、绿色工艺改进等实际项目,引导员工将理论知识应用于实践场景,在解决实际问题的过程中深化绿色理念认知,持续提升绿色技术应用能力,形成理论与实践相互促进的良性循环,为企业绿色创新发展注入持久动力^[2]。

2.3 绿色绩效管理

在绩效指标设计上,要突破传统以经济指标为主导的模式,构建涵盖绿色行为、环保成效与创新贡献的多维度评价体系。在量化指标选取方面,聚焦能源消耗强度下降率、废弃物资源化利用率、碳减排量等核心参数。这些指标能直观呈现员工工作对环境产生的实际影响,为企业衡量绿色工作成效提供具体数据依据。非量化指标也不容忽视,如绿色创新提案数量、跨部门绿色协作成效等。绿色创新提案数量反映了员工在推动企业绿色技术创新方面的积极性与创造力,跨部门绿色协作成效则体现了员工在组织内部促进绿色理念传播与协同合作的能力,综合考量这些指标可全面评估员工在推动企业绿色发展中的综合表现。构建科学的绩效评估机制是绿色绩效管理的重要环节。采用360度评估与目标管理相结合的方式,综合上级评价、同事互评、下属反馈以及员工自我评估,确保评估结果客观、公正、全面。企业将绿色战略目标细化分解为可量化、可执行的员工个人绩效指标,确保战略有效落地。绩效评估结果深度融入员工职业发展规划,对绿色绩效突出者,优先给予晋升机遇与优质培训资源,构建绿色职业上升通道;对未达标者,量身定制改进方案,辅以专项培训与指导,推动全员参与绿色发展实践^[3]。

2.4 绿色薪酬福利

(1) 科学搭建绿色薪酬福利体系,核心在于构建一

套行之有效的激励机制。在薪酬体系设计环节,要将绿色绩效评价指标纳入考量范畴。依据员工在促进资源循环利用,如提升资源回收再利用效率、优化资源调配流程,以及推动低碳技术革新,像研发新型节能技术、引入清洁能源解决方案等方面的实际贡献,制定灵活且动态的薪酬分配方案。员工的绿色工作成果将直接与经济效益挂钩,充分调动其参与绿色实践的积极性。(2)福利体系的绿色化转型应以价值导向为基础,通过创新激励手段引导员工行为。建立绿色通勤激励机制,对于选择公共交通、骑行或步行等低碳出行方式的员工,给予经济补贴或灵活工作时间奖励,以此降低交通领域的碳排放。优化绿色健康福利体系,提供环保型办公设施、生态产品采购优惠等福利,营造低碳环保的工作环境。设立绿色假期激励制度,将员工参与生态保护、环保公益等活动与休假权益相结合,实现员工职业发展与企业绿色目标的协同共进。(3)通过物质激励与精神激励的深度融合,这种系统化的绿色薪酬福利体系能激发员工践行绿色理念的内在动力,将企业可持续发展战略转化为员工的自觉行动,最终达成培育组织绿色文化、创造长期价值的双重目标。

3 绿色人力资源管理面临的挑战

3.1 理念认知不足

在企业管理实践中,绿色人力资源管理理念的普及与内化存在明显滞后性。部分企业管理层受传统管理思维禁锢,将经济利益最大化作为首要目标,对绿色人力资源管理的战略价值缺乏系统性认知。这种认知局限使得企业在战略规划时,未能将环境保护、社会责任与人力资源管理进行有机整合,导致绿色管理理念难以融入人力资源管理核心流程。从员工层面来看,由于缺乏系统的理念宣导与教育,许多员工对绿色人力资源管理的内涵理解模糊,无法清晰认识到自身工作与企业可持续发展目标的关联性。在日常工作中,员工更倾向于遵循传统工作模式与考核标准,对绿色管理举措的配合度与执行力不足。这种自上而下的理念认知偏差,使得企业在推行绿色人力资源管理时,面临战略决策与执行落地的双重困境,难以形成全员参与绿色发展的协同效应,严重制约了绿色人力资源管理效能的发挥。理念认知的不足还体现在企业对绿色管理风险的忽视。部分企业未能意识到,在环境问题日益严峻的当下,忽视绿色人力资源管理引发的潜在风险,如企业形象受损、人才流失等。这种短视行为削弱了企业实施绿色人力资源管理的动力,使得企业在市场竞争中逐渐丧失可持续发展的优势^[4]。

3.2 专业人才短缺

(1) 绿色人力资源管理对从业者素质提出复合型要求, 既需扎实的人力资源管理理论与实践经验, 又要掌握环境科学、可持续发展等跨领域专业知识, 同时还应具备整合资源、推动绿色转型的能力。现有教育与职业发展体系未能构建完善的人才培育机制, 导致市场此类专业人才供给严重不足。(2) 在教育体系层面, 学科壁垒成为绿色人力资源管理人才培养的关键阻碍。高校中, 人力资源管理与环境科学专业相对独立, 跨学科课程设置不足, 导致学生难以构建系统的绿色人力资源管理知识体系。而职业培训领域, 针对性课程和认证体系的缺失, 使得在职人员知识更新缓慢, 加剧了绿色人力资源管理专业人才的稀缺状况, 制约行业发展。(3) 企业招聘时, 契合岗位需求的人才难觅, 即便录用相关知识储备者, 也需投入大量资源进行二次培养。但因行业标准缺失与实践案例匮乏, 企业难以制定科学培养方案, 致使培养周期冗长、成本高企且成效欠佳。这种专业人才的短缺, 使得企业在绿色人力资源管理策略的制定与实施过程中, 面临专业能力薄弱、方案可行性低等困境, 显著制约了绿色人力资源管理的推进效率与实施质量。

3.3 成本与效益平衡困难

绿色人力资源管理的实施涉及多维度的成本投入, 且短期内难以实现经济效益回报, 这构成了企业推进该管理模式的主要障碍。在成本投入方面, 企业需投入资金用于开发绿色培训课程、构建绿色绩效考核体系、设计绿色薪酬福利方案等。这些投入包括直接的资金支出, 还涉及大量的时间与人力成本。开发一套完善的绿色培训课程, 需要企业组织专业团队进行课程设计、教材编写、师资培训等工作, 整个过程耗时耗力; 构建绿色绩效考核体系, 需要企业投入资源进行指标设计、系统开发、数据收集与分析等工作, 对企业的管理能力与

资源投入要求极高。在效益产出方面, 绿色人力资源管理带来的效益具有长期性与隐性特征。虽然从长远来看, 绿色管理能够提升企业的品牌形象、增强员工的忠诚度与创造力、降低运营成本, 但这些效益在短期内难以量化评估, 无法直接转化为企业的财务收益。这种成本投入与效益产出的时间差与不对等性, 使得企业在决策时面临巨大的成本压力与效益不确定性。部分企业出于对成本风险的担忧, 对实施绿色人力资源管理持谨慎态度, 甚至选择放弃。这种现象反映出企业在成本与效益评估时, 缺乏长期战略视角与科学评估方法, 未能充分认识到绿色人力资源管理对企业可持续发展的战略价值, 阻碍了绿色人力资源管理在企业中的推广与应用。

结束语

绿色人力资源管理是企业顺应时代发展潮流、实现可持续发展的必然选择。通过科学合理的实施策略, 企业能够充分发挥绿色人力资源管理的优势, 提升企业的绿色形象与竞争力。然而, 理念认知不足、专业人才短缺以及成本效益平衡困难等挑战, 制约了绿色人力资源管理的推广与应用。未来企业应强化绿色理念宣导, 健全人才培养体系, 革新成本效益评估, 推动绿色人力资源管理落地。

参考文献

- [1]王丹.浅析绿色人力资源管理创新策略[J].四川劳动保障,2025(5):99-99.
- [2]李会芳,陈小燕.绿色人力资源管理对员工绿色创新行为的影响研究——基于大型互联网公司的调查数据[J].现代商业,2025(2):123-127.
- [3]赖贵荣.浅析人力资源管理中社会责任感对职工工作满意度的影响[J].四川劳动保障,2025(1):86-87.
- [4]曹秀华.浅析绿色人力资源管理[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(8):181-184.