

# 绿色人力资源管理在企业可持续发展中的作用研究

孔爱巧

山东省菏泽市曹县人力资源和社会保障局

DOI: 10.12238/jpm.v5i4.6725

**[摘要]** 本文着重探讨了绿色人力资源管理的主要原则及其与环境可持续性之间的关系，对绿色人力资源管理在企业可持续发展中的多方面作用进行了简要总结，并分析了绿色人力资源管理促进企业可持续发展的成功案例，以充分突显绿色人力资源管理的价值所在，为企业的可持续发展奠定坚实基础，使企业不断拓宽业务范围，积极参与市场竞争，取得最大化的经济效益。

**[关键词]** 绿色人力资源管理；企业可持续发展；作用研究

## Research on the Role of Green Human Resource Management in Sustainable Development of Enterprises

Kong Aiqiao

Human Resources and Social Security Bureau of Cao County, Heze City, Shandong Province

**[Abstract]** This article focuses on exploring the main principles of green human resource management and its relationship with environmental sustainability. It briefly summarizes the multifaceted role of green human resource management in sustainable development of enterprises, and analyzes successful cases of green human resource management promoting sustainable development of enterprises, in order to fully highlight the value of green human resource management, lay a solid foundation for sustainable development of enterprises, continuously expand business scope, actively participate in market competition, and achieve maximum economic benefits.

**[Key words]** Green human resource management; Sustainable development of enterprises; Functional research

### 引言：

绿色人力资源管理（GHRM）现已成为可持续发展领域的基石战略，会稳步提升企业的发展动力，促进企业的持久成功，稳固企业的市场地位，让企业迎来全新的发展机遇，从而在环境保护、资源整合、社会进步等方面做出更大的贡献。遵循绿色人力资源的管理原则，全力推动企业的可持续发展，帮助企业尽快克服发展阻力，更好地履行环境责任，具有重要意义。

### 1、绿色人力资源管理的简要概述

#### 1.1 GHRM 的主要原则

绿色人力资源管理（GHRM）的主要原则包括：（1）环境意识：GHRM 强调提高员工对环境问题和可持续实践重要性的认识。包括教育员工了解其行为对环境的影响，并在企业内倡导环境责任文化<sup>[1]</sup>。（2）整合环境问题：GHRM 将环境因素整合

到各种人力资源管理职能中，例如招聘、培训、绩效管理和员工敬业度。例如，企业可能会优先雇用对环境可持续性做出明确承诺的个人，或提供有关环保实践的培训。（3）利益相关者参与：GHRM 让各级利益相关者（员工、管理层、供应商和社区）参与环保行动。通过促进协作和分担责任，企业可以扩大其可持续发展努力的影响。（4）遵守环境法规：GHRM 确保人力资源管理实践符合环境法律法规，减轻与不合规相关的风险并促进道德行为。（5）持续改进：GHRM 提倡通过监测、评估和调整人力资源管理实践来持续改进环境绩效。通过设定明确的目标和基准，企业可以跟踪进度并确定需要改进的领域。

#### 1.2 GHRM 与环境可持续性之间的关系

GHRM 在促进企业内的环境可持续性方面发挥着重要的作用。通过将环境因素纳入人力资源管理实践，企业可以实现以

下目标：（1）培育环境责任文化：GHRM 举措在企业内部培育环境责任文化，鼓励员工采取尽量减少生态影响的行为。通过提高环境意识和责任感，GHRM 增强了企业面对环境挑战的弹性和适应性。（2）减少环境影响：GHRM 实践通过优化资源利用、最大限度地减少废物产生和采用环保技术，有助于减少企业的环境足迹。例如，远程办公、无纸化办公和节能措施等举措可以显著减少对环境的影响，同时提高运营效率<sup>[2]</sup>。（3）提高企业声誉：采用 GHRM 实践的企业表明了他们对环境可持续性的承诺，这可以提高他们在利益相关者中的声誉。通过将人力资源管理战略与可持续发展目标相结合，企业可以建立信任、信誉和品牌价值，从而在市场上获得竞争优势。（4）推动创新：GHRM 通过培养员工的创造力和解决问题的能力来刺激创新。通过将环境因素纳入人力资源管理流程，企业可以激励员工开发创新解决方案来应对可持续发展挑战。这种创新文化使企业能够领先于不断变化的环境趋势并利用新兴机遇。（5）为可持续发展做出贡献：GHRM 通过促进经济繁荣、社会公平和环境保护，为可持续发展做出了很大的贡献。通过平衡经济增长与环境责任，企业可以为社会创造长期价值，拓宽业务范围，在可持续发展中克服挑战，积极应对日益激烈的市场竞争。

## 2、绿色人力资源管理在企业可持续发展中的多方面作用

### 2.1 招聘和选拔具有环保意识的员工

招聘和选拔具有环保意识的员工是绿色人力资源管理（GHRM）的一个基本方面。企业可以采用多种策略实现这一目标：（1）纳入环境标准：企业可以将环境标准纳入职位描述和选择标准中。这可能包括环境问题知识、可持续实践经验或对保护工作的明确承诺等要求<sup>[3]</sup>。（2）有针对性的招聘：雇主可以积极瞄准对环境可持续发展有背景或感兴趣的个人。这可能涉及参加绿色招聘会、与环保企业建立联系或利用专注于可持续发展的在线平台。（3）行为面试：在面试过程中，企业可以利用行为面试技术来评估候选人对环境可持续性的态度和行为。通过询问有关可持续发展相关的过去经验和行动的具体问题，雇主可以衡量候选人的承诺程度以及与企业价值观的一致性。（4）员工推荐计划：鼓励现有员工推荐与公司有共同环保价值观的候选人可能是一种有效的招聘策略。员工可能会推荐他们认为会对企业的可持续发展计划做出积极贡献的个人。

### 2.2 可持续实践培训和发展计划

一旦招募了具有环保意识的员工，企业就必须为他们提供

必要的培训和发展机会，以进一步提高他们在可持续实践方面的知识和技能。培训计划可以涵盖广泛的主题，包括：（1）环境意识培训：有关气候变化、资源枯竭和污染等环境问题的基础培训可以帮助员工了解可持续发展的重要性以及他们在减轻环境影响方面的作用。（2）可持续商业实践：培训计划可以教育员工与其角色和职责相关的可持续商业实践。这可能包括节能、减少废物、用水效率和可持续采购等主题。（3）绿色技术和创新：让员工了解最新的绿色技术和创新，使他们能够在其专业领域内发现改善环境绩效的机会。培训计划可以向员工介绍可再生能源、绿色建筑实践和环保产品设计。（4）变革管理和员工参与：变革管理技术培训使员工具备有效推动可持续发展计划的技能。此外，培训计划可以侧重于吸引和激励员工积极参与可持续发展工作的策略。

### 2.3 实施环保工作场所政策和程序

除了招募具有环保意识的员工并为他们提供培训外，企业还要制定环保的工作场所政策和程序，将可持续发展实践制度化。这些政策和程序应与企业的总体可持续发展目标保持一致，包括但不限于：（1）能源和资源管理：实施政策以优化整个企业的能源和资源利用。这可能涉及设定能源效率目标、实施回收和减少废物计划以及推广节水措施<sup>[4]</sup>。（2）绿色采购实践：建立可持续采购指南，以确保企业从对环境负责的供应商处采购商品和服务。这可能包括优先考虑具有生态标签认证的产品、最大限度地减少包装浪费以及考虑购买的生命周期对环境的影响。（3）交通政策：鼓励员工选择可持续的交通方式，例如拼车、公共交通、骑自行车或远程办公。企业可以提供公共交通通行证补贴、自行车共享计划或远程办公津贴等激励措施，以减少员工通勤产生的碳排放。（4）环境合规性和报告：制定程序以确保遵守与企业运营相关的环境法规和标准。这可能包括定期进行环境审计、监测排放和污染物排放以及向相关利益相关者报告环境绩效。

### 2.4 员工参与和实现可持续发展目标的动力

敬业的员工更有可能接受可持续发展目标，为企业的可持续发展贡献许多的创新想法，并积极参与环境保护工作。以下是增强员工参与度和可持续发展动力的关键策略：（1）明确传达可持续发展目标：企业应向员工清晰、透明地传达其可持续发展目标。通过阐明可持续发展的重要性以及个人贡献如何与企业目标相一致，员工可以了解他们在推动环境变化中的作用。（2）包容性决策过程：让员工参与与可持续发展举措相关的决策过程，可以培养主人翁意识和授权感。企业可以建立

由不同部门代表组成的绿色团队或委员会，集思广益，确定优先事项，并协作实施可持续解决方案。（3）对可持续发展努力的认可和奖励：认可和奖励员工对可持续发展的贡献可以强化积极的行为并激励持续参与。这可能包括绩效奖金、公众认可或可持续发展相关领域的专业发展机会等激励措施。（4）促进工作与生活的平衡：支持员工实现工作与生活的平衡有助于整体福祉并增强实现可持续发展目标的动力。提供灵活的工作安排、推广远程办公选择以及企业环保的团队建设活动可以营造有利于可持续发展的积极工作环境。

### 2.5 监测和评估绿色举措以持续改进

监测和评估是绿色人力资源管理 (GHRM) 不可或缺的一环，旨在评估绿色举措的有效性并确定需要改进的领域。通过定期跟踪绩效指标并征求利益相关者的反馈，企业可以完善其可持续发展战略并推动持续改进。监测和评估的关键步骤包括：（1）建立关键绩效指标 (KPI)：企业应定义具体的 KPI 来衡量其绿色举措对环境的影响。这些可能包括能源消耗、废物产生、碳排放、用水量和员工敬业度等指标<sup>[5]</sup>。（2）数据收集和分析：收集环境绩效的相关数据使企业能够跟踪可持续发展目标的进展并确定一段时间内的趋势。基准测试、趋势分析和根本原因分析等数据分析技术可以提供对优势领域和改进机会的见解。（3）利益相关者反馈和参与：让利益相关者（包括员工、客户、供应商和社区成员）参与监控和评估过程，可以促进协作并确保考虑不同的观点。调查、焦点小组和反馈机制可用于收集意见并评估对绿色举措的满意度。（4）定期报告和沟通：定期报告环境绩效使企业能够向内部和外部利益相关者传达其进展和成就。报告的透明度可以建立信任和问责制，展示企业对可持续发展的承诺。

## 3、绿色人力资源管理促进企业可持续发展的成功案例

### 3.1 阿里巴巴集团

作为中国领先的电子商务和科技集团，阿里巴巴集团在实施 GHRM 战略以促进其运营中的环境可持续性方面取得了重大进展。阿里巴巴的关键举措之一是“绿色联盟”计划，旨在减少碳排放，促进员工和合作伙伴的可持续发展。通过该计划，阿里巴巴提供培训和资源，帮助员工采取节能、减少浪费和可持续采购等环保做法。此外，阿里巴巴还将环境因素纳入其招聘和选拔流程中，优先考虑对可持续发展做出明确承诺的候选人。该公司还通过志愿者计划、环保意识活动和绿色创新激励

等举措鼓励员工参与。阿里巴巴 GHRM 计划的成功体现在其环境绩效指标上，包括减少碳排放、能源消耗和废物产生。通过将可持续发展融入其人力资源管理实践，阿里巴巴不仅提高了企业声誉，还为全球市场的长期业务弹性和竞争力做出了贡献。

### 3.2 华为技术有限公司

华为技术有限公司是一家领先的中国跨国电信设备和消费电子子公司，实施了创新的 GHRM 战略，以推动环境可持续发展和员工敬业度。华为的“绿色办公”计划致力于通过提高能源效率、减少废物和可持续交通来创建环境友好的工作场所。通过绿色办公计划，华为为员工提供可持续实践培训、使用环保资源和设施以及采取绿色行为的激励措施。公司还通过绿色团队、志愿者活动和表彰计划鼓励员工参与环保活动<sup>[6]</sup>。华为对 GHRM 的承诺体现在其取得的成就中，包括环境管理 ISO14001 和绿色建筑 LEED（领先能源与环境设计）等认证。通过在人力资源管理实践中优先考虑可持续发展，华为不仅减少了对环境的影响，还提高了员工士气、生产力和保留率。

### 结束语

总而言之，绿色人力资源管理 (GHRM) 是企业成功拓展业务范围并顺利达成可持续发展目标的关键方法。在绿色人力资源管理实践中，企业可能遇到各种各样的挑战。通过拥抱新趋势、集成新技术、研究新方法、整合新策略，从一些成功案例中汲取灵感，不断调整管理模式和管理方案，积极探索多元路径，持续改进环境绩效，企业将有效克服所有挑战，高效落实战略目标，成功迈向充满活力、富有弹性和更加繁荣的未来。

### [参考文献]

- [1]刘苗苗.人力资源管理在企业可持续发展中的作用与发挥[J].中国市场, 2023, (20): 99-102.
- [2]王雁伟.人力资源管理在企业可持续发展中的作用[J].全国流通经济, 2022, (18): 104-106.
- [3]王艳红.人力资源管理在企业可持续发展中的重要作用[J].中国集体经济, 2022, (10): 115-116.
- [4]赵云龙.绿色人力资源管理对员工绿色行为的影响研究[J].中国市场, 2024, (03): 95-98+114.
- [5]张雪菲, 胡永铨.“双碳”目标下企业绿色人力资源管理[J].合作经济与科技, 2023, (20): 130-132.
- [6]李云霞.推行绿色人力资源管理共创低碳经济[J].中国商人, 2023, (07): 24-25.