

# 绿色人力资源管理探析

## Analysis of Green Human Resource Management

丁敏

Min Ding

上海海关学院 海关与公共管理学院

中国·上海 201204

School of Customs and Public Administration,

Shanghai Customs College,

Shanghai, 201204, China

基金项目: 上海海关学院 2017 年教学团队项目(3205031Q17)

**【摘要】**绿色人力资源管理是人力资源管理的新模式,它通过企业人力资源管理职能的绿色化来影响企业的环境绩效,促进社会绿色经济的可持续发展。

**【Abstract】**Green human resource management is a new mode of human resource management, which affects the environmental performance of organizations and promotes the sustainable development of social green economy through the greening of human resource management functions.

**【关键词】**绿色人力资源管理;环境绩效;可持续发展

**【Keywords】**green human resource management; environmental performance; sustainable development

**【DOI】**10.36012/emr.v1i3.871

## 1 引言

随着环境问题带来的挑战,“绿色、低碳”增长成为企业可持续发展的必然选择。大量相关的“绿色”研究出现在管理领域中,绿色营销、绿色会计、绿色管理、绿色销售等相继出现,环境(绿色)管理成为企业管理发展的新趋势<sup>[1]</sup>。作为环境管理与人力资源管理的结合——绿色人力资源管理,正是在这种背景下孕育而生。2009年英国管理学年会上,“绿色人力资源管理”概念被相关学者列入会议议程。绿色人力资源管理也开始成为学者和企业共同关心的话题。绿色人力资源管理如何改善企业绩效,从而促进企业可持续发展成为人们的研究热点。

## 2 绿色人力资源管理的界定与特征

中国共产党第十九次全国代表大会报告中指出,“建设生态文明是中华民族永续发展的千年大计,必须树立和践行绿水青山就是金山银山的理念,像对待生命一样对待生态环境。”在追求可持续发展中,企业需将管理理念、生态发展观、企业的整体运行进行整合,将自然的、和谐的、社会的、生态的理念融入企业发展的各项工作,通过招聘方案、人事管理方案等人力资源管理制度,促使员工树立环保的生态发展观念。顺应生态经济发展的趋势,以新能源和高技术产业为代表的企业中人力资源主体——知识型工作者的变化,必然带来人力资源管理理念的改变。

绿色人力资源管理是在绿色经济理论指导下,改善企业人力资源生存的内外环境,构建绿色人力资源管理系统<sup>[2]</sup>,通过人力资源管理职能模块的绿色化,开发、培养和使用“绿色”“低碳”“和谐”的人才,推动企业走向“绿色”“低碳”“和谐”,最终形成企业环境绩效与工作绩效相结合的人力资源管理新模式。

在“绿色”和“绿色经济管理”的指引下,影响企业员工的绿色意识、绿色行为(能力)、绿色绩效的政策与制度,以及和人力资源管理相关的绿色文化与内外部绿色关系等绿色人力资源管理实践,能够帮助企业获得经济绩效、生态绩效与社会绩效的互助与持续发展。一般来说,绿色人力资源管理有别于传统人力资源管理,具有以下主要特征:①经济环保。绿色人力资源管理遵循绿色管理思想,讲究低投入、少浪费、少污染,注重对各类资源高效利用,特别是对人力资源的优化配置,以减少企业中的非必要消耗。②生态和谐。在绿色人力资源管理理念下,人力资源的发展与生态环境的发展是相辅相成的。通过企业绿色文化,建立以人为本、尊重个体、互相关爱、能力至上、相互依存与包容的伙伴关系,寻求企业内外的系统平衡与协调发展,以塑造员工的健康心理与积极的工作态度。③持久永续。绿色人力资源管理强调人与企业之间、人与人之间的和谐,宣扬传递正能量;注重未来,关注企业与员工个人的长期共同持续发展。

### 3 绿色人力资源管理的具 体实践

Gill 认为,“绿色人力资源管理把环境管理与人力资源管理有机结合,通过人力资源管理各项职能的绿色化来影响员工的能力、动机及参与机会,进一步达到影响企业环保绩效的目的<sup>[1]</sup>。”企业环保绩效的不断提高又反过来会促进企业绿色人力资源管理实践的持续发展。根据 Renwick 等人的研究可以看出,企业通过人力资源管理实践的绿色化,如工作分析与设计、招聘与甄选、培训与开发、绩效考核与管理、薪酬福利等,是可以提高企业环保绩效的<sup>[4]</sup>。

#### 3.1 工作分析与设计绿色化

工作分析是人力资源管理工作的基础。工作分析绿色化,可以体现在职位的设计与描述方面。企业应该提供绿色的工作岗位与工作机会,在职位描述中加入企业可持续发展战略,展示企业的环保文化价值观,明确绿色议题。另外,工作分析绿色化也可以体现在职位任职资格的描述上。企业要向新入职人员提供有关可持续发展的政策和承诺,需要具备乐于从事环境管理工作、积极拓展环境管理方面知识的员工,尤其是对于那些直接影响环保绩效的职位。根据调查表明,毕业生和其他求职者往往会将企业的环保绩效作为他们选择工作时的一项考虑指标。良好的绿色化工作分析有利于企业吸引有环保知识背景的员工,能够增强员工的工作动机,并减少人员流动性。

#### 3.2 招聘与甄选的绿色化

招聘与甄选是人力资源管理的关键环节,决定了企业空缺职位的人力资源类型与质量。招聘与甄选的绿色化,可以体现在招聘要求上。企业招聘人员应该充分熟悉企业的社会与生态责任,了解有关环境法律及其他环保知识。另外,招聘与甄选的绿色化也可以体现在招聘与甄选的流程与方式方法上。例如,招聘过程中的各种材料和网站设计,要生态环保;合理安排招聘流程,减少应聘者等待时间,有效控制招聘成本;进行网上视频面试,提高候选人应聘效率等。基于互联网的招聘方式使企业能够强调有关环保举措或环境创新的信息,这将有助于绿色雇主品牌的建设。有研究显示,企业招聘时传递亲环境信息会影响潜在应聘者的求职意图。招聘与甄选的绿色化也可以体现在甄选上,选拔具有社会使命感、绿色意识的员工,从而帮助企业形成与维系绿色文化。

#### 3.3 培训与开发绿色化

培训不仅仅是给予员工环保意识,更多的是培养与开发员工的绿色工作方法,塑造员工的绿色行为,这样具有较高环保素养的一线员工可以最大限度地识别和减少废物,从而提

高企业的整体环保专业化水平。对管理层进行培训与开发是绿色人力资源管理中的重要内容,环境管理课程会成为 MBA 与 MPA 项目的必修课程或是重要培训内容。

#### 3.4 绩效考核与管理绿色化

从绩效考核与管理的角度来看,企业需要将绿色考核指标纳入绩效管理系统,并以奖赏系统来进行落实。绿色考核指标可以是环境事故、降低污染、减少碳排放、企业行为等,绩效考核指标与绩效管理系统要根据环境问题和相关政策制度等不断改进,增加其可操作。通过指标引导与适当的肯定和激励,使员工为公司整体社会效益与生态效益的持续改进做贡献。

#### 3.5 薪酬福利绿色化

为了奖励员工的绿色行为和努力,需要给员工一些物质激励和福利奖赏。对于能够帮助企业避免出现重大的环境事故或者非法排放的员工,或是提出的环境保护的合理化建议带来资源节约或产品收益,或是在环境管理方面做出突出成就的员工,企业需要对其进行奖励。例如,带薪休假与礼券、举行年度颁奖、绿色环保绩效评优、建立尊重环境奖励计划等。

### 4 绿色人力资源管理实践的作用结果

绿色人力资源管理实践要在实现外部环境绿色化的基础上,通过企业人力资源管理职能的绿色化来影响企业的环境绩效,从而实现企业的绿色人力资源管理,促进社会绿色经济的可持续发展。企业人力资源管理各项职能的绿色化也极大促进了绿色文化、绿色行为的产生与发展,使得企业中的亲环境行为形成“惯性”,创造了有利于“绿色”人才发挥其能力的内部环境。不同情境下的绿色人力资源管理实践为“绿色”人才的知识创新与知识积累提供了保障,为企业绩效与企业发展转型创造了源动力,使企业获得了竞争优势与更大的绿色环境绩效。

#### 参考文献

- [1]唐贵瑶,孙玮,贾进,等.绿色人力资源管理研究述评与展望[J].外国经济与管理,2015,37(10):82-96.
- [2]刘先涛,石俊.基于低碳经济的绿色人力资源管理研究[J].生态经济,2014(9):53-55.
- [3]Gill M.Green.HRM:People Management Commitment to Environmental Sustainability[J].Research Journal of Recent Sciences,2012 (1):244-252.
- [4]Renwick D.W.S.,Redman T.,Maguire S..Green Human Resource Management:A Review and Research Agenda[J].International Journal of Management Reviews,2013,15(1):1-14.