

Research on Green Human Resource Management Strategy under the Low-carbon Economic Environment

Jin'ou Zhang

Environmental Health Service Center, Liandu District, Lishui City, Zhejiang Province, Lishui, Zhejiang, 323000, China

Abstract

With the development of social economy and the new era, the demand standards for talents in enterprises are constantly increasing. Personalized and composite talents have become the resources that major enterprises strive for. In view of this, the human resource management work of enterprises is facing new challenges. Due to the impact of the social environment, each enterprise needs a strong talent team to support its sustainable development. As the main department of talent management, human resources' work efficiency directly affects the development of the enterprise. In the past two years, China has put forward requirements for green management in human resource management, which has set higher standards for human resource management. The paper conducts in-depth exploration on green human resource management strategies in a low-carbon economic environment.

Keywords

low-carbon economic environment; green development; human resource management

低碳经济环境下的绿色人力资源管理策略探究

章锦欧

浙江省丽水市莲都区环境卫生服务中心, 中国·浙江 丽水 323000

摘要

随着社会经济和新时代的发展,企业对于人才的需求标准不断提高,个性化、复合化的人才成为各大企业力争的资源,鉴于此,企业的人力资源管理工作面临新的考验。由于社会环境的影响,各个企业想要实现持续发展的状态就要有强大的人才团队支撑,人力资源作为人才管理的主要部门,其工作效益直接影响企业的发展状况。近两年,中国针对人力资源管理工作提出了绿色管理的要求,对此对人力资源管理工作提出了更高的标准要求。论文针对低碳经济环境下的绿色人力资源管理策略进行深度探究。

关键词

低碳经济环境; 绿色发展; 人力资源管理

1 引言

新时代的背景下,科技、经济都在不断地突破新的高度。在现下的社会生活中,在时代不断前进的脚步中,企业人力资源的对于企业发展的影响力度不断扩大,影响着企业的发展命运。为此,现代企业想要顺利发展,为了保障自身的发展与提升应该强化对人力资源的管理工作,了解企业发展的实际状况和需求,需要立足低碳经济环境下,遵循绿色人力资源管理原则,不断地开辟、创新人力资源管理模式,对现阶段企业的人力资源管理工作进行修整,确保企业的工作的顺利运行,同时提升人力资源管理部门的工作成效。

【作者简介】章锦欧(1974-),男,中国浙江青田,本科,高级经济师,从事管理、人力资源管理、环境保护研究。

2 现下企业人力资源管理工作的漏洞

2.1 对企业内部管理监督工作缺失

现在经济社会是信息化与创新化共存的社会,企业想要立足于现代社会当中,就需要与时俱进紧跟时代发展的方向与思想。企业内部管理是人力资源管理的重要内容 and 职责。基于低碳经济环境下,加强企业内部岗位的监督管理工作是企业内部管理监督工作,只有这样才能够保障企业内部资源的价值的最大化应用。但是通过对当前企业发展的情况,部分企业对于企业管理认知过于片面化,对于具体的企业管理工作存在一定的理解误区。针对企业内部的工作监督和管理不足,很多企业认为人力资源管理主要是针对人员的招聘、任职、人员资料管理等一些简单的内容。也正是由于企业内部的管理缺失,导致低碳化经济的推动发展受到了一定的阻碍^[1]。

2.2 对于企业人才资源缺乏培训制度

人才能力和职业素养的发展是在实际的工作过程中逐

步形成的。针对企业人才开展培训是保障企业持续发展的重要举措，通过培训活动能够有效地培育更多的专业型人才，为企业的持续性发展做好维护和保障工作。由此可见，企业人才培训工作是重要的任务，人才资源管理应该对此提起重视。但是通过对现阶段教育的发展情况分析整理发展，当前阶段对于企业人才的内部培训活动安排不到位，人力资源管理部门并没有依据企业发展的岗位需求对相关人才经营职位培训工作，导致很多人员的职业素养和能力在发展中得不到提升，从而导致企业长期发展受到人才缺乏问题。这是低碳经济发展的一大漏洞，人力资源管理部门应该强化培训工作，通过企业培训活动的组织有效地促成人才素养的综合性提升与发展，达成良好的教育目标。

2.3 企业人力资源管理人员能力欠缺

低碳经济环境下，年龄较大的工作人员不能快速、灵活地适应新时代的发展变化。工作人员本身对于经济发展形势的判断不准确，对于有关企业和国家新政策的推出不能及时掌控。另外，有关的工作人员创新能力较低，企业在经营的过程中以完成任务作为根本标准与目标，对公司内部与社会的数据和情况未能进行深入的了解与分析，不能将信息技术和自己的工作进行高效融合，从而使企业错过了很多的发展机遇。随着低碳经济环境下的不断发展，信息化建设成了企业发展的追求，也是企业竞争力提高的重要渠道。但是，由于工作人员的个人能力有所欠缺，企业对人力资源管理不到位，所以致使人员能力与社会发展不能匹配，企业难以在低碳经济环境下快速发展，所以各大企业应该强化对人力资源管理工作者的能力发展与培育^[2]。

3 低碳经济环境下的绿色人力资源管理的有效策略

3.1 加强企业内部管理工作

低碳经济发现背景下要让每个部门和人员发挥出自己最大的能力和优势，有效地提高企业的效益。企业内部管理工作主要是针对企业内部管理岗位管理，人力资源部门除了负责基本的招聘工作之外，还应该加上对于内部部门工作的监督工作。通过这样的方式确保每个人员都能够在自己的岗位上兢兢业业，付出更多的精力。在硬性条件的要求下，对低碳环境下经济的发展形成有效的驱动力，从而提高经济效益。

例如，低碳经济环境发现背景下，企业人力资源部门应该针对企业内部的岗位职责和工作内容进行明确的划分，制定标准的企业岗位管理制度。例如行政部门要做好日常企业环境的维护、资料整理工作。并且可以成立相关的管理监督小组，针对不同的岗位职责进行有效的监督工作。让其在工作过程中建立起自觉的工作状态。特别是在低碳经济环境下的发展的战略思想背景下，企业人力资源管理部门更应该对企业的内部管理进行规划、改变、整合、运用和调整，

剖析企业自身的特点和需求，规划、设计相应的企业管理制度。通过建立健全的管理制度，促使其能够跟随低碳经济环境下的思想与脚步，进而保障企业的高效发展^[3]。

3.2 强化企业岗位培训活动

员工作为企业的核心力量，低碳经济环境中企业发展应该充分挖掘每个人的潜力，让其在工作中发挥自己最大的价值与能力。对此企业就要加强对相关人员的培训工作。通过岗位培训活动让其了解自己的职责所在，同时对其后续的工作产生明确的认知。通过这样的方式增强员工对企业、对工作的责任感与认知感觉。人力资源通过强化岗位培训活动，一方面可以有效提高相关人员的职业素养和职业能力，另一方面能够通过岗位培训活动对相关人员进行有效的管理，在一定程度上激发员工自身的优势与潜能，为人才的培养做好基本保障。进而为企业高能力、高素质人才的引入更多的机遇，为企业今后的高效发展与进步指明方向、铺垫好基础。

例如，在企业日常的管理工作中，应该阶段性地开展岗位培训活动，定期定时地为企业人员的职业素养和能力发展做好培育工作，及时传送最新的工作思想，让其了解自己的岗位职责和发展方向，在实际的工作中能有目标、有方向地进行发展。完善人力资源部门的管理工作是发展企业人才职业能力，促进企业发展的重要途径^[4]。

3.3 强化公司内部文化设置

公司想要提高人力资源管理工作的成效，就要站在员工的角度出发。在新的经济时代环境中，企业在对人力资源管理工作进行创新的时候，应该将企业文化环境加入其中，注重企业内部环境。通过优质的环境吸引人才为企业进行服务，进而有效地激活员工的工作热情，保障企业工作的正常运行。此外，企业想要在这个竞争激烈的社会中稳固发展，就必须不断创新，只有新型、有吸引力的产品才能够博取客户的眼球，能够强化企业的核心竞争力。而人是实现创新的主体。所以，人力资源管理部门的工作尤为重要。优质的环境是人们工作和学习的动力之一，在企业内人力资源管理部门要注重起企业文化环境的建设，通过环境满足工作人员的精神需求，让其能够自愿、积极地参与工作，为人才的培育形成基础的保障。进而让企业能够得到持续、稳固的发展。

除此之外，企业本身的人才观点对企业的管理与发展也有着直接的影响。为此，人力资源管理部门应该认真思考怎样能够吸引并留更多的专业、创新型的人才。在低碳经济环境下中，人才的各方面都尤为突出，他们对工作的要求不仅仅是薪资待遇，更是个人发展的空间，其在工作中需要更多的个性发展空间，所以导致现在企业人才的流行性比较频繁，这对企业的发展有着很大的弊端。人力资源管理部门在工作中应该注重起企业内部文化的建设，以丰富的企业文化引发员工的工作积极性，让其能够在多样、丰富的文化环境中尽情地展现自己，让其自身的潜力和创新技能得到开发与发展，

为企业保留更多的人才，为企业后期的发展铺垫基础^[5]。

3.4 更新以人为本的管理思想

在新的经济时代环境下，国家提出了以人为本的发展理念。企业人力资源管理工作在创新的过程中应该将这种思想观念融入其中，也就是说，企业要以员工作为核心进行人力资源的管理工作。这样不但能够有效地推动企业的发展与进步，而且还能够让员工对工作产生强烈的热情，使其在工作活动中最大程度上发挥出自身的优势与价值。进而形成企业与员工同步发展、同步进步的新型发展模式。与此同时，以人为本的管理理念形成还能够有效地提高员工的工作效益。

由于人才在企业的发展过程中占据着决定性的影响，所以在实际的企业人力资源管理中，企业和有关部门必须充分考虑员工自身的需求，加强对人才的挖掘以及人力资源管理的力度。不仅如此，在企业的人力资源管理工作中还要注重将员工自身的发展目标和企业的规划方向与目标进行高效的整合。从而实现人才与企业共同发展与进步。除此之外，企业在实施以人为本的管理理念时还要注重员工之间的团队意识培育，只有员工之间有了强烈的团体意识感与工作的责任感，才能够共同创造更好的工作效果。企业在建设企业文化时应该将这种以人为本的管理思想融入其中，提高员工对企业文化的认识，并且帮助员工及更深入地了解企业、明确企业的发展目标与发展价值，然后促使员工能够对企业产生认可感，进而带动员工在工作中的积极性与热情，为企业的高效发展提供人才保障。

3.5 引进互联网技术开展企业管理

随着经济时代脚步的到来，科学技术与信息技术在人们的生活、工作以及学习过程中影响力度不断增大。如果在新时代中运用以往的人力资源管理方式，很容易致使工作效率低下，有可能出现工作失误的情况，而且容易造成人才的浪费。对于这种情况，企业可以引进互联网技术。在低碳经济环境下中，企业人力资源管理人员可以充分地运用互联

网的优势，让其对企业的经营状况和员工的工作状态进行详细的分析。然后人力资源管理部门可以通过互联网剖析出的具体数据对员工的工作进行考核和剖析，进而做出有效的调整，实现高效率的人员配置与管理。进而提升企业运行的效率与价值。企业想要形成高效、准确的人力资源管理工作，就要运用现代技术，将其在现实的企业人力资源管理工作中应用，跟进时代进步的脚步。并且阶段性地对人力资源管理人员进行培训，增强其自身的综合素养以及对信息技术应用技能的培育。通过互联网技术和数据的支持，能够为企业和员工个人剖析出自身的现实状况和发展缺点，进而进行精确的管理活动，实现高效率的企业工作环境，为企业的发展提供优质的基础与环境^[6]。

4 结语

总而言之，人力资源对于企业发展的状况有着直接的影响，面临新社会的不断变革，企业应该加强人力资源管理，更新企业自身的管理思想和理念，认真剖析现代企业在发展中的漏洞，分析新社会背景下人力资源管理发展的趋势以及创新的途径，对现下的企业人力资源工作做出有效的改变和创新，保障相关工作以低碳、绿色的发展形势驱动。

参考文献

- [1] 李倩文.企业绿色人力资源管理实施策略[J].人才资源开发,2022(24):76-78.
- [2] 胡馨芳,宋成一.绿色人力资源管理理念下的人才开发策略[J].江苏商论,2020(12):123-127.
- [3] 彭高亮,刘若舟.经济转型背景下绿色人力资源管理的实施策略[J].投资与合作,2020(10):122-124.
- [4] 裴新明.低碳经济环境下的绿色人力资源管理策略探究[J].山西农经,2018(17):65-66.
- [5] 吕照光.低碳经济环境下的绿色人力资源管理策略分析[J].统计与管理,2017(6):158-159.
- [6] 高艳,原璐璐.经济转型下绿色人力资源管理的策略研究[J].金融经济,2015(20):99-101.