

探究数字化时代下绿色人才机制优化与组织可持续发展策略

黎龙添

广州软件学院网络空间安全学院 广东广州 510000

摘要：企业正处在数字化时代凸显出一系列阶段性的问题，绿色人才问题、环境问题、组织可持续发展问题愈发凸显。本文深入探析组织实现可持续发展所面对的新机遇和挑战从绿色人才机制的角度出发剖析数字化对绿色人才需求的现状，分析目前阶段绿色人才机制面临的困境，文章从教育培养维度、企业人才吸引维度、企业激励留存维度和绿色工作理念维度探讨绿色人才机制的构建，从经济绩效层面、环境绩效层面、社会绩效层面、提出有针对性的绿色人才机制优化策略路径，助力组织在绿色转型和可持续发展中稳定前进。

关键词：数字化；绿色人才机制优化；可持续发展

1. 引言

在新时代数字化进程中，企业经营环境发生剧烈变化，互联网大数据、人工智能新技术的应用广泛，过程中企业面临着新挑战和发展机遇；绿色人才问题、环境问题和组织可持续发展问题成为核心问题，绿色人才储备、培养与运用等方面诸多困境，绿色人才不仅拥有专业技术技能还应具备绿色发展理念。

2. 新时代数字化对绿色人才新需求

面对新实践的需求，一是对跨学科知识融合与消化，融合环境科学、生态学等传统绿色领域知识，同时掌握智能环保监测系统、绿色供应链数字化管理等复杂工作场景；二是具备数字化技术技能，大数据分析、人工智能应用同时还要有强烈的环保意识和可持续发展理念，通过数字化工具实现能源管理的优化，减少碳排放；三是具备创新能力与实践能力，绿色人才具备创新思维和实践能力，能够通过技术创新解决实际问题，利用数字化平台进行绿色技术研发和应用，推动企业绿色转型；四是绿色人才需要具备全球视野与合作能力，绿色人才需要具备全球视野与国际同行合作，引进先进绿色技术和管理经验。

3. 绿色人才机制现状和存在问题

绿色人才机制在数字化时代中面临着很多挑战须认真对待和优化完善。培训、教育层面上，数字化教育资源确实较为丰富的内容，但在构建整体上绿色人才教育机制尚未完全建立或缺乏相对准则和标准，并且存在一定脱节问题特别在绿色发展专业课程实训环节薄弱，体系不清晰导致难以

适应企业实际工作需求；企业管理层面上，绿色人才吸引力不足问题较为常见，一方面认识不到绿色人才战略价值，大部分岗位薪酬水平缺乏竞争力，企业工作环境与职业发展规划方向不够明晰难以吸引高素质绿色人才加入；另一方面企业内部激励机制缺乏，绿色创新成果和环保贡献考核体系不完善；企业内部晋升渠道未打通致使绿色人才流失现象严重；企业方面存在业绩经营困难，难以实施绿色发展战略的要求；在绿色工作理念认同层面上，部分企业员工认同感较低不参与绿色行动，企业内部各部门对绿色发展缺乏系统认知，难以形成合力推动绿色项目落地。以上问题的存在不仅影响绿色人才机制的建立也制约组织可持续发展进程。

4. 构建绿色人才机制优化策略

针对以上绿色人才机制存在的难题，可以看出构建绿色人才机制的优化对于组织可持续发展至关重要。

一是教育培养维度，打牢教育体系基础是培养绿色人才的基础。建立从基础教育、职业教育、高等教育系统化专业人才培养方案、绿色人才培养体系，增设绿色人才必修核心课程设置和兴趣的选修课程设置，学生在学习阶段学到绿色发展理念知识，贯穿整个学习生涯；加强数字化教育平台搭建与建设，在线教育平台开设绿色低碳课程，新媒体平台发布科普文章、图片、问答、短视频等吸引更多广泛的学生受众；推动产学研基地建立，依托企业、高校、科研机构资源联合培养兼具理论素养和实践技能的高素质绿色人才，开设相应的“特训班”专门课程，提升学生实践能力打造绿色发展应用人才。

二是企业人才吸引维度

企业提升绿色发展的战略定位。吸引绿色人才提高薪酬待遇,完善具有竞争力薪酬体系,吸引高素质绿色人才加入;提供明确职业规划发展定位,打通绿色人才通道,设立绿色岗位、晋升机制增强人才的归属感,为绿色人才设计定制化职业发展规划,提供多样化的晋升通道;营造良好的绿色发展理念工作环境,打造绿色环保的工作环境,提供健康舒适的工作条件。

三是企业激励留存维度

精神激励和物质奖励,完善激励机制留住绿色人才的关键措施。企业明确的制定激励政策,鼓励绿色行为、奖励创新成果,设立绿色创新奖、环保贡献奖等激发员工的创新活力增强他们的成就感。提供终身学习的机会,通过持续培训提升绿色人才的专业技能和综合素质,定期组织内部培训、内部讲座活动、外部研讨会和学术交流活动不断提升自身能力。

四是绿色工作理念维度

加强推广绿色工作理念,企业通过内部网站、公告栏等渠道宣传绿色工作理念,打造个人绿色发展成功典型模范,提升员工的绿色发展意识。定期组织环保志愿者活动、绿色办公挑战、绿色大数据比赛等活动,鼓励员工参与,共同互动,增强团队凝聚力;将绿色发展文化融入企业价值观形成全员参与绿色氛围,制定绿色行为守则、准则,锻炼绿色发展思维,不断掌握新技术、新技能在实际工作中转变、改变新的工作方式。

五是组织可持续发展策略

从经济绩效层面上,绿色高端人才可突破发展瓶颈,主导企业加强研发突破瓶颈掌握新技术,开发绿色新产品,提升新产品市场竞争力、品牌价值为企业创收。推动技术创新或革新,推动企业在技术创新和产品升级方面取得突破提升企业的内在核心竞争力;从环境绩效层面上,绿色人才更加注重生态环保的指标,推动企业采用低碳新材料、环保生产工艺减少废弃物排放与能源消耗;绿色人才发展推动优化能源管理,利用数字化工具和绿色技术实现提高能源利用率;推动绿色供应链发展,推动供应商和合作伙伴同步建立绿色发展的关系确保物料的合规性和环保性;从社会绩效层面上,企业社会责任反馈良好,得到社会的认可和消费者客户的高度认可,积极践行绿色发展为社会提供更多绿色就业

岗位。企业能够提升自身社会形象还能得到社会增值,推动行业绿色标准的制定和推广引领行业可持续发展。

5. 绿色人才机制助力组织可持续发展实践新路径

一是强化灵活运用数字化工具,工具选型与引入数据采集与录入,数据分析与洞察挖掘信息反馈,可以使用数字化工具对 ESG 数据进行管理;

二是与利益相关者的紧密互动,定期组织说明会,客户沟通收集客户对绿色产品改进建议、优化产品方向;员工参与促进鼓励员工企业可持续发展建言献策;主要供应商签订绿色合作协议评估供应商绿色表现;

三是绿色技术人才的持续培养,企业应与高校和科研机构合作,开设专班培训提升绿色技术人才的专业技能和创新能力;

四是绿色文化的推广,通过内部宣传和培训,绿色文化融入企业价值观中形成全员参与的绿色氛围提升企业的整体绿色绩效,激励员工养成绿色习惯,项目推进打破部门壁垒共同攻克绿色技术难题提升企业整体绿色绩效;

五是构建绿色人才组织,行业领军企业或行业协会牵头,吸引上下游企业、高校、科研机构基于共同绿色发展愿景加入,共同商讨制定合作规则,项目运作实现优势互补,推动行业绿色发展;

六是打造绿色人才聚集地,企业搭建平台,企业联合专业数字化团队或依托现有社交学习平台,打造专属绿色人才在线课程学习、项目发布、技术交流、专家直播讲座、线下技术沙龙,促进人才交流成长让绿色人才持续焕发生机与活力。

6. 展望与不足

本文从绿色人才机制的角度探讨新时代数字化组织可持续发展的优化策略,提出了多维度的绿色人才机制优化策略和具体实践新路径。然而研究仍存在一些不足的地方对不同行业 and 不同地区的具体应用缺乏深入分析,未来研究可以细化和拓展;通过优化绿色人才机制企业能够在数字化时代实现绿色发展和组织可持续发展。

参考文献:

- [1] 郭玉,李鹤飞.社会生态系统理论视阈下绿色人才培养产教融合系统构建研究[J].内江科技,2024,45(11):70-72.
- [2] 蒋琬,郭亚鹏.构建与绿色低碳发展相适应的人才体系[N].山西日报,2024-03-05(010).

- [3] 李德尚玉, 郭晓洁, 唐冰淳. ESG、绿色人才就业火爆背后 企业加速拥抱 ESG[N]. 21 世纪经济报道, 2023-11-21(006).DOI:10.28723/n.cnki.nsjbd.2023.004588.
- [4] 李力, 王帅, 邱瑞. 中国“双碳”人才发展现状与培养路径研究 [J]. 发展研究, 2023, 40(03): 45-51.
- [5] 魏桥. 绿色人才为企业可持续发展赋能 [N]. 国际商报, 2022-09-21(002).DOI:10.28270/n.cnki.ngjsb.2022.003777.
- [6] 刘慧. 绿色人才是推动绿色转型的迫切需要 [N]. 中国经济时报, 2022-09-06(002).DOI:10.28427/n.cnki.njjsb.2022.002048.
- [7] 孙欢. 新时代高校绿色人才培养模式探析 [J]. 大学, 2020(07): 32-33.
- [8] 牛林顿. 人力资源规划与组织可持续发展的关系研究 [J]. 财经界, 2024(32): 171-173. DOI:10.19887/j.cnki.cn11-4098/f.2024.32.037.
- [9] 中国环境与发展国际合作委员会. (2024). 数字化与绿色技术促进可持续发展 (2024): 数字绿色双转型与城市可持续发展. 取自 http://www.cciced.net/dxhd/nh/2018_9614/nhwj/202410/P020241108319071439109.pdf
- [10] 王家庭, 盛楠. 数字化转型推动企业绿色创新——基于信息效应、资源效应与技术效应的分析 [J]. 北京工业大学学报 (社会科学版), 2024, 24(5): 113-130.

作者简介:

黎龙添 (1986.04-), 男, 汉族, 广东人, 博士学位, 研究方向: 商业管理。

广东省人力资源研究会 2024 年立项课题成果; 资金项目: 广州软件学院科研项目成果, 立项编号: GDHRS-24-02-032)