

新能源出海,绿色金融如何“造血”

2026年是“十五五”开局之年,新能源产业全球化进入新阶段。上半年,我国“新三样”出口合计8196.64亿元,同比增长46.1%,历史同期首次突破8000亿元。随着新能源汽车、锂电池、光伏等产业加快走向海外,企业的国际化布局也从产品出口逐步延伸至产能、技术和产业链。

产业走向海外,金融需求随之变化。过去,企业融资主要用于扩大产能和补充流动资金;如今,海外建厂、项目投资、跨境结算、汇率管理以及供应链风险管理等需求日益增加。金融服务如何跟上产业全球化,成为绿色金融需要回答的新问题。

今年3月发布的《中华人民共和国国民经济和社会发展规划第十五个五年规划纲要》提出,丰富绿色金融产品和服务,有序推进碳金融产品和衍生工具创新,健全金融机构绿色金融考核评价体系。6月印发的《新型能源体系建设“十五五”规划》进一步提出,推动绿色金融产品和服务创新,拓宽直接融资渠道。绿色金融正从支持单一项目,逐步融入能源转型和产业发展的长期机制。

一、产业出海,金融需求正在改变

新能源产业具有投资规模大、技术迭代

快、产业链长等特点。从研发、量产到海外布局,不同阶段对应着不同的资金需求。

研发阶段需要期限较长、能够承受一定技术不确定性的资金;扩大产能需要中长期融资;上下游账期拉长,需要供应链金融缓解资金压力;进入海外市场后,又会产生项目融资、贸易融资、跨境结算、保险和汇率风险管理等需求。

金融机构评价新能源企业,也需要从单纯关注利润、资产和抵押物到进一步了解企业所在的产业链和商业模式。

对于制造企业,技术路线、订单质量、客户结构、产能利用率、供应链稳定性和海外市场能力等因素,都与未来现金流密切相关;对于新能源项目,则需要关注资源条件、并网进度、利用小时数、电价机制和长期运营能力等因素。

金融机构只有真正理解产业,才能更准确地识别风险,也才能将资金投向具有长期竞争力的企业。

二、绿色金融不能只“看绿色”,更要“看产业”

新能源项目虽具有绿色属性,但企业经营仍然面临技术迭代、市场竞争、资本开

支以及海外政策等风险。仅判断项目是否符合绿色标准,并不足以判断融资风险。

绿色金融需要进一步从“识别绿色项目”走向“识别产业价值”。

据中国金融信息网披露,2026年一季度银行间市场共发行绿色债务融资工具76只、710.48亿元,同比增长32.62%,募集资金主要投向清洁能源、基础设施绿色升级和节能环保等领域。绿色融资工具持续丰富,为新能源产业提供了更多直接融资渠道。

对金融机构而言,下一步需要提升产业研究能力,将技术路线、客户结构、订单质量、产能利用率等经营指标与传统财务指标结合,建立更加符合新能源产业特点的评价体系。

这不仅有助于降低金融机构自身的风险,也能够改善高成长、轻资产新能源企业的融资条件。

三、企业走出去,金融服务也要走出去

新能源企业进入海外市场后,风险结构更加复杂。

产品出口涉及贸易融资和跨境结算;海外建厂涉及长期项目融资;大型能源项目需要保险和信用支持;不同币种交易则需要汇

率风险管理。同时,海外客户和金融机构对碳排放、供应链管理、劳工权益和信息披露等方面的要求也在提高。

金融服务因此不能局限于国内贷款,而应围绕企业海外经营提供融资、结算、保险和风险管理等综合服务。

2026年上半年,中国进出口银行新发放外贸领域贷款近6500亿元,其中近40%投向稳外贸主体和产业链,并提出支持绿色贸易以及优势产能、优质装备“出海”。这一实践表明,政策性金融正在从单一融资支持向覆盖产业链和跨境经营的综合服务延伸。

对于新能源企业而言,真正有价值的金融支持,不只是降低融资成本,更是帮助企业降低跨境经营的不确定性,让资金、贸易和产业布局形成更加稳定的连接。

四、让金融真正服务新能源全球化

新能源产业全球化已经从单一产品出口逐步走向产业链、技术和产能的全球配置,金融服务也需要相应调整。

一是建立符合新能源产业特点的评价体系。在传统财务指标之外,将技术路线、订单质量、客户结构、产能利用率和海外业务能力纳入评价,降低高成长、轻资产企业

的融资障碍。

二是完善跨境综合金融服务。围绕海外建厂、项目投资和产品出口等方面,统筹融资、保险、结算和汇率管理,发挥政策性金融、出口信用保险等工具的作用,帮助企业降低进入新市场的风险。

三是将ESG从融资要求转化为经营能力。对出海企业而言,ESG不仅是金融机构评价企业的一项指标,也关系到海外客户、供应商和投资者对企业的认可。企业应将碳排放、供应链管理、安全生产和信息披露纳入日常经营,而不是仅在融资时进行披露。

新能源产业走向全球,竞争的不仅是产品和技术,也包括产业组织、风险管理和金融服务能力。

绿色金融的作用,不是简单增加资金供给,而是提高资金识别产业价值和管理风险的能力。当金融能够更精准地匹配企业发展周期,更有效地覆盖跨境经营风险时,资金才能真正转化为新能源企业的技术、产能和全球市场能力。

从“输血”走向“造血”,绿色金融才能成为新能源产业全球化发展的长期支撑。

作者:刘宁(FutureTech Consulting)

人力资源管理赋能国有高速公路企业经济高质量发展的实践路径研究

摘要:随着我国经济发展进入高质量发展阶段,国有企业面临由规模扩张向质量效益提升转型的新要求。高速公路企业作为交通基础设施运营主体,承担保障交通服务和促进区域经济发展的重要职责。在运营管理、智慧高速建设以及市场化改革不断深化的背景下,人力资源管理需要从传统事务管理向战略型管理转变,通过优化人才配置、完善培养体系、强化绩效激励和推进数字化转型,为企业经济高质量发展提供支撑。本文分析人力资源管理赋能国有高速公路企业发展的作用机制,结合当前管理实践中存在的问题,提出优化战略人力资源体系、加强人才队伍建设、完善绩效评价机制、推进数字化管理等路径,以期为国有高速公路企业提升核心竞争力提供参考。

关键词:人力资源管理;国有企业;高速公路;人才培养;经济高质量发展

一、引言

近年来,我国经济发展方式不断转变,国有企业改革持续深化,企业发展更加注重质量、效率 and 创新能力。高速公路企业作为交通运输体系的重要组成部分,既承担公共服务职责,也需要不断提升经营管理水平。随着智慧高速、数字化运营以及产业融合发展不断推进,企业竞争优势逐渐由传统资源优势转向人才优势和管理优势。

人力资源是企业发展的核心资源。传统人事管理主要关注人员配置、工资管理和基础事务,而现代人力资源管理更加注重发挥战略支撑作用,通过人才规划、能力开发、绩效管理和激励机制建设,将员工个人发展与企业战略目标相结合。对于高速公路企业而言,建立科学的人力资源管理体系,是提升组织运行效率、降低管理成本、增强发展动力的重要途径。

二、人力资源管理赋能国有高速公路企业经济高质量发展的作用机制

(一)优化人才资源配置,提升企业运营效率

高速公路企业业务涵盖收费运营、工程养护、机电管理、综合管理等多个领域,对人才专业能力提出不同要求。科学的人力资源管理能够通过岗位分析、人才盘点和人员规划等,实现人才与岗位精准匹配,提高组织运行效率。合理配置人力资源,不仅能够减少资源浪费,也能够促进企业管理效能提升,为经济效益增长提供基础保障。

(二)强化人才培养能力,增强企业创新动力

随着智慧高速建设和数字化转型深入推进,高速公路企业需要更多具备专业技能和创新能力的复合型人才。通过完善培训体系、建立职业发展通道、开展岗位交流和技能提升,可以不断提高员工综合素质,为企业创新发展提供人才支撑。

(三)完善激励机制,激发员工价值创造能力

有效的绩效管理和激励机制能够有效调动员工积极性。通过建立与企业战略目标相匹配的绩效评价体系,将员工工作贡献、创新成果和岗位价值纳入评价范围,可以推动员工由完成任务向创造价值转变,实现员工成长与企业发展的协同。

三、当前国有高速公路企业人力资源管理存在的问题

(一)人才结构与企业发展需求匹配度不足

随着高速公路行业向数字化、智能化和市场化方向发展,企业对信息技术、经营管理和创新型人才的需求不断增加。但部分企业人才结构仍以传统运营管理人才为主,在智慧高速建设、数字化管理、产业拓展等领域的专业人才储备不足。同时,既懂交通业务又具备数字技术、经营管理能力的复合型人才较为缺乏,人才供给与企业转型发展

需求之间存在一定差距,需要进一步优化人才结构,提高人力资源配置效率。

(二)人才培养体系仍需完善

部分企业人才培养仍以岗位技能培训为主,与企业战略发展和人才成长需求结合不够紧密。在青年人才培养、专业技术人才成长和管理人才储备方面,职业发展规划、岗位锻炼机制和人才梯队建设仍需进一步完善。同时,培训成果转化和评价机制有待加强,需要推动人才培养与满足岗位需求向支撑企业长远发展转变。

(三)绩效管理和激励机制精准性不足

绩效管理是激发员工积极性、促进企业发展的重要手段,但部分企业仍存在考核指标针对性不足、岗位差异体现不明显、结果运用不充分等问题。由于不同岗位价值贡献存在差异,统一化考核方式难以充分体现员工实际业绩。因此,需要进一步优化绩效评价体系,加强绩效结果与薪酬分配、岗位晋升、人才培养等方面的联动,提升激励效果。

(四)人力资源数字化水平有待提升

数字经济背景下,人力资源管理需要借助数字技术提高管理效率和决策水平。目前,部分企业人力资源数字化建设仍停留在基础信息管理阶段,在人才数据分析、岗位匹配、人才预测和智能决策等方面应用不足。未来,应加强人力资源信息平台建设,推动数据资源整合应用,实现人力资源管理由传统经验管理向数字化、精准化管理转变。

四、人力资源管理赋能经济高质量发展的实践路径

(一)构建战略型人力资源管理体系

国有高速公路企业应推动人力资源管理由传统事务管理向战略管理转型,将人才规划纳入企业发展总体布局,围绕企业运营管理、养护提升、智慧高速建设和产业拓展等重点任务,科学预测人才需求,优化岗位

配置和人才结构。同时,建立分类管理机制,根据不同岗位特点实施精准化人才配置,提高人岗匹配水平。此外,要加强干部人才队伍建设,完善选拔、培养、使用机制,不断提升组织管理能力,为企业经济高质量发展提供坚实的人才保障。

(二)完善人才培养体系,打造高素质人才队伍

企业应围绕战略发展需求,建立覆盖不同层级、不同专业的人才培养体系,重点加强青年人才、专业技术人才和复合型管理人才培养。通过岗位实践、专业培训、导师带教、技能竞赛等多种方式,提高员工业务能力、创新能力和综合素质。同时,完善员工职业发展通道,建立人才成长激励机制,引导员工主动提升能力,实现员工个人成长与企业发展目标有效融合,为企业持续发展提供人才支撑。

(三)优化绩效管理体系,激发员工发展活力

企业应进一步完善科学、公平、有效的绩效评价体系,将企业经营目标、重点工作任务与岗位职责相结合,实现战略目标向基层岗位有效传导。针对运营管理、工程技术、职能管理等不同岗位特点,建立差异化考核指标,突出工作质量、创新贡献和价值创造能力评价。同时,加强绩效结果应用,将考核结果与岗位晋升、薪酬调整、培训发展和人才评价相结合,充分发挥绩效管理的激励和导向作用,激发员工工作积极性。

(四)推进数字化人力资源管理,提高管理效能

随着数字经济和智慧高速建设不断推进,企业应加快人力资源数字化转型,利用信息技术建设完善的人力资源管理平台,加强员工信息、岗位需求、培训情况和绩效表现等数据整合分析,实现人才管理精准化和决策科学化。通过数字化工具优化招聘、培训、考核等管理流程,提高工作效率,降低管理成本,推动人力

资源管理由经验管理向数据驱动管理转变,为企业发展提供更加精准的人才支持。

(五)营造良好的人才发展环境,增强企业凝聚力

企业应坚持以人为本,加强企业文化建设,完善员工关怀机制和职业发展规划,增强员工对企业的认同感和归属感。通过营造尊重人才、培养人才、使用人才的良好氛围,激发员工主动担当和创新创造意识。同时,将企业文化建设与人才管理相结合,引导员工形成共同价值追求,把个人发展目标融入企业发展战略,实现人才优势向企业竞争优势的有效转化。

五、结语

经济高质量发展背景下,国有高速公路企业需要更加重视人力资源管理的战略价值,通过优化人才配置、完善培养体系、创新激励机制和推进数字化转型,可以进一步提升组织效能和经济发展质量。未来,高速公路企业应持续深化人力资源改革,充分发挥人才第一资源作用,为企业高质量发展提供持续动力。

作者:彭夕航(广西平天高速公路有限公司)

参考文献

- [1]姚旭.国企战略人力资源管理体系如何建设[J].人民论坛,2021(04):72-75.
- [2]王春.国有企业人力资源管理的主要症结和出路[J].北京理工大学学报(社会科学版),2001,3(1):44-47.
- [3]黄奕涵,黄春燕.浅析我国国有企业人力资源管理存在的问题及对策[J].现代营销(经营版),2020(12):144-145.
- [4]杨柳.国有企业人力资源管理现状及管理策略研究[J].创新科技,2024,24(02):92-98.

党建赋能国有高速公路企业经济提质增效的实践路径研究

摘要:国有高速公路企业作为交通基础设施运营主体,承担着保障道路安全畅通、服务区域经济发展、推动交通强国建设的重要职责。在深化国有企业改革和推进高质量发展的背景下,如何将党的政治优势、组织优势转化为企业竞争优势和经济发展优势,成为新时代国有高速公路企业党建工作的重要课题。本文围绕党建与生产经营深度融合要求,分析党建赋能国有高速公路企业经济提质增效的内在逻辑,针对党建与经营融合不足、价值转化机制不完善、党员先锋模范作用发挥不充分等问题,提出强化党建引领经营发展、深化“党建+运营管理”融合、发挥党员先锋模范作用、完善党建价值评价体系等路径,为推动国有高速公路企业高质量发展提供参考。

关键词:党建赋能;国有企业;高速公路运营;经济提质增效;融合发展

一、引言

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是推动国民经济发展的力量。坚持党的领导、加强党的建设,是国有企业发展的根本保证。新时代背景下,国有企业不仅承担经济责任,同时承担政治责任和社会责任,必须把党的领导融入企业治理全过程,把党建优势转化为企业发展优势。

高速公路企业具有公益属性和经营属性双重特点。一方面,高速公路承担着完善交通网络、服务区域经济发展、保障公共安全出行的重要职责;另一方面,随着市场化改革不断推进,企业也面临运营成本控制、管理效率提升、服务质量优化等现实压力。因此,推动党建工作与生产经营深度融合,是提升企业治理能力和经济发展质量的重要途径。

当前,部分高速公路企业党建工作与经营管理仍存在融合不足的问题,党建成果向经济价值转化路径不够清晰,党员先锋模范作用在降本增效、管理创新等方面发挥还不充分。因此,研究党建赋能高速公路企业经

济提质增效的实践路径,对于推动党建工作服务企业中心任务具有重要意义。

二、党建赋能国有高速公路企业经济发展的内在逻辑

(一)党建引领企业发展方向,实现政治优势向发展优势转化

国有企业区别于一般市场主体的重要特点,在于坚持党的领导。党建工作不仅承担思想建设和组织建设任务,更重要的是发挥方向引领作用,确保企业改革发展始终沿着正确方向推进。高速公路企业通过党建引领,将服务国家交通战略、促进区域经济发展、提升公共服务能力融入企业经营全过程,实现企业价值与社会价值统一。

(二)党建强化组织体系建设,实现组织优势向管理效能转化

高速公路运营具有点多、线长、面广的特点,对组织协调能力提出较高要求。党的组织体系能够有效发挥凝聚力量、协调资源、推动落实的作用。通过建设党员责任区、党员先锋岗等载体,将党建工作融入收费运营、安全生产、设备维护、应急保障等业务环节,能够推动管理效率提升,实现党建优势向经营优势转化。

(三)党建推动人才队伍建设,实现人才优势向经济优势转化

企业竞争归根到底是人才竞争。党建工作通过党员教育管理、青年人才培养、岗位技能提升等方式,推动形成党员带头创新、骨干推动改革、员工积极参与的发展格局。当党员队伍成为企业改革发展的骨干力量时,党建优势能够进一步转化为人才优势和竞争优势。

三、当前党建赋能高速公路企业经济发展的现实问题

(一)党建与生产经营融合深度仍需提升

部分企业仍存在党建工作与业务工作相对分离的问题,党建活动与经营指标、重

点任务结合不够紧密。一些党建工作更多关注形式开展,而对于如何促进成本降低、效率提升、服务优化研究不足,导致党建价值未能充分体现。

(二)党建价值转化机制仍不够完善

当前党建评价体系更多关注组织建设、党员教育和活动开展情况,对于党建如何推动经营指标提升缺乏量化评价标准。党建成果与企业经济效益之间缺少有效连接,需要进一步建立科学评价机制。

(三)党员先锋模范作用发挥仍需强化

部分党员虽能够完成岗位职责,但在技术创新、管理优化、降本增效方面主动性仍需提升。需要进一步激发党员创新活力,使党员成为推动企业高质量发展的重要力量。

四、党建赋能高速公路企业经济提质增效的实践路径

(一)强化党建引领经营发展,推动党建目标与经济目标融合

企业应建立党建工作与经营发展同步谋划机制,将企业重点任务纳入党建工作体系。围绕安全生产、运营管理、成本控制、服务提升等重点领域设置党建项目,使党建工作真正融入企业改革发展全过程。同时,应将经营成果作为检验党建成效的重要依据,实现以党建部署经营任务,以经营成果检验党建效果。

(二)深化“党建+运营管理”,提升企业经营效率

高速公路企业应围绕收费运营、安全管理、成本控制等核心业务,探索党建与生产经营融合模式。在收费服务方面,通过党员示范岗建设,引导党员优化服务流程,提高通行效率;在安全生产方面,通过党员责任区制度,推动党员参与隐患排查、风险防控和应急保障;在成本管理方面,组织党员开展节能降耗、设备优化和流程改进活动,实现运营成本降低和管理效益提升。

(三)发挥党员先锋模范作用,激发基层

经济活力

应建立党员创新创效机制,通过党员技术攻关小组、党员服务先锋队等形式,引导党员主动参与企业管理创新和业务优化。推动党员由岗位执行者向改革推动者转变,在解决运营难题、提升服务水平、促进企业发展中发挥先锋作用。

(四)完善党建价值评价体系,实现党建成果量化转化

应建立党建赋能评价体系,将党建成果与经营指标相结合。评价内容既包括组织建设、党员作用发挥等党建指标,也包括运营效率、成本控制、安全管理、服务质量等经济指标,通过量化分析体现党建工作的实际贡献,实现党建价值向经济价值转化。

五、完善党建赋能经济发展的保障机制

(一)强化组织保障,夯实党建赋能经济发展的基础

党建赋能国有高速公路企业经济提质增效,关键在于构建权责明确、协同高效的组织体系。企业应坚持党委统一领导,建立党群部门统筹协调、业务部门协同推进、基层党组织具体落实的工作机制,将党建工作融入企业改革发展和生产经营全过程,推动党建与经营管理同谋划、同部署、同推进、同考核。同时,充分发挥基层党组织战斗堡垒作用,通过党员责任区、党员先锋岗等载体,引导党员干部在安全生产、运营管理、服务提升、降本增效等重点任务中发挥先锋作用,为企业高质量发展提供组织保障。

(二)完善制度保障,推动党建与生产经营深度融合

制度建设是实现党建赋能经济发展的重要支撑。企业应建立党建与生产经营融合机制,通过党委会、经营分会会、党建工作例会等形式,加强党建工作与业务工作的协同联动。围绕收费运营、安全管理、成本控制、服务优化等重点任务,推进党建项目化

管理,将党建优势转化为解决经营难题、提升管理效能的实际成果。同时,完善党建评价机制,将党建成效与企业经营指标相结合,以量化评价推动党建工作由“软要求”向“硬成果”转变。

(三)加强创新保障,拓展党建赋能发展新路径

创新是推动企业高质量发展的重要动力。国有高速公路企业应结合智慧高速建设、数字化转型和路衍经济发展需求,探索党建与技术创新、管理创新、服务创新融合的新模式。通过发挥党员技术骨干和青年人才作用,推动数字技术应用、运营管理优化和资源价值开发,不断提升企业核心竞争力,实现党建优势向发展优势、经济优势有效转化。

六、结语

党建赋能不是简单将党建工作与经营工作叠加,而是通过政治引领、组织保障、人才培养和机制创新,将党的建设优势转化为企业发展优势。国有高速公路企业应坚持党建引领,把党建融入生产经营全过程,实现党建工作与经济发展的深度融合,为企业高质量发展提供持续动力。

作者:黄师婕(广西交通投资集团河池高速公路运营有限公司东兰分公司)

参考文献

- [1]姜洁.坚持党对国有企业的领导不动摇开创国有企业党的建设新局面:刘云山讲话王岐山张高丽出席[N].人民日报,2016-10-12(001).
- [2]丁郁.新时代国有企业党的建设研究[D].四川大学,2023.
- [3]以高质量党建引领企业高质量发展[J].商业文化,2026(13):14-15.
- [4]秦政.新时代背景下国有企业党建工作与生产经营深度融合路径探究[J].中外企业文化,2025(8):172-174.