



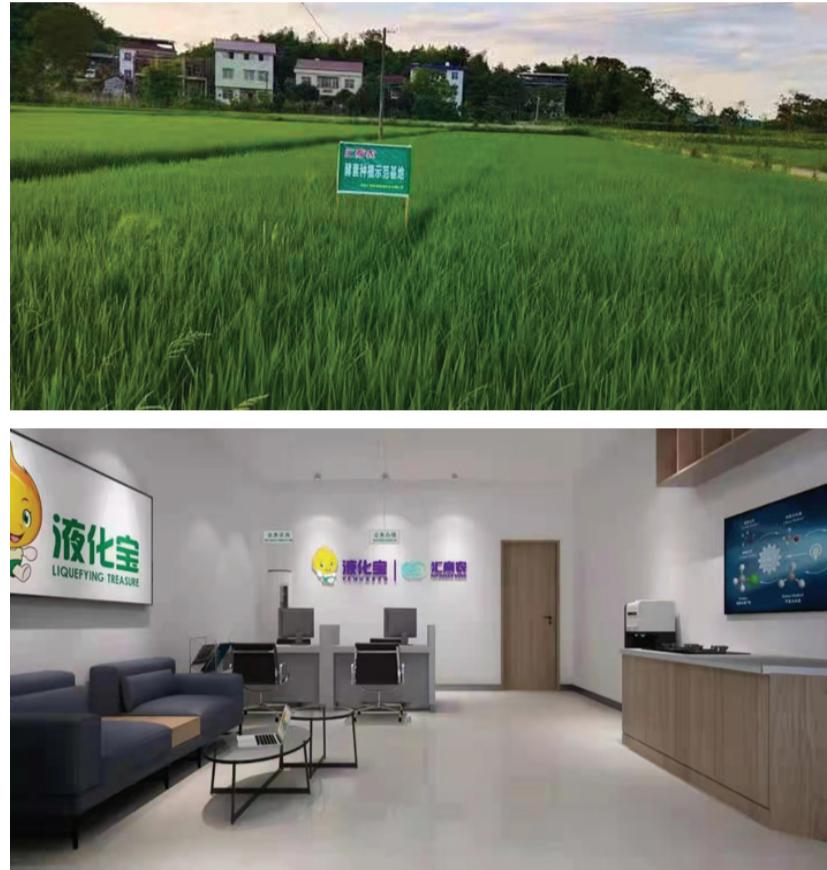
搜狐新闻客户端



消费日报微信公众平台

小公司 大格局

湖南汇商农公司以推广绿色清洁能源为己任



2021政府工作报告中指出,要通过新能源发展、科技创新、制度建设等一系列举措保障“碳中和”目标的实现。在碳达峰、碳中和提升到国家战略高度的时代大背景下,碳达峰、碳中和对国内能源行业方方面面提出了更高的要求,这对目前能源行业中竞争激烈的大小企业来说,既是一次挑战,也是一次机遇。

湖南汇商农新能源科技有限公司

于2019年11月在湖南永州冷水滩成立,以新能源为主导线串联惠三农综合服务站,秉承“服务三农、便民到家”的宗旨,让老百姓享受一站式的服务,实现农业产业化经营,“惠民”是公司的核心使命。

湖南汇商农公司惠三农综合服务站以农村商业化、产业化、实体化为目标,变输血为造血,在项目地,公司以惠三农服务站为主导线,解决当地农

业机械、工业机械、民生燃料短板和补漏,为当地农村、农民以及当地企业实际解决加油难、加油远、价格高等困难。同时公司推出的环保酵素项目对于当地农村实施酵素施肥,改良土壤具有良好的效果,可以产生出原生态的酵素大米、酵素果实、无激素无农残的优良农副品种,并解决农民的产品销售困难,打造一县一品优良产品,避免种植市场混乱,产品价格无法提值,同时在惠三农项目地设置各种实际性的务农产品,如碾米厂、烘干机、榨油坊、农机修理等各务农产品陆续投入落实。公司还计划建造农业农技科技大楼、农业人才培训学校等,将系列的科技产品落实于每个服务站,对农民就业提供专业培训,打造一支知识化、人性化、素质化、专业化、技术化的农民专业团队,以精、准、效为宗旨,创办出一个永州市九县两区惠三农综合服务升级版、人性化、科学化的绿色生态综合服务站。

汇商农公司始终以推广绿色清洁能源为己任,值此国家推动碳达峰、碳中和的时代,在对传统液化气市场和液化气乡镇市场进行了充分调研后,研发出了具有全新意义的能源产品——“液化宝”。

汇商农公司经过调研总结,认为传统液化气市场有如下特点:1、市场割裂,以乡镇为单位;2、市场封闭,缺乏竞争;3、产品质量参差不齐,缺斤少两;4、易燃易爆,安全问题突出;5、使用不方便,运输困难;6、产品难以迭代,无法突破产品弊性。

而液化气乡镇市场有如下特点:1、乡镇人口分散,一个村为一个聚集地;2、各村人口聚集地距离比较远;3、天然气无法覆盖到乡镇;4、液化气市场垄断,缺乏竞争,价格较高,服务质量低

下;5、无优质、价廉、便利的清洁能源来惠民服务,改善民生。

作为汇商农公司推出的拳头产品,“液化宝”对解决传统市场上出现的问题有着十分积极的意义,它有许多让人眼前一亮的优点,归纳总结则起来是“环保的”、“高热效的”、“实用的”、“符合国家安全与环保相关标准的”。

为了行业的健康发展,在碳达峰、碳中和的进程中贡献自己的一份力量,同时也为了解决调研得出的行业痛点,汇商农公司“液化宝”的目标是:1、系列化、统一化、规范化的识别,经过系统整合的形象,形成品牌影响力;2、由平台统一进行技术支持、营销、策划和执行,并安排专人点对点支持;3、公司统一所有店面装修设计风格;4、除专人扶持外,还有7×24客服进行解答和服务;5、由公司统一管理物流运输,做到“最后一公里”。

(齐 宁)



城市更新过程中,房企应注重从“开发方式”向“经营模式”转变。城市更新不仅是空间更新,更应通过内容的整合和运营,实现区域内文化内涵的丰富和生活质量的提升。

房地产头部企业万科企业股份有限公司近日有关城市更新的动作不断。据“上海发布”公众号消息,上海市人民政府与万科在沪签署战略合作框架协议。万科董事会主席郁亮表示,将进一步深化与上海在城市更新等方面的合作对接。此前的6月,上海城市更新新基金成立,总规模约800亿元。数家房企参与签署战略合作协议,万科亦为其中之一。

当前,城市更新正成为众多房企业绩增长的新动能。远洋集团不久前公布的2021年中期业绩显示,集团已在城市更新业务领域拥有拆除重建、存量盘活、社区焕新三种模式。截至2021年6月30日,远洋已签约旧改项目近1800万平方米,分布在深圳、广州、东莞等大湾区重点城市,其中已转化项目共7个,并已获取5个旧改项目。目前共计4个项目在售,2022年预计推出3个新项目。

房企参与城市更新有望获得更多支持。“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确提出,实施城市更新行动。老旧小区改造是城市发展的重要内容之一,我国提出,到“十四五”期末,结合各地实际,力争基本完成2000年底前建成需改造城镇老旧小区改造任务。住房和城乡建设部有关负责人曾表示,鼓励房地产开发企业参与老旧小区改造。今年以来,多省市密集出台相关举措推进城市更新。除上海设立了城市更新基金以外,据报道,7月份无锡市也设立了城市更新基金,基金规模达300亿元,专项用于投资无锡旧城区改造和城市更新项目规划、建设、开发及运营等。此外,广州、北京等城市也设立了与城市更新相关的基金。

中国人民大学国发院城市更新研究中心主任秦虹表示,我国城镇化正进入中高级发展阶段,城市更新是提升城市能级最重要的举措,是城市发展转型和房地产企业发展转型的一个结合点,值得企业高度重视。

种种迹象表明,城市更新已经成为房地产行业的下一个“兵家必争之地”。有研究认为,我国未来每年有8亿平方米的存量需要更新,城市更新将是一个10万亿元级的市场。克而瑞统计数据显示,中国百强房企中参与城市更新的比例达80%,已有51%的房企运营规模超百万平方米,早期布局的项目已进入价值兑现期。

业内人士指出,城市更新项目的一大特点就是开发和回报周期长,短则几年,长则十年以上。这对房企的融资和开发运营能力都是重大的考验。在愿景集团董事长陶红兵看来,老旧小区改造项目操作过程中需要和政府、居民同时打交道,且回报周期较长,更适合不想赚“快钱”的房企。不过,因为未来增量越来越少,房地产企业更适合向这个方面转型。

城市更新的过程中,房企应该注重从“开发方式”向“经营模式”转变。城市更新不仅是空间上的更新,更应该通过内容的整合和运营,实现区域内文化内涵的丰富和生活质量的提升。日前,住房和城乡建设部就《关于在实施城市更新行动中防止大拆大建问题的通知(征求意见稿)》公开征求意见,其中提到,要转变城市开发建设方式,坚持“留改拆”并举、以保留利用提升为主,严管大拆大建,加强修缮改造,注重提升功能,增强城市活力。

经历了过去城镇化率的快速提升,我国“以人为本的新型城镇化”正向“精细化运营”迈进。摒弃过去“大拆大建”“高速度、高周转”的固有思维,城市更新更像是“老火慢炖”,对于房企而言,运营城市更新项目更应耐得住寂寞,“慢工出细活”。(经济日报)

房企开掘城市新蓝海

南方电网:深耕人才机制改革试验田

“首席专家享受与分公司子公司一把手等同待遇”“给重大专业决策参与权”“广聚天下英才的决心真够大”……7月28日,中国南方电网有限责任公司发布《高层次人才招聘公告》,面向全球招聘战略科技人才32人,在能源电力行业引起不小的震动。

近年来,南方电网坚持以人为本,全方位、多层次推进劳动、人事、分配三项制度改革,加快探索战略性现代人力资源管理,推动企业实现质量变革、效率变革和动力变革。

专业人做专业事

走进南方电网工业互联网(数字电网)联合实验室的智能传感研究与开发分室,记者看到,一群科研人员正在2000A大电流源设备前进行开发调试。“我们智能传感团队目前有20人,其中2名博士、14名硕士,专门研发数字电网的神经末梢——微型智能电流传感器。这些传感器一旦得到广泛应用,电网就能更高效地监测、调度千里之外的能量。”智能传感团队负责人田兵说。

在人才选聘中,南方电网破除学历、资历、职称、岗级限制,跨级聘任,最高至首席专家。在打破“天花板”的同时,也打开“梯度坡”,对专家实行3年任期目标责任制,考核分数小于70分或考核排名最后10%的专家,将降级或淘汰。为了让人才专心研究、专注探索,南方电网制定推行项目、资金、组织、平台、推荐、培养等精准支持政策,以3年为周期,对选拔出的高层次科技人才进行定向赋能。

“揭榜挂帅”是南方电网推进创新项目的一种组织形式,“谁有本事谁揭榜”,

能者上、智者上,用竞争激发创新活力。据南方电网创新管理部总经理林志波介绍,“只要挂帅人提出要求,公司会尽最大努力给予支持,破除壁垒,促进项目、平台、人才、资金等顺畅流动”。南方电网高级技术专家苏寅生挂帅《大电网谐波振荡问题机理及解决措施研究(一期)》项目。苏寅生表示:“国内外对大电网谐波振荡问题没有系统性研究,对它的研究是为我国乃至全球电网行业解题。公司通过揭榜挂帅机制赋能,让我可以安心、专心、全心投入到这项研究中。”

“随着改革不断深化,广大干部员工干事创业激情得到充分激发,企业改革发展活力动力显著增强。”中国南方电网有限责任公司总经理助理兼人力资源部主任王嘉君说。“十三五”期间,南方电网建成2个国家级创新平台,支持编制了12项国际标准和35项国家标准,在特高压柔性直流输电等领域实现领跑,建成世界首个特高压柔性直流输电工程——昆柳龙直流工程,该工程创下19项世界第一。

管理层能上能下

“改革不只局限在创新领域,管理层也正在进行大刀阔斧的改革。”王嘉君介绍,南方电网紧紧抓住“经理层成员任期制和契约化管理”这个改革的牛鼻子,推进新型经营责任制建设,注重完善企业治理,应建董事会的子企业全部实现外部董事占多数,积极落实董事会职权,健全授权体系,有效保障经理层依法行权。管理人员“能上不能下”,一直是深化国企改革的难点问题。南方电网坚定不移推动一人一岗签订岗位聘任协议、一人



一表设置经营业绩指标,动真碰硬推进改革。

深圳供电局作为全国“双百企业”中唯一的供电企业,是公司管制类业务单位中首家推行经理层成员任期制和契约化管理的子公司。在制定考核制度时,深圳供电局将经理层成员考核设计为组织绩效考核得分、个人贡献度得分和红线事项3部分,既体现差异性,又体现挑战性。“去年深圳客户年平均停电时间(低压)仅24.6分钟/户,管理水平达到世界领先。这一成绩与深化改革激发各级

人员的积极性是分不开的。”深圳供电局总经理李敏虹说。

目前,南方电网下属174家子公司、692家分公司已全面实现经理层成员任期制和契约化管理。同时,坚持党管干部、党管人才与市场化选聘相结合,目前已在27家子公司推行职业经理人制度,其中今年上半年新增6家。在此基础上,南方电网大力推行管理人员末等调整、不胜任退出。通过强化考核结果应用、从严管理监督等组合拳,今年以来退出各级管理人员达652人,“能上能下”

真正落到实处。

敞开升职加薪通道

改革从总部改起。今年上半年,南方电网总部示范带头,先后拿出包括总部部门及二级单位副职等各层级管理岗位64个,面向公司系统公开选聘,力度之大、规模之广为历年之最。全公司系统共有1076人自荐报名,最热门岗位有88人报名,掀起了竞争上岗热潮。

“被录用最好,就算不成功,也是一

次难得的锻炼机会。”来自广西电网公司梧州供电局的潘晓君报考了总部的主管岗位,“遴选的方式公平、公正,只要符合岗位要求,三级、四级单位的员工都可以报名”。通过这次选聘,一批来自西部地区、基层三四级单位的优秀人才充实到总部队伍中。

在总部的示范带动下,公司系统各单位迅速跟进,相继拿出一批岗位开展公开竞聘,“赛场选马”的氛围在南方电网日益浓厚。广东电网公司开展7个三级副岗位、97个四级正(副)岗位公开竞聘,岗位竞争比例最高达69:1。广西电网公司对本部四级正及以下490个岗位“全体起立,择优选聘”。

改革激活了南方电网的人才流动。从去年开始,南方电网创新干部人才实践锻炼机制,启动实施“百千人才去基层到西部计划”,聚焦服务国家重大区域协调发展战略,选派1500余名干部人才交流挂职,让这些干部在实践锻炼中经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。

改革不仅打破了“铁饭碗”,还砸掉了“大锅饭”,实现“干多干少不一样”,做到收入“能增能减”。“在我的薪酬中,绩效部分占比达80%,干得越好,拿到的薪酬就越多,干劲十足。”南方电网数字电网研究院有限公司人工智能专家梁凌宇带领人工智能研发团队通过算法实现了20多种线路常见缺陷的自动识别,极大地减轻了基层员工负担,提高了巡线效率。

坚持面向基层、服务基层,将薪酬待遇向一线倾斜。2020年,南方电网累计奖励约8万名基层人员。

通过开展系统性改革,今年上半年,南方电网营收同比增长22.1%,两年平均增长9.3%,全员劳动生产率同比增长29.5%,以改革促发展取得实效,实现“十四五”良好开局。(经济日报)