

赢创租赁:以“金融+贸易”助力实体经济新发展

■ 黄亮亮

在金融强国战略引领下,实体经济转型对资产配置精度提出了更高要求。上海赢创融资租赁有限公司(以下简称“赢创租赁”)扎根中国(上海)自由贸易试验区,聚焦低空经济、机器人等新质生产力赛道,构建金融与贸易深度融合的服务体系,精准破解中小企业与绿色项目融资痛点,打通金融活水向实体经济的“最后一公里”,为产业技术迭代与高质量发展注入强劲动能。

聚焦新质生产力,构建产业金融新生态

第一,布局前沿赛道,精准滴灌新兴产业。低空经济、智能制造正成为经济增长的新引擎。据赛迪研究院数据,2023年我国低空经济规模达5059.5亿元,预计2026年突破万亿元大关;机器人以及服务机器人市场亦呈现出快速扩张的态势。面对这一产业契机,赢创租赁敏锐洞察行业趋势,积极调整战略方向,将金融资源精准配置到高技术且高附加值的产业链环节中,跳出传统设备租赁框架,深耕无人机、电动垂直起降飞行器、服务机器人等领域,并与行业龙头企业

建立战略协同关系,通过灵活的金融方案破解轻资产企业的融资难题,推动前沿技术在物流配送、地理测绘、应急救援、商业服务等场景的落地应用,实现产业资本与技术资本的深度融合。

第二,创新业务模式,深化产融协同服务。在服务新质生产力的进程中,只靠单一资金支持难以满足企业多元化的发展需求,打造融物一体化模式成为行业发展的关键路径。赢创租赁探索“金融+贸易”一体化服务机制,整合产业链资源,提供从选型、采购到维护升级的全产业链解决方案。以低空经济为例,赢创租赁与纵横股份签署战略合作协议,借助自身贸易平台优势,辅助中策咨询科技集团采购智能无人机。在这个项目中,赢创租赁不仅以资金保障项目启动,更以资源整合者身份助力低空基础设施建设与售后服务体系搭建。这种产融结合的模式切实降低了企业升级的门槛和风险,让金融服务深度融入产业链的增值环节,提升了行业的运营效率与技术应用水平。

坚守普惠绿色本源,夯实实体经济底座

第一,践行普惠理念,破解企业融资困境。中小微企业作为国民经济的“毛

细血管”,是激活市场动能、驱动创新突破的重要力量,却长期受限于财务体系不完善、抵押物不足等现实瓶颈,深陷融资难、融资慢的发展困境。赢创租赁始终坚守服务实体经济的初心,以普惠金融为发展基石,通过优化风控模型、精简业务流程,为中小企业量身定制差异化融资方案。以上海丽邱缘科技有限公司为例,这家专精特新企业深耕数字印刷领域,手握多项核心专利,但受订单爆发式增长影响,亟需补充流动资金。针对其轻资产、高成长性的特点,赢创租赁摒弃传统“唯报表论”的审核逻辑,通过实地走访深度评估企业技术实力与订单质量,快速定制设备售后回租方案。该方案通过开设审批绿色通道,在短时间内完成资金投放,直接助力企业营收规模实现跨越式增长。这种精准高效的服务模式,充分彰显了融资租赁在缓解中小企业融资压力方面的独特价值,为区域实体经济高质量发展注入了强劲动力。

第二,深耕绿色能源,助力低碳转型升级。绿色发展是高质量发展的鲜明底色,在碳达峰、碳中和目标引领下,能源结构绿色转型已成为行业发展的必然趋势。赢创租赁积极践行绿色金融理念,深耕光伏发电、储能电站等绿色能源领

域,有效推动能源利用效率提升。借助自身资产管理经验,赢创租赁与江西赣能能源服务有限公司、上海电气国轩新能源公司等企业实现战略合作,针对新能源行业长周期、快迭代等特性,设计匹配全生命周期现金流的租赁产品,重点支持储能与分布式光伏项目。依靠引入削峰填谷的储能方案,赢创租赁在为企业降低成本、提升电力系统稳定性的同时,更从产业层面推动了清洁能源的消纳与应用。这种将金融服务与生态建设相融合的实践,既拓展了融资租赁的业务界限,也为经济社会可持续发展筑牢了绿色金融根基。

综上,赢创租赁通过深化“金融+贸易”融合的模式创新,走出了一条差异化发展之路。无论是布局低空经济等新质生产力赛道,还是深耕普惠金融与绿色能源领域,公司都充分展现了金融资本服务实体经济的强劲效能。这条“向新、向实、向善”的发展道路,不仅显著提升了企业核心服务能力,更为相关行业转型升级注入源源不断的“金融活水”,将在推动经济高质量发展进程中发挥关键支撑作用。

(作者系上海赢创融资租赁有限公司高级经济师)

探索煤炭企业思政工作提质增效新路径

■ 王晓磊

在我国经济社会发展进程中,煤炭行业国有企业长期肩负着能源保供、稳定就业、支撑地方经济发展的重要使命。随着新时代中国特色社会主义事业的推进,煤炭国企正面临转型升级、环保压力加大、智能化水平待提升等多重挑战,这对企业员工思政工作的质量和效能提出了更高要求。因此,从煤炭国企员工的实际需求出发,探索思政工作的新路径、新机制,既是加强企业党建的紧迫任务,也是推动企业高质量发展的内在需要。

强化思想认同,构建员工价值共鸣机制

思想认同是思政工作的根基,是凝聚员工共识、提升执行效能的核心纽带。煤炭国企员工构成具有鲜明的代际特征,既有扎根行业数十年的老一辈产业工人,也有注重自我价值实现的新世代员工。不同群体在价值取向、思维模式上存在明显差异,传统单向灌输式的思想教育已难以适应多元化需求。要提升思政工作实效性,首先要强化员工对企业使命的深度认同,企业可围绕国家能源安全战

略、行业绿色转型背景,开展分层分类的宣讲研讨活动,帮助员工清晰认识自身工作与企业发展、行业进步的紧密关联;同时,注重发挥典型引领作用,通过宣传优秀员工、劳模事迹、工匠精神,引导员工形成积极向上的价值观。

关注职业发展,增强思政工作的关怀力度

员工的职业发展诉求是工作动力的核心来源,也是思政工作贴近员工、赢得认同的关键切入点。

面对产业结构调整 and 智能化设备的广泛应用,煤炭国企一线员工普遍存在“技术迭代焦虑”“职业成长困惑”等现实问题,思政工作若不能回应这些实际关切,便难以真正深入人心。因此,思政工作需与员工职业发展深度融合,通过构建制度化的支持体系,增强员工的获得感与归属感。例如,打造“技术技能+管理能力”双通道职业晋升机制,为不同特长的员工提供多元成长路径;开展针对性技术培训、青年骨干培养计划等,系统性提升员工的职业能力。思政工作者应全程参与机制设计与实施,从思想引导到职业规划提供全链条支持。

加强心理支持,提升思政工作的温度与深度

煤炭行业工作环境艰苦、劳动强度大,加之行业转型带来的不确定性,员工面临的心理压力不容忽视。尤其是年轻员工在岗位适应、人际交往、职业规划等方面,更容易产生焦虑、迷茫等情绪。

思政工作需从“讲政治”向“讲心理”“讲人文”延伸,关注员工的情绪状态与心理需求,增强工作的柔性温度。一方面,企业应建立专业化心理服务体系,配备专职心理咨询师,开通心理关怀热线、匿名咨询平台,为员工提供便捷的情绪疏导渠道;另一方面,将心理关怀融入日常工作,定期开展心理健康讲座、减压工作坊、团体辅导等活动,帮助员工掌握情绪管理方法,提升心理调适能力。

融入企业文化,打造全员参与的育人生态

企业文化是思政工作的土壤,优秀的企业文化能潜移默化地引导员工行为、塑造价值观念。煤炭国企长期形成的“艰苦奋斗、无私奉献”精神,是开展思政教育的宝贵资源。要提升思政工作的内涵与张力,需将其深度

融入企业文化建设,实现“文化育人、环境育人、制度育人”协同推进。在文化内容上,应结合新时代思政工作要求,提炼具有行业特色的核心价值观,如安全文化、绿色发展、创新驱动等,增强企业文化的时代感与引领力;在传播方式上,应创新企业文化传播载体,打造企业文化展厅、组织文化节、开展员工故事征集等活动,让员工在参与中感受文化氛围,提升价值认同;在制度建设上,应将企业文化与员工考核、培训、晋升机制相结合,推动文化理念内化于心、外化于行。通过构建全员参与的文化生态,将思政工作“润物细无声”地融入员工成长全过程,形成全员参与、协同发力的育人体系。

综上,在煤炭行业国企全面深化改革的背景下,员工思想政治工作面临新的任务与挑战。本文从员工需求出发,围绕思想认同、职业发展、心理支持与文化建设四个维度,提出了提升思政工作质量与实效性的路径建议。实践表明,只有将思政工作真正嵌入员工成长的全链条,回应其现实关切与精神诉求,才能切实增强企业凝聚力与向心力,推动思政工作与“制度落实”向“内心认同”转变,为企业高质量发展提供坚实的思想保障。

(作者单位:冀中能源集团有限责任公司)

识别审计风险 人工智能大有可为

传统审计高度依赖人工抽样技术,样本覆盖率通常不足10%,不仅存在效率瓶颈,更难以应对数字化时代海量动态数据的处理需求。人工智能(AI)技术的突破性发展为审计风险识别提供了智能化路径:通过机器学习、自然语言处理(NLP)等技术手段,AI可实现全量交易数据的实时分析与异常模式的自动识别,从根本上提升风险识别的准确性、实时性与全面性。

■ 胡敏

审计作为企业财务健康治理的核心防线,其风险识别能力直接决定公司治理效能与资本市场信任水平。本文聚焦AI在审计风险识别中的实践价值,系统梳理核心应用场景、关键技术瓶颈及应对策略,为审计行业数字化转型提供可落地的实践路径。

全量数据处理与异常识别

第一,多源数据接入与实时清洗。传统审计受限于人工处理能力,仅能分析少量样本数据,难以覆盖全量风险场景。AI技术可无缝接入企业资源计划(ERP)系统、银行流水、合同文本等多源异构数据,

实现100%交易数据的实时抓取与标准化清洗。例如,NLP技术自动解析合同付款条款或邮件中的潜在风险表述(如“关联方交易未披露”),精准提取关键审计信息。

第二,异常模式智能检测。AI基于聚类算法(如K-means)可自动识别高频小额支付、异常关联方转账等潜在风险模式。系统通过实时监测交易行为,标记偏离正常基线的异常交易(如单日转账超50笔且每笔均低于1万元),将风险识别周期从数周压缩至小时级。某零售企业审计案例显示,AI系统成功检测出127笔异常交易,而人工审计仅发现32笔,风险覆盖率提升至95%以上,显著增强了审计风险识别的效率与全面性。

动态风险预测模型构建

第一,模型训练与行业指标融合。AI通过历史审计数据学习,构建动态风险预测模型,实现风险的精准量化与前瞻预警。审计机构可构建深度神经网络(DNN)或随机森林模型,融合毛利率波动率、应收账款周转天数等20余项行业关键指标。某银行审计项目显示,AI模型识别出3%的高风险客户,较人工识别率提升200%,提前拦截了潜在财务造假行为,预警准确率达92%。

第二,在线学习与动态优化。AI模型支持在线学习机制,可随新数据流入自动更新模型参数,实现风险识别能力的持续迭代。初始模型预测准确率为70%,经过3个

月的在线学习与参数优化,准确率提升至90%以上。例如,某制造业企业通过实时接入销售、生产、财务等多源数据,AI模型可动态调整风险识别阈值,将收入异常预警响应时间从传统的72小时缩短至4小时,显著提升了风险防控的时效性和精准性。

自动化风险报告生成

第一,结构化报告内容生成。AI可将审计报告分析结果自动转化为标准化结构化报告,有效解决人工报告耗时久、主观性强等问题。AI能够系统整合风险类型(如舞弊、操作失误)、影响程度、针对性整改建议及可视化图表(如风险热力图)等核心要素,并自动生成涵盖12类风险点的结构化摘要,避免人工撰写可能出现的表述偏差。某制造业企业审计案例显示,AI工具仅需2小时即可输出完整审计报告,较人工编制效率提升90%,报告内容一致性提升50%,确保风险描述客观可追溯。

第二,高价值决策支持。AI生成的审计报告聚焦关键决策点,可释放审计师精力用于策略制定。试点数据显示,审计师从报告撰写环节节省了60%时间,将更多精力投入到高风险领域的深度分析中,风控方案制定效率提升40%,实现了从“事务处理”向“价值创造”的转变。

面临的挑战与应对策略

第一,数据隐私与安全。AI审计落地需突破数据隐私保护与模型透明度

等核心瓶颈。企业财务数据包含大量商业机密,AI处理过程中存在数据泄露风险。应对策略:采用联邦学习技术,实现数据“可用不可见”,即数据在企业本地服务器处理,仅共享模型训练参数;结合差分隐私技术,对敏感数据细节进行模糊化处理。某国内头部审计机构的实践案例显示,实施上述技术后,数据泄露事件发生率下降95%,合规性全面符合GDPR及中国《个人信息保护法》要求。

第二,模型可解释性不足。当前AI审计模型多为“黑箱”结构,虽能输出精准的风险评分,但审计师难以理解其决策逻辑,进而影响对AI建议的信任与采纳。解决方案:引入可解释AI(XAI)技术,将复杂的模型决策转化为人类可读的规则。某试点项目显示,引入XAI技术后,审计团队对AI建议的采纳率从50%提升至85%,决策可信度与效率同步增强。

综上,人工智能在审计风险识别中的应用已从理论探索走向实践落地,展现出不可替代的价值。通过全量数据处理、动态风险预测和自动化报告生成三大核心功能,AI有效解决了传统审计覆盖不足、效率低下、主观性强等核心痛点,将风险识别的精准度与响应速度提升至全新高度。当前,AI已从审计流程的辅助工具演变为核心环节,AI赋能的审计模式正成为审计行业高质量发展的关键驱动力,其价值已深度融入企业治理全流程。

(作者系海南科技职业大学副教授)

融入新时代人才环境 培养国有企业年轻干部

国有企业作为国民经济的重要支柱,兼具经济责任、政治责任和社会责任,其后备人才培养和领导人员继任工作具有鲜明的特殊性与战略性。唯有始终坚持党管干部、党管人才原则,将人才强企工程作为系统性、长期性战略工程推进,才能为国有企业高质量发展注入持续动能。

■ 谢婧

培养选拔优秀年轻干部,是党和国家事业薪火相传的根本大计,也是新时代国有企业领导班子建设的现实需要。其中,做好年轻干部梯队建设,既是加强企业领导班子建设的重点,更是打造高素质专业化干部队伍的关键支撑。

借鉴标杆企业经验

研究国际商用机器公司(IBM)的成功经验可以发现,其之所以能在全球市场竞争中保持优势,核心在于持续关注人才发掘与培养。IBM推行的“长板凳计划”(接班人计划)为企业发展提供了坚实的人力资本保障。该计划要求现有管理者明确岗位1—2年及3—5年的继任人选,确保每个重要管理岗位有2名以上替补人员,形成了层次分明、衔接有序的管理梯队,其经验值得借鉴。

第一,明确人才选拔核心标准。IBM将对事业的热情作为管理者进入培养计划的“一票否决”项,这是“长板凳计划”的首要选拔条件。此外,候选人还需具备三大核心素养,即追求卓越意愿、带领团队达成目标的能力、为企业持续注入创新动力的素养。

第二,构建多元培训与轮岗体系。在明确领导力模型的基础上,IBM通过以下三种方式培养人才:一是由高管担任讲师,采用课堂面授、情景模拟、沙龙讨论等方式开展案例培训;二是实施全方位岗位锻炼,包括“师带徒”,外派到客户企业收集分析需求并制定工作计划等,让员工在实践中提升解决问题的能力;三是打造“明日之星”进阶通道,形成从新人到职业人、后备领导人再到正式领导人的正态分布人才梯队。

第三,以阶段性答辩检验培养成效。在答辩环节聚焦个人业绩与下属培养情况,再由人才评价委员会评审确定继任者候选人名单,确保培养质量。

洞察当前存在的问题

近年来,国有企业日益重视后备人才培养工作,部分企业也建立了相应的机制体系,但与国际一流企业、优秀民营企业相比,在推行力度、体制机制等方面仍存在差距。

第一,“重使用、轻培养”现象仍然存在。部分企业将后备人才建设重点放在“选拔”环节,后续培养的系统性不足。此外,培养举措多以培训班为主,缺乏对年轻干部的个性化培养、动态化考核与常态化观察,未能为其提供展现能力的平台。

第二,备用脱节且年龄结构不合理。一方面,后备人才与实际使用存在脱节现象,企业调整领导班子时,从后备干部中选用的比例较低,难以满足班子建设需求;另一方面,后备干部年龄偏大、断层问题明显。

第三,培养责任制亟待完善。后备人才培养虽为组织人事部门职责,但未充分纳入企业主要负责人及领导班子成员年度考核,导致“培养与使用脱节”等问题突出;同时,后备人才培养规划和落地举措缺乏连续性,部分企业由于主要负责人变动,导致培养计划大幅调整或停滞,甚至出现后备人才“大换班”等现象。

培养年轻干部的经验总结

海内外优秀企业的后备人才培养模式虽因行业特性、企业文化不同而呈现多样化特征,但均围绕“选拔、培训、评价、继任”等核心环节构建闭环管理体系。通过对IBM、华为等全球标杆企业的案例研究发现,成功的年轻后备干部培养与继任计划均具备以下几方面共同特质。

第一,制定清晰的人才选拔标准。结合企业实际,建立兼具特色与针对性的继任候选人选拔体系。针对年轻干部成长不同阶段的特点,从潜力(学历背景、专业特长、岗位经历、干事劲头)、经验(解决问题、化解矛盾、落实任务的能力)、成绩(工作完成质量、考核排名)等维度综合研判,突出政治素质优先的原则。

第二,“嵌入式”考察识别干部。建立“岗位历练+事件考验”的动态考察机制,将后备人才放到关键岗位、重大事件和急难险重任务中进行“实战化”历练,重点考察其在关键时刻的政治立场、担当精神和工作能力。

第三,建立长期跟踪关注机制。顺应企业内外部环境变化,动态调整继任计划。完善考核体系,将干部教育培训纳入国有企业领导班子考核核心内容,对后备人才实施长期、动态、精准跟踪,将培养和关注周期拉长,通过“季度调研、半年考察、年度评估”的多维度观察,全面了解其工作业绩和能力提升情况;建立“多方意见采集机制”,综合运用上级评价、同事互评、下属测评、服务对象反馈等方式,客观评价其一贯表现。

第四,开展针对性培养训练。对照继任岗位要求,建立“能力差距诊断—精准培训设计—动态评估优化”的闭环培养体系。一是实施多元化、综合性的培训项目,顺应组织发展需要,分层分类培养各级继任候选人;二是扩大交流轮岗范围,建立“跨业态、跨产业、跨职能”的三维轮岗机制,通过在生产、经营、管理、技术等不同领域的实践锻炼,培养复合型管理人才。

总之,新时代国有企业年轻干部培养是一项长期任务,唯有坚持党管干部原则,将人才强企工程落到实处,才能为高质量发展提供不竭动力,确保企业事业薪火相传、行稳致远。

(作者单位:广州珠江实业集团有限公司)