

用绿色高质量发展推进碳中和目标实现

□杨成长

2020年9月国家主席习近平在第七十五届联合国大会一般性辩论上做出中国“二氧化碳排放力争于2030年前达到峰值,努力争取2060年前实现碳中和”的承诺。这既是我国对世界的庄严承诺,也是我国践行“绿水青山就是金山银山”生态发展理念的重要举措。碳达峰和碳中和目标的实现既需要能源、材料等各类节能行业的加速转型以及绿色金融的创新发展,更需要从国家整体战略角度来推进经济社会发展方式的绿色转型。以碳达峰和碳中和目标为抓手,“十四五”规划战略从六方面系统推进绿色转型发展。

一、以科技创新推动经济高质量发展,实现生产方式的绿色化

“十四五”时期我国要实现经济高质量发展,从发展动力来看,核心是要实现科技创新驱动,借助科技创新发展,一方面使得经济发展维持在合理增速区间,另一方面使得全员劳动生产率增长高于国内生产总值增长。与过去投资和出口导向型的增长方式相比,科技创新驱动就是绿色驱动,“十四五”时期我国将从四方面推进科技创新驱动发展。

一是强化国家战略科技力量,由国家实验室引领实施战略性科学工程,推出基础研究十年行动,提升基础研究费用,在北上广等地形成国际科技创新中心,基础研究的突破是很多行业领域实现绿色转型发展的基础。

二是更大力度支持企业技术创新,扩大加计扣除等税收优惠、支持企业创新联合体发展,借助技术创新为经济社会绿色发展赋能,借助绿色金融体系的发展助力企业发展转型。

三是创新体制机制,整合财政研发投入,推行揭榜挂帅制和市场化的薪酬激励机制,加强知识产权保护,为科技创新发展提供有效保障。

四是提升青年创新活力,培养青年科技人才后备军,赋予科研人员成果所有权或使用权,社会价值分配向知识价值倾斜,体现绿色创新在社会价值和收入分配上的重要作用。生产动力的绿色化是贯彻“创新、协调、绿色、开放、共享”新发展理念的直接体现。

□与过去投资和出口导向型的增长方式相比,科技创新驱动就是绿色驱动,“十四五”时期我国将从四方面推进科技创新驱动发展,实现生产方式的绿色化。

□“十四五”规划还特别强调推进城市群一体化和乡村振兴发展,实现空间格局的绿色化。城市群是供给与需求在空间实现对接循环的重要载体。以城市群为核心的集成型城市发展战略能在最大程度上减少对大自然的干预,提高土地集约化利用水平。在乡村振兴上,我国特别强调以生态环境保护为基础实现乡村振兴。

□“十四五”规划在发展的最终目标导向上也凸显绿色化。实现人的全面发展和共同富裕是社会稳定发展的必要条件,也只有以人为本和共同富裕才能真正实现绿色发展。

二、发挥绿色消费在构建双循环新格局中的重要作用,推进消费方式绿色化

加快形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局是“十四五”乃至未来一段时间我国应对内外部复杂多变环境做出的主动战略布局。国内大循环旨在打通生产、分配、流通和消费各环节的堵点,节约社会整体的生产成本、物流成本、交易成本和信息成本,推进社会整体循环方式的绿色化。在国内大循环中,“十四五”规划特别强调消费端的改革,注重形成需求牵引供给、供给创造需求的更



高水平动态平衡。推进消费方式向绿色、健康、安全发展,发展信息消费、数字消费、绿色消费,鼓励定制、体验、智能、时尚消费等新模式新业态发展,推进居民消费方式的绿色化和健康化。

三、推进城市群一体化和乡村振兴发展,实现空间格局的绿色化

“十四五”规划还特别强调空间格局的绿色化,城市群是供给与需求在空间实现对接循环的重要载体。以城市群为核心的集成型城市发展战略能在最大程度上减少对大自然的干预,提高土地集约化利用水平。在主体功能区布

局上,我国深入实施三大空间布局战略都以生态为底线,充分考虑了资源环境承载力。主体功能区战略是生态文明建设的基础,按开发内容分城市化地区、农产品主产区和重点生态功能区。近期党中央和国务院发布了《关于建立健全生态产品价值实现机制的意见》,从生态产品价值实现机制角度探索一条生态优先、绿色发展的新路子;区域协调战略从差别化宏观调控角度明确东部率先、中部崛起、西部大开发、东北振兴;区域重大战略包括长江经济带、黄河生态保护区以及京津冀、长三角、粤港澳大湾区。这些战略逐步构建了主体功能明显、优势互补、高质量发展的国土空间开发保护新格局。

在城市群发展上,以优化土地集约利用为核心的城市群一体化发展是提升我国区域经济发展水平和活力的重要抓手,当前我国已经形成19个城市群+2个城市化地区为主的城市群发展格局,城市群土地面积占全国38.5%,常住人口占比为85.5%,GDP占比近88%,且呈现不断提升集聚度趋势。优化提升超大特大城市中心城区功能,完善大中城市宜居宜业功能,推进城市的绿色可持续发展以及城市治理和城市运维的绿色化是全面提升城市品格和竞争力的重要基础。

在乡村振兴上,我国特别强调以生态环境保护为基础实现乡村振兴,乡村振兴要重点实现农村三大功能:农产品供给、生态环境和文化传承功能,生态环境和绿色发展是提高农业质量效益和实现乡村振兴建设的重要前提基础。

四、推进数字中国和文化中国两大特色战略

数字中国和文化中国是“十四五”规划中的两大特色战略,并且充分体现了绿色发展理念。一方面数字赋能也就是绿色赋能,借助培育壮大人工智能、大数据、区块链、云计算、网络安全等数字产业,实施“上云用数赋智”行动,能极大地推进数字社会建设,推进智能公共服务、智慧城市和数字乡村、消费场景数字化、智慧服务圈的发展。同时也能加速推进数字政府建设,推动企业登记信息公开和公共数据开放共享,在很大程度上推进社会整体的数字化水平,极大降低各类信息成本和交易成本,推进社会绿色发展。另一方面,文化中国特别强调推动生活

方式绿色化,促进文化社区融合,推进文化场馆免费开放和数字化发展,建设“书香中国”,实施文化产业数字化战略、文化品牌战略,推进人民生活方式的绿色化。

五、生态战略和安全战略是绿色发展的两大重要保障

实施生态战略是实现绿色高质量发展的重要保障。“十四五”规划特别强调构建生态文明体系,推动经济社会发展全面绿色转型,建设美丽中国。一是强调维护生态系统稳定性,制定实施生态保护补偿条例,加大重点生态功能区、重要水源头地区、自然保护区转移支付力度,推进八大重要生态系统保护和修复工程。二是强调保证生态环境质量,持续做好污染防治,力争实现碳达峰、碳中和目标,推进排污权、用水权、碳排放权交易市场。三是强调绿色转型发展,大力发展绿色经济、绿色金融,建立统一的绿色产品认证标准等。

与此同时,安全战略也是我国实现绿色高质量发展的重要保障,安全战略要以人民安全为宗旨,以政治安全为根本,以经济安全为基础,以军事、科技、文化、社会安全为保障,不断增强国家安全能力。

六、只有以人为本和共同富裕才能真正实现绿色发展

“十四五”规划在发展的最终目标导向上也凸显绿色化。实现人的全面发展和共同富裕是社会稳定发展的必要条件,也只有以人为本和共同富裕才能真正实现绿色发展。“十四五”时期我国要全面提升国民素质,健康体系要推行公共卫生体系改革和全民医保;教育体系要侧重基本公共教育,注重职业教育的适应性;就业体系要强化就业优先政策,培养劳动者的创业能力;保障体系需推进公共服务均等化、创新公共服务供给方式;基本权益的保障需着重关注妇女、未成年人和残疾人的基本权益;“人口老龄化”问题应以“一老一小”为主,保证适度生育水平以及逐步延迟法定退休年龄。只有真正做到以人为本,实现人的全面发展,推进改革成果更多更好地让全民享有,实现共同富裕目标,才能在根本上实现真正的绿色转型发展。(作者系中万宏源证券研究所首席经济学家)

人瑞人才:技术驱动 成为中国造世界级的人力资源服务公司

——人瑞人才科技控股有限公司执行董事、主席兼行政总裁张建国参加《直面掌门人》节目精彩回放

问:2020年,面对特殊的经济形势,人瑞人才是如何找准市场痛点,协助国内新经济行业解决人力资源需求的?

张建国:2020年,面对疫情冲击,一方面,人瑞所服务的客户以新经济企业为主,这个客户群体目前正处于快速增长期;另一方面,对于人力资源行业来说,当外部环境发生变化的时候,客户需求也会随之不断变化,疫情是新的考验,尤其是管理方面的考验。

因此,有没有快速适应环境变化的柔性管理能力,最根本的还是服务能力能不能跟上市场需求的变化,包括公司内部的管理体系,以及企业文化里有没有灵活响应外部变化的基因。人瑞在这两方面调整得比较好,所以2020年业绩仍然有比较好的增长。

比如在疫情防控期间,有一家生物科技公司的,需要紧急往国外派遣一支几百人的检测团队,要求在10天之内完成几百人的招聘。他们先跟另外一家人力资源公司合作,但对对方的招聘能力跟不上需求。后来选择了人瑞人才。我们只用了不到1周时间就完成了招聘任务,及时响应了客户需求。

问:人瑞率先在国内引入全风险人力资源服务外包这一灵活用工的服务模式,引领行业创新。可否解读一下灵活用工模式的优势和价值?可否解读一下灵活用工模式的优势和价值?

张建国:全风险人力资源服务外包是灵活用工的典型服务模式,这一模式为企业带来的价值可以总结为降本增效,具体体现在四个方面:一是可以帮助企业快速招聘人才、配置团队,及时响应业务需求,从而帮助企业抢占市场先机;二是通过优化合规用工,帮助企业降低用工风险,由人瑞承担所有的用工风险;三是通过降低员工流失率,帮助企业提升业务连续性,创造更高的人效;四是通过社会化灵活用工,帮助企业打造一个人才蓄水池。

随着我们规模的不断扩大,可以实现不同企业之间的用工需求调节。我们有一家客户曾经在1年之内招聘了上万人,1年之后由于行业并购需要裁员几千人。如果企业是自己用工,可能很难解决这个问题。但通过选择人瑞的灵活用工服务模式,人瑞把需要裁员的几千人转到其他项目中,从而避免了企业大规模裁员问题。对于少数无法转化的员工,则由人瑞来负责赔偿。

人瑞的核心竞争力,首先体现在企业文化和团队上。我们的企业文化理念是“以客户为

人瑞人才简介:

人瑞人才是中国快速增长的提供人力资源解决方案的先驱,也是众多新经济领军企业的战略合作伙伴。旗下业务包括中国最大的灵活用工服务、O2O招聘平台,及其他HR服务如BPO(业务流程外包)、培训等。人瑞人才以数字化及新科技革新传统人力资源业务流程,其一体化生态系统服务全国客户,可助力解决用工难题。人瑞人才目前在全国开设超过49家分公司及机构,业务覆盖300个城市,拥有自有员工近900人,以及超过36000名在岗位外包员工。

张建国简介:

张建国先生现任人瑞人才科技控股有限公司执行董事、主席兼行政总裁,是北京大学工商管理硕士。历任华为公司首任主管人力资源副总裁、北京华夏基石企业管理咨询公司总经理、中华英才网CEO,拥有20多年的人力资源管理经验。曾组织参与“华为基本法”的编写,负责搭建华为人力资源管理体系。著有《薪酬体系设计》《绩效体系设计》《职业化进程设计》《灵活用工——人才为我所有到为我所用》《经营者思维——赢在战略人力资源管理》等多部人力资源管理书籍。

中心,以奋斗者为本,长期坚持艰苦奋斗、自我批判”。过去10年间,人瑞全国的员工每天早上都会一起唱国歌《为梦想骄傲》。文化是印刻在人瑞员工骨子里的灵魂,更是人瑞公司最为重要的无形资产。另外是对技术的执著。人瑞坚持以技术驱动人力资源服务,打造出一套拥有自主知识产权的人力资源服务生态系统,为客户灵活提供创新及定制解决方案,助力客户以领先行业的速度持续增长。

问:请简单回顾下人瑞人才是在怎样的契机下创立的?创业过程中遇到的最大挑战是什么?

张建国:人瑞人才创办于2010年,今年是第11个年头。我个人的职业生涯经历过3次创业,每一次角色都有不同。第一次是在华为,从1990年到2000年,经历了华为从小到大的发展过程;第二次是在中华英才网担任CEO,主要解决管理问题,并推动业务快速发展;第三次是创立人瑞人才,这个历程是感触最深的,因为完全从零开始。我所谓的经验和知识很多都派不上用场,必须要不断创新,不断尝试。

创办人瑞的时候,我首先想到的是不能一味模仿原来的招聘网站。模仿就永远落在别人后面,很难实现超越。其次我们选择坚持技术驱动人力资源服务的道路,并开创了以效果付费的招聘模式,按照面试人数或入职人数来收取费用。

亚马逊是人瑞的早期客户。2011年底我们为成都亚马逊客服中心提供人员培训和招聘服



务。后来亚马逊提出能不能采取全风险人力资源服务外包方式进行合作,即员工的劳动关系与人瑞签署,人瑞按人按月收取相应的服务费用,并且与员工的KPI考核考核结合起来。灵活用工的一体化服务模式,就是这样逐步探索出来的。

在公司发展过程中,我们也曾经遇到很大的挑战——因为快速扩张,遇到了资金压力,甚至一度付不起房租,后来通过向朋友和公司高管借钱才渡过难关。经历了这个过程,我非常欣赏一句话:苦难辉煌。一个人或者一家企业,必须经历苦难,才有可能获得真正的辉煌。

问:人瑞人才成立于2010年,2019年在港交所主板成功上市,成为中国灵活用工领域第一家上市企业。您觉得人瑞能够一步步发展的最主要因素是什么?

张建国:人瑞成功的要素总结来看有几点:一是为了谁。我们坚持以效果为导向的人力资源服务模式,这是我们的初衷。第二你是谁。我们的定位非常清楚,就是靠专业服务来给客户创造价值,做别人做不到的事情。第三是聚焦。聚焦才有可能不断积聚我们的能量。第四是坚持用技术驱动人力资源服务。你必须要比客户有更高的效率,更强的技术平台运营能力来降低相应的服务成本,才有可能获得比较合理的利润空间。

问:未来公司有哪些重点拓展的业务领域?张建国:关于未来发展方向,我们首先还是

会专注灵活用工;同时,在原有的客服中心、信息审核等业务基础上,开拓更多的服务。比如公司今年成立了IT人才外包事业部,目的是向高价值岗位延伸。我们还会在国际业务上做更多探索,我们的战略目标是在10年后成为中国造世界级的人力资源服务公司。

问:人瑞的核心竞争力就是技术驱动人力资源服务。这个技术平台背后的关键逻辑是什么?

张建国:“技术驱动人力资源服务”背后的关键逻辑还是以客户为中心。我们依靠专业为客户创造价值,通过技术帮助人瑞创造效益,技术对于建设服务客户的专业能力尤为重要。我们目前已经开发完成五大系统平台:香聘、瑞聘、瑞云、瑞家园以及合同管理一体化系统。成都有家企业,急招上千人,招不到,于是找到人瑞人才。我们一个月就达成了目标。人瑞人才1个HRBP(人力资源业务合作伙伴)管理员工230人,一般企业是70人到80人配备一个HRBP。这些数字的背后都是我们的系统平台在发挥作用,可以说没有平台,人瑞走不到今天的高度。未来,我们希望人瑞的技术平台能更加智能化,为求职者 and 客户提供更高的服务价值。

问:随着灵活用工概念的兴起,市场参与者越来越多,也产生了种种乱象。作为市场领导者,人瑞人才对于促进行业规范健康发展做了哪些积极的工作?

张建国:目前灵活用工在国内仍然处于发展的初级阶段,市场存在一定乱象。作为行业领先者,我们近年来持续不断地输出服务标准,先后出版了《灵活用工——人才为我所有到为我所用》《经营者思维——赢在战略人力资源管理》《中国灵活用工发展报告(2021)》蓝皮书等多本书籍。通过领先标准的输出,一方面引领行业迈向更高的服务水平,另一方面对于行业的健康发展提供一定的规范。我们也期望能够通过资本平台来推动公司发展,我们将收购或投资有互补性、技术能力强的标的,尤其在IT外包领域拥有社区和技术优势的企业。

问:您对于灵活用工行业的未来发展有什么看法?步入数字化时代,中国企业未来的管理创新需要怎样的新思维?

张建国:灵活用工行业的未来发展将呈现新“四化”:用工市场化、服务专业化、管理数字化以及政策规范化。用工市场化是指企业在全社会范围内综合配置劳动力资源,最终实现企业劳动产出最大化和用工成本的最小化,从“为我所有”向“为我所用”转变;服务专业化,主要体现在三个方面:一是实现战略目标价值,二是实现业务增长价值,三是实现员工发展价值。在当前时代背景下,企业必须构建人才生态思维,具备不求人才为我所有,但求人才为我所用的人力资源管理意识。从发展的眼光看,未来人力资源管理一定是打破企业边界,实现资源配置的社会化,站在经营者的角度,在社会范围内经营人才。未来,开放、破界、共享是实现人与组织价值最大化的最优思维。

传统的用工模式已经不能满足当前市场竞争的需要,企业必须从低成本劳动力优势向高人力资本附加值的模式转变。这些挑战都需要企业HR重新审视自己的角色和定位,并尽快转型。未来人力资源管理价值定位体现在三个方面:一是实现战略目标价值,二是实现业务增长价值,三是实现员工发展价值。在当前时代背景下,企业必须构建人才生态思维,具备不求人才为我所有,但求人才为我所用的人力资源管理意识。从发展的眼光看,未来人力资源管理一定是打破企业边界,实现资源配置的社会化,站在经营者的角度,在社会范围内经营人才。未来,开放、破界、共享是实现人与组织价值最大化的最优思维。