

证券代码:002207 证券简称:准油股份 公告编号:2024-019

新疆准东石油技术股份有限公司 关于深圳证券交易所年报问询函的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

新疆准东石油技术股份有限公司(以下简称“公司”或“准油股份”)于近期收到深圳证券交易所(以下简称“深交所”)上市公司管理部下发的关于对新疆准东石油技术股份有限公司2023年年度报告问询函(公司部问函[2024]第324号),现将回复内容公告如下:
(一)年度报告“年度会计估计将非经常性损益识别为经常性事项”截至报告期末,你公司资产负债率为74.94%,于末次12个月内期末的金融负债金额为2.02亿元,高于货币资金中未受限的货币资金余额0.33亿元,且本期归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润(以下简称“扣非后净利润”)为-0.19亿元。年报显示,你公司管理层对持续经营能力进行了评估,并编制了2024年度现金流量预测,制定了应对措施和计划。请你公司:
(1)结合公司所处行业、在手订单及未签订单项预测,详细说明未来盈利能力的评估过程,并结合前期预测,供应商的信用周期、月度固定付现成本项等历史数据及银行总体授信预期,详细预测现金流量预测过程;
(2)关于未来盈利能力的评估过程

1. 对未来盈利能力的评估过程
(1)公司所处行业情况
公司主营业务是直接为石油、天然气生产提供技术服务,所属所属行业位于油气能源产业链上游,因此业务是直接为油气勘探开发直接投入了油服行业的发展。从全球一次能源消费总量上看,石油与能源依然占据全球能源消费的主导地位。根据中国石油经济技术研究院发布的《2060年世界与中国能源前景展望(2022版)》,近年来我国石油需求仍将保持增长态势,到2030年前,我国的石油需求将持续快速增长并达到约7.8亿立方米峰值并保持平稳,国内石油需求将在未来较长一段时期保持稳定。国际原油价格保持低位运行,国内石油需求稳定,将促使国内油气勘探开发力度及资本支出有望进一步增加,带动油服行业业务需求和市场规模持续扩大,从而带动油服公司的经营业绩较强的确定性。
(2)在手订单及未签订单项预测
截至目前,公司及子公司通过参加相关项目投标,已中标金额约3.37亿元。具体情况详见下表:

序号	承揽主体	交易对方	业务类别	业务内容	中标金额(万元)
1	准油股份	客户一	工业	常规测录、热流测录、测调酸酸化技术服务	13,225.08
2	准油股份	客户一	工业	2024年工业维护项目	600.00
3	准油股份	客户一	工业	2024年油田设备维护项目维修	1,600.00
4	准油股份	客户一	工业	2024年油田设备维护项目	2,700.00
5	准油股份	客户一	运输	油田生产指挥系统	4,600.00
6	准油股份	客户一	工业	地面工程施工及维护	6,646.80
8	准油股份	客户二	工业	油厂约50万吨/年产能开发工程2024年井工程	4,348.00
9	准油股份	客户三	工业	井下作业辅助施工	250.00
9	准油股份	客户二	施工	富城能源风城一区油砂矿开发工程项目钻井井场与附属道路工程	108.00
10	准油股份	客户二	施工	2024年富城能源风城一区油砂矿开发工程项目钻井井场与附属道路工程	1,200.00
11	准油股份	客户四	工业	修井服务、连续油管作业	6,784.00
13	准油股份	客户五	工业	储油库施工	54.10
13	准油股份	客户六	施工	2023年准东、加油(气)站维修等建设工程施工(第二包)	201.32
14	准油股份	客户七	工业	储油库施工	190.00
15	准油股份	客户八	施工	2023年低能改造大修维修	53.89
16	准油股份	客户八	施工	2023年准东地区大修增加大修维修	147.42
17	准油股份	客户九	施工	2024年准东地区大修增加大修	50.00
18	准油股份	客户十	施工	准油公司“主建、地建、测调酸”	327.53
19	准油股份	客户十一	施工	油电超远程地面、地面修井	75.50
20	准油股份	客户十二	工业	2024年工业维护项目	40.00
21	准油股份	客户十三	运输	班前井场与附属道路工程	900.00
22	准油股份	客户十四	运输	班前井场与附属道路工程	178.53
24	准油股份	客户十五	施工	准油2024年零星工程	198.00
			合计		33,684.59

注:(1)以上中标金额系根据中标通知书列示,公司为对客户提供技术服务及收入确认的基本模式,是公司中标系与客户签订框架协议,客户根据其生产需要具体委托工作,公司按照客户要求组织施工完成后,客户生产管理部门对现场施工工作量进行签字确认,公司根据合同约定结算单价(一般为中价)并结合中标收入,留存该部分收入。因此收入的实际金额,可能与上述中标金额存在差异。(2)销售及毛利率,根据深交所股票上市规则(2024年修订)2.6.6条相关规定:“公司及相信息披露义务人披露的毛利率属于商业机密,及时披露或销售相关信息有可能会引起不正当竞争,损害公司利益或导致违反法律法规,可以暂缓或者不按原有披露标准披露或履行相关义务。”公司对上表涉及的交易对方名称做脱敏披露。
后期公司将继续以实现营业收入作为工作中心,积极采取有效措施,完成经营性资产的投资和更新,进一步加大高增长的市场开发力度,争取新的订单。
公司各板块主要收入及毛利率情况如下:

收入情况	2023年度(万元)	2022年度(万元)	同比增减(%)
工业(含石油技术、油田管理)	20,359.49	14,913.66	36.52
运输业	3,374.91	2,789.80	20.97
施工	3,441.02	1,968.52	74.80
合计	27,175.42	19,671.98	38.14
毛利率	2023年度(%)	2022年度(%)	同比增减(%)
工业(含石油技术、油田管理)	0.77	-17.87	18.64
运输业	12.57	8.96	3.61
施工	5.42	-5.59	11.01
公司整体	2.83	-12.83	15.66

可看出公司整体及各板块2023年度业务收入均实现了增长,规模效益开始体现,毛利率均有所提高,大部分业务毛利率转正。
近两年,期间费用占比情况如下:

费用名称	2023年度	2022年度	比重增减(%)		
管理费用	1,822.02	6.70	1,680.87	8.17	-1.47
财务费用	589.31	2.16	376.70	1.91	0.25

从上表看出,公司2023年较2022年管理费用占收入比例有所下降。2023年度财务费用包含了资金成本较高的关联方借款,2023年末已全部置换为资金成本较低的金融机构借款。2024年度,公司将继续“控非生产性支出,优化管理流程,提高管理效率,保持期间费用可控中。

上述前瞻性陈述不构成公司对投资者的实质承诺,能否真正实现取决于外部环境,市场状况变化、经营团队的努力程度等多种因素,存在不确定性,敬请广大投资者注意投资风险。

2. 现金流量预测说明
(1)公司业务回款周期,供应商的信用周期,月度固定付现成本项等历史数据情况
公司的主要客户为石油、中石化及下属子公司。根据历史回款规律,业务回款周期为3-6个月不等,次年的3月基本完成上一年度的业务结算回款。
公司主要供应商实行账期制,期限为6-12个月,大于公司业务回款周期。
公司月度固定付现约为1,500万元。主要为税款、人力成本、燃料、先款后货的材料款、零星维修、车辆保险等。
(2)银行总体授信预期
截至2024年5月31日,公司授信额度1.31亿元,其中新增授信2,500万元,续贷1,000万元。其中:
①新增借款包括:母公司新增银行贷款1,000万元(由控股股东下属担保公司提供担保),银行已批复,公司已履行决策程序待办理相关手续;拟与控股股东下属融资租赁公司开展融资租赁后回租,新增授信1,200万元;子公司准油建设新增授信300万元(公司提供担保)。
②续贷包括:母公司向银行续贷2,500万元(由控股股东下属担保公司提供担保);以公司应收账款质押向银行申请续贷,已批复授信额度7,200万元(由控股股东下属担保公司提供担保);公司日常经营发生的资金需求主要通过购买国债、接受劳务需要支付的现金以及应收账款、资金需求续贷分批次放款;子公司准油运输银行授信900万元(公司提供担保)。
(3)现金流量预测
公司根据2024年已中标情况,以中标价格预估收入、毛利,结合应收账款回款规律,禀据到期预测,日常经营付现支出,设备更新改造支出,现有融资及新增融资额度等,并考虑上述授信授信情况,对2024年现金流预测情况如下:

项目	2024年预计金额	备注	2023年金额
一、经营活动产生的现金流量			
销售商品、提供劳务收到的现金	28,641.77		27,213.86
收到的税费返还	1.35		1.35
收到其他与经营活动有关的现金	168.57		168.57
经营活动现金流入小计	28,641.77		27,383.78
购买商品、接受劳务支付的现金	18,470.70		17,084.59
支付给职工以及为职工支付的现金	10,576.43		10,774.38
支付的各项税费	1,190.44		1,003.89
支付其他与经营活动有关的现金	800.00		745.94
经营活动现金流出小计	31,037.57		29,608.80
经营活动产生的现金流量净额	-2,395.81		-2,225.02
二、投资活动产生的现金流量			
处置固定资产、无形资产和其他长期资产收回的现金净额	13.33		13.33
投资活动现金流入小计	13.33		13.33
购建固定资产、无形资产和其他长期资产支付的现金	435.00	根据公司年度投资计划	930.14
投资活动现金流出小计	435.00		930.14
投资活动产生的现金流量净额	-435.00		-916.81
三、筹资活动产生的现金流量			
取得借款收到的现金	13,100.00	银行新增信贷及新增借款	10,616.73
收到其他与筹资活动有关的现金	2,500.00		2,500.00
筹资活动现金流入小计	13,100.00		13,116.73
偿还债务支付的现金	9,359.60	根据公司定期借款到期情况	3,340.49
支付股利、利润或偿付利息支付的现金	660.60	根据公司短期借款利息利率	577.7
支付其他与筹资活动有关的现金	5,000.00		5,000.00
筹资活动现金流出小计	10,020.20		8,918.10
筹资活动产生的现金流量净额	3,079.80		4,198.62
四、汇率变动对现金及现金等价物的影响	2,079.99		1,007.64
五、现金及现金等价物净增加额	3,249.86		1,056.86
六、期初现金及现金等价物余额	3,293.03		2,236.17
七、期末现金及现金等价物余额	3,542.02		3,293.03

由于业务运行具有季节性及款项结算的周期性特点,将会出现短暂的资金缺口或盈余,属于正常现象。公司将结合具体经营中的资金盈余和结构性缺口情况,继续用新签合同及新增应收账款进行融资,根据业务发展需要的进展需要采购,并结合公司资金状况采取取得及背书转让支付方式支付供应商款项。公司董事会、股东大会已审议通过了向银行融资的议案,授权经营层向银行申请不超过2.5亿元人民币的综合授信,目前正在办理过程中。随着公司业务开展进入旺季,公司可提前向银行申请授信,提前取得银行授信及放款,取得银行贷款及续贷,确保每一笔到期借款以及正常生产经营款项。
上述现金流量预测是结合业务回款周期、供应商的信用周期、月度固定付现成本项等历史数据,并结合前期预测做出的,不构成公司对投资者的实质承诺,能否真正实现取决于外部环境、相关方等多种因素,存在不确定性,敬请广大投资者注意投资风险。
(二)“请结合问题(一)的回复,说明“自有资金”来源,可自由支配的货币资金、融资能力与计划、偿债能力等情况,说明将作出上述风险披露是否存在重大不确定性及判断依据,你公司已采取拟采取的措施,是否作出充分的风险披露”
【公司回复】
关于“自有资金”来源,可自由支配的货币资金、融资能力与计划、偿债能力等情况:
2024年一季度,公司经营产生的现金流量净额为1,137.95万元,截至2024年3月31日,公司货币资金余额为2,999.66万元,现金及银行存款余额为2,990.84万元,短期借款余额8,364.60万元,应付账款余额7,708.84万元,应付票据余额303.21万元。
公司日常经营发生的资金需求主要通过购买国债、接受劳务需要支付的现金以及支付给职工以及为职工支付的现金。公司日常经营活动的资金需求能够通过经营活动产生的现金流及现有货币资金予以覆盖。
公司其他债务主要为公司应付供应商和关联方款项,如公司自身的应收账款是流动资产,持续回款的频率一样,也是流动支付的。公司将结合具体经营中的资金盈余和结构性缺口情况,继续用新签合同及新增应收账款进行融资,根据业务发展需要的进展需要采购,并结合公司资金状况采取取得及背书转让支付方式支付供应商款项。公司董事会、股东大会已审议通过了向银行融资的议案,授权经营层向银行申请不超过2.5亿元人民币的综合授信,目前正在办理过程中。随着公司业务开展进入旺季,公司可提前向银行申请授信,提前取得银行授信及放款,取得银行贷款及续贷,确保每一笔到期借款以及正常生产经营款项。
上述现金流量预测是结合业务回款周期、供应商的信用周期、月度固定付现成本项等历史数据,并结合前期预测做出的,不构成公司对投资者的实质承诺,能否真正实现取决于外部环境、相关方等多种因素,存在不确定性,敬请广大投资者注意投资风险。
(三)“请结合问题(一)的回复,说明“自有资金”来源,可自由支配的货币资金、融资能力与计划、偿债能力等情况,说明将作出上述风险披露是否存在重大不确定性及判断依据,你公司已采取拟采取的措施,是否作出充分的风险披露”
【公司回复】
关于“自有资金”来源,可自由支配的货币资金、融资能力与计划、偿债能力等情况:
2024年一季度,公司经营产生的现金流量净额为1,111.1万元的授信额度。公司董事会、股东大会已审议通过了向银行融资的议案,授权经营层向银行申请不超过2.5亿元人民币的综合授信,目前正在办理过程中。随着公司业务开展进入旺季,公司可提前向银行申请授信,提前取得银行授信及放款,取得银行贷款及续贷,确保每一笔到期借款以及正常生产经营款项。
上述现金流量预测是结合业务回款周期、供应商的信用周期、月度固定付现成本项等历史数据,并结合前期预测做出的,不构成公司对投资者的实质承诺,能否真正实现取决于外部环境、相关方等多种因素,存在不确定性,敬请广大投资者注意投资风险。
(四)“请结合问题(一)的回复,说明“自有资金”来源,可自由支配的货币资金、融资能力与计划、偿债能力等情况,说明将作出上述风险披露是否存在重大不确定性及判断依据,你公司已采取拟采取的措施,是否作出充分的风险披露”
【公司回复】
关于“自有资金”来源,可自由支配的货币资金、融资能力与计划、偿债能力等情况:
2024年一季度,公司经营产生的现金流量净额为1,111.1万元的授信额度。公司董事会、股东大会已审议通过了向银行融资的议案,授权经营层向银行申请不超过2.5亿元人民币的综合授信,目前正在办理过程中。随着公司业务开展进入旺季,公司可提前向银行申请授信,提前取得银行授信及放款,取得银行贷款及续贷,确保每一笔到期借款以及正常生产经营款项。
上述现金流量预测是结合业务回款周期、供应商的信用周期、月度固定付现成本项等历史数据,并结合前期预测做出的,不构成公司对投资者的实质承诺,能否真正实现取决于外部环境、相关方等多种因素,存在不确定性,敬请广大投资者注意投资风险。

公司基本面。
1. 做精做好油服主业,开源节流,提升主营业务竞争力和盈利能力。
2024年,公司将继续深入实施业务布局优化调整,积极拓展外部市场,发挥控股股东和上市公司两方面的优势,重点协调解决资金问题,拓宽融资渠道,满足设备更新及升级改造、日常经营及投资所需的资金需求,提升抗风险能力。
2. 持续加大研发投入,优化内控管理体系,完善相关制度,机制,强化相关部门职能,做好业务整合,加强风险管控。
2024年,公司将持续推进两个专业化子公司(准油运输和准油建设)结合行业特点、业务特点,全面提升符合上市公司规范运作要求的内部控制体系,大幅提升具备独立运营的能力和条件等,进一步拓宽子公司融资渠道。
持续加大研发投入,持续加大内部研发体系建设,识别、控制各种风险,积极探索对子公司的管控模式,结合实际情况授予授权权限。随着外部环境的变化,业务规模的调整和管理要求的提高,按照程序,详细、具体的进行,结合行业、公司的特点 and 实际,不断修订和完善公司各项管理制度和制度,有效控制业务整合、引入合作、投资项目新业务等过程中的风险,为未来引入新业务做好制度准备、管理准备。
3. 加强人力资本管理,完善子公司人才培养机制
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
4. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
5. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
6. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
7. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
8. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
9. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
10. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
11. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
12. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
13. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
14. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
15. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
16. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
17. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
18. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
19. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
20. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
21. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
22. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
23. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
24. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
25. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
26. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
27. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
28. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
29. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
30. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
31. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
32. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
33. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
34. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
35. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
36. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
37. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
38. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
39. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
40. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
41. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
42. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
43. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
44. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划,培养年轻人才,为公司长期发展赋能;明确人才评价以及选拔任用标准,畅通晋升渠道,留住优秀人才。
45. 持续优化组织架构,提升运营效率
根据公司发展,结合现有市场上的人才情况,完善人才激励机制,完善薪酬管理制度,有计划有安排地实施油气、资本运作方面的人才引进、培养和激励,加强人才梯队建设,实施短期、中长期相结合的“后备干部培养选拔计划”,结合员工的专业、经历和实际工作能力,有计划、有目的地实施以岗定薪、逐级晋升为主要内容的职业生涯规划