

力高人

LIGOO

展望

向新而生
向远而行

总第3期

2026年03月

深耕新能源创新之路，共赴可持续辽阔远方

Contents

高管视角

戮力登高，马到功成——携手迈向2026	01
立潮头，向未来——力高的征途，是更辽阔的星辰大海	02
向着百亿征途，进发！	04
强组织·育干部·启新程——集团总干部部成立及高层管理干部任命	06

新闻·速递

力高新能×徐工集团 共启新能源与储能产业新征程	08
力高新能荣获上汽通用五菱“新能源技术共创奖”	08
力高新能荣获BMS领域首张汽车软件质量安全(AUTOSQS)证书	09
湖州生产基地建设进入关键阶段	09

力高故事

光明与坚守：在奋斗中点亮希望	10
躬身实干守初心，笃行致远向未来	13
做人生的BMS	15

力高经“赢”

铸就战略执行脊梁：力高新能干部系统化管理驱动全球行业领先实践	17
--------------------------------------	----

力高文化

力高核心价值观“以贡献者为本”解读	20
金映初心，功馈实干——“天道酬勤奖”，致敬每一份价值坚守	21

与力高同行

《同路者招募令》——让优秀的人，遇见力高	23
----------------------------	----

征稿

以光引道 照亮征途	24
-----------------	----

勠力登高，马到功成 ——携手迈向2026



2026年2月5日至6日，力高新能源“勠力登高，马到功成”2025年终总结大会在合肥隆重召开。公司中高层管理人员、业务骨干160余人齐聚一堂，回顾2025年的奋斗成果，明确2026年的战略方向。

这是一次凝聚共识、激发斗志的盛会，更是一次面向未来、锚定百亿的集结号。

2025：成绩斐然，致敬每一位奋斗者

在本次大会上，20余位部门负责人围绕销售、研发、制造、供应链、质量、职能等板块，深入复盘、坦诚交流、明确目标。

2025年，是力高历史上极具挑战与荣耀的一年。在全员的共同努力下，公司全年经营业绩再创历史新高，实现跨越式增长；产品出货量大幅攀升，市场竞争力持续增强；市场渗透率稳步提升，稳居行业前列梯队。

这些数字的背后，是销售与市场团队的攻坚克难，是研发与产品开发团队2000多个项目的日夜兼程，是供应链与制造团队的产能跃升，是职能平台的无缝保障。

2026：干部引擎，目标清晰、路径明确

2026年，是力高迈向百亿规模的关键之年。面对行业竞争的白热化、客户需求的多元化、技术迭代的加速，公司上下要时刻“坚定信心、聚焦目标、夯实平台、保持奋斗”。

新的一年，公司将聚焦三大赛道：汽车电子、储能、智能制造。在市场端，深耕国内头部客户，同时加速海外布局，力争实现海内外收入突破；在研发端，持续打造平台化爆款产品，夯实BMS护城河；在制造端，推进智能化升级，提升精益管理水平。

公司将进一步加强组织能力建设，优化流程体系，提升人效与质量意识，确保“百亿规模不失速、不失控”。

要实现百亿目标，必须打造一支“有想法、有结果、有担当”的干部队伍。会议强调，干部不仅是战略的执行者，更是文化的传承者。要“以客户为中心、以贡献者为本”，在每一个业务团队中，做到“心中有数、手中有策、行动有力”。

百亿征程，步履铿锵

正如会议主题所言，“勠力登高，马到功成”。2026年，是力高走向百亿的跃升之年，是我们从“跟跑”到“超越”，最后走向“领跑”的关键之年。

全体力高人要以“勇立潮头，敢为人先”的姿态，协同团队大步向前，走好属于力高的万里长征路。让我们携手并肩，向着行业第一的目标，奋勇前行！

立潮头，向未来 ——力高的征途，是更辽阔的星辰大海

(记董事长王翰超先生在2025年终总结大会上的讲话)



公司董事长王翰超先生在大会上讲话

这两天的会议，让我更加笃定一件事——

力高的未来，比我们想象的更为辽阔。

第一天的汇报，更多来自销售与研发。那是公司冲锋在前、攻城拔寨的硬实力，是我们在行业战场上正面交锋的两大支柱。

而今天，我全程聆听后台与支撑体系的汇报。那是组织的根基，是公司长远发展的软实力，是支撑我们走得更远、行得更稳的力量源泉。

过去几年，我们已经反复证明，力高拥有强大的硬实力。

一支能打胜仗的销售铁军，一支持续创新的研发团队，以及一批在关键时刻挺身而出的核心高管与中高层管理者——这就是我们超强的硬实力。

力高真正的“核武器”，不是某一个产品，不是某一项技术，而是站在台上的高管团队，是在座的每一位中高层干部，是这支在关键时刻能够同频共振、协同作战的组织力量。

而更令我欣慰的是，今天的汇报让我清晰看到：

我们的软实力，正在快速成形。

或许有的体系仍在打磨，有的能力仍需提

升，但方向已然明确，结构正在完善。未来一至两年，随着体系能力的进一步夯实，力高将从“能打胜仗”到“持续打胜仗”的跃升。

软实力，决定企业能走多远；组织能力，决定企业能跑多快。

三大万亿赛道的战略机遇

我们始终强调，力高的愿景，是“以清洁能源驱动美好世界”。

今天，我们正身处一场深刻的能源革命之中。新能源汽车与储能产业的崛起，不仅改变产业结构，更重塑全球竞争格局。

力高，幸运而坚定地同时站在两条万亿级赛道之上。

在新能源汽车领域，从BMS到线束再到BDU等电控系统，我们不断提升单车价值，从最初的千元级配套，逐步迈向更高附加值的系统集成。我们的目标，不只是参与，而是深度嵌入整车核心体系。

在储能领域，我们持续夯实系统能力，即便在经营与利润承压阶段，依然坚定投入。围绕PCS与系统集成能力建设，我们提前布局未来竞争，以战略定力赢得长期优势。

今天，我们已经看到曙光。在可预见的未来，储能板块有望实现盈利拐点，真正成为公司增长的重要要素。

制造能力的崛起，为我们开启了第三条战略曲线。

在烟台制造体系的持续升级下，公司已把制造业务提升至战略高度。我们已经提出要向

行业内的龙头标杆看齐，这或许在规模上仍显距离，但理想从来不是盲目的自大，而是清醒地认知差距、坚定的追赶标杆，走出力高的路！

汽车电子、储能、智能制造——三大万亿级赛道交汇，为力高打开了前所未有的成长空间。

今年翻番，是水到渠成；明年跨越百亿，并非遥不可及。

时至今日，公司支撑未来跨越式高质量发展的各项核心要素，已然全面齐备、蓄势待发。从区域布局的纵深推进，到海内外两大市场的重兵投入与深耕；从新赛道、新客户的接连突破，到核心新产品研发的里程碑式进展，我们已经筑牢了高速增长의 坚实根基，铺就了长远发展的广阔赛道。

■ 干部，是决定未来的关键变量

公司的规模即将迈向7000人、甚至更高的阶段。而真正决定组织能否支撑增长的，是干部梯队。

目前，公司二级干部超过180人，但远不足以匹配未来万人规模的组织结构。未来，我们需要更多总监级、高级总监级乃至集团副总裁级干部，去承载更大的责任版图。

干部建设，是力高迫在眉睫的工程。

我对干部的要求，始终清晰而坚定。

第一，要有思想，也要有纪律。

有想法，意味着独立判断与战略思维；

听指挥，意味着组织协同与执行一致。

企业如战场，作战必须统一节奏。可以在决策形成前充分讨论，但一旦确定方向，必须步调一致。

没有纪律的“想法”，不是创新，而是分裂。

第二，要有能力，更要有结果。

能力是基础，结果是证明。

公司必须以结果为导向。因为企业要发展，要为员工创造价值，要为社会承担责任。

第三，要以身作则，带队成功。

干部不只是独立贡献者，而是组织者、赋能者、引领者。

真正的领导力，不在于个人闪光，而在于让团队成功。

未来，总干部体系将强化监督与战略解码，确保公司战略层层落实，确保每一个模块都对结果负责。

过去几年，我们已经证明：

力高的干部队伍，具备担当与战斗力。

未来几年，在经营管理团队的带领下，在全体干部同心协力之下，我们完全有能力实现持续高速增长。

再增长三年、五年，不是豪言壮语，而是现实判断。

能源革命的浪潮已然到来。

时代的窗口不会长期敞开。

唯有坚定理想，强化组织，锻造干部，

力高，方能在时代洪流中立于潮头！



向着百亿征途，进发！

（记总裁刘勇先生在2025年终总结大会上的讲话）



公司总裁刘勇先生在大会上讲话

2025年，对力高而言，是值得郑重书写的一年。36.6亿元——这个数字，为过去一年的奋斗画上了圆满的句号；同比增长98%，出货量达318万套，较前年实现165%的跃升；整体市场渗透率提升9个百分点，在乘用车领域达到15%以上，在商用车领域突破30%，综合市占率19.28%，位列行业第二。

这一串数字的背后，是全体力高人日夜兼程的足迹。

我们与行业龙头同台竞逐，在激烈的竞争中几度交替领先。最终，从全年综合统计来看，我们稳居行业前列。这不仅是一份成绩单，更是一种强烈的信号——我们正在进入属于力高的关键阶段。

市场突破：从本土深耕到全球拓展

过去一年，市场体系持续开疆拓土。在国内头部整车企业，我们取得了实质性突破；在跨国车企与海外市场，也实现了从“进入”到“深入”的跨越。包括与Stellantis、大众、LG、雷诺等国际客户的合作持续推进。

在电池领域，我们获得了宁德时代的战略投

资，并在随后迅速实现订单突破。短时间内落地数亿元规模订单，为2026年更高目标奠定了坚实基础。

全年新增客户68家，累计客户数量已超过268家；36.6亿元的发货量，由2000多个项目支撑完成。研发、交付、制造体系协同推进，确保每一个项目按期落地。烟台总部全年接待客户近800次，若计入合肥、深圳等地，累计接待超过千次。

这不仅是业务增长的体现，更是组织能力的考验。

我始终坚信，市场是一支战无不胜的队伍。但市场的胜利，必须建立在全体系的支持之上。研发、供应链、制造、职能部门，唯有协同发力，才能让每一次突破真正落地。

技术驱动：持续创新的底气

力高始终坚持研发优先。长期保持高强度研发投入，2025年研发投入与营收占比双双提升，以持续深耕筑牢核心技术。

这一投入换来的，是一批具有代表性的产品突破：EBDU二合一系统、12V平台项目，以及PCS产品从S2到S4的产品升级等，均在市场上取得良好反响。部分产品已进入供不应求状态，对供应链与售后体系提出更高要求。

技术的价值，不在于发布，而在于规模化交付；平台化能力的形成，是我们穿越周期的根本。

制造升级：支撑百亿的产能底座

36.6亿元的交付，本身就是一场系统工程。

过去一年，公司推进多个生产基地建设，包括烟台三期、四期项目，湖州基地建设，以及印尼、厦门、柳州等项目布局。这些产能扩展，为迈向百亿规模构建了现实基础。

同时，制造体系持续向智能化、数字化升级。自研MES系统上线运行，自动化率超过60%；物料管理体系中，BOM物料数量已超过2万种。BMS体系在降本方面实现两位数优化。

这些看似枯燥的数字，实则构成企业稳定增长的底盘。

体系建设：为规模化发展夯基

2025年，公司完成七大管理体系重构，发布制度流程超过180项，构建15个核心过程管控机制。IT系统全年完成20余套升级与新增，实现主要业务流程全面数字化支撑。

综合管理与行政平台，为战略落地提供保障：客户接待千余次，大型会议数十场，跨区域运营支持持续优化。

人力资源体系也承担了高速扩张下的巨大压力。员工规模突破2000人，并持续扩充。干部任命超过180人，组织活力与梯队建设同步推进。人效提升超过14%，组织效率显著改善。

财经体系方面，全年融资额度获取16.6亿元，税收优惠超过7600万元，为公司稳健发展提供强有力的现金流支持。资本市场方面，已完成重要融资，并稳步推进创业板申报工作。

这一切，是治理能力与专业能力同步升级的结果。

坚守价值：以客户为中心，以贡献者为本

力高能够走到今天，源于始终坚持两条核心价值。

第一，以客户为中心。

持续创新、质量至上、服务升级，是我们不变的原则。面对行业竞争与质量挑战，我们必须以更高标准要求自己，与客户共同成长。

第二，以贡献者为本。

公司尊重奋斗者，也愿意为奋斗者提供舞台。能力与意愿并重，付出与回报对应。组织的成长，需要一代又一代年轻人的加入与接力。

面向2026：直面挑战，奔向百亿

2026年，将是力高迈向百亿规模的关键之年。

我们已无退路。站在行业前列，意味着必须承担更高要求。第一曲线要继续深耕，第二曲线与第三曲线必须加速拓展；海外市场布局、产品结构升级、供应链安全、质量体系、组织能力，都将面临更严峻考验。

距离卓越，我们仍有差距；但正因为有差距，才有奋斗的方向。

我希望大家坚定信心，聚焦目标，夯实平台能力，保持奋斗精神。在前行的道路上，不犹豫、不争论、不懈怠。

唯有持续向前，方能抵达彼岸。

让我们上下同心，铆足干劲，以奋起直追的决心，走好属于力高的万里长征路。

强组织·育干部·启新程 ——集团总干部部成立及高层管理干部任命

2025年，是力高组织建设与人才发展加速奔跑的一年。在刚刚落幕的“勠力登高，马到功成”2025年终总结大会上，公司正式宣布成立集团总干部部，并发布4位集团高管任命。这一系列举措，不仅为百亿征程筑牢组织根基，更深刻诠释了力高“以贡献者为本”的组织文化与专业化的人才战略，标志着公司从业务驱动迈向“业务+组织”双轮驱动的新阶段。

一、成立总干部部：干部管理的“战略中台”

从36亿到百亿、千亿，力高正站在规模跃升的关键节点。员工总数从百余人迅速增至2000余人，未来两年更将迈向7000人规模。如何确保干部队伍的数量与质量同步增长？如何让每一位管理者都能与公司战略同频共振？

集团正式成立总干部部，作为干部管理的“战略中台”，负责干部的选拔、培养、考核、监督全生命周期管理，确保干部队伍的质量、活力与战略适配性，支撑集团长期可持续发展。

这一组织的设立，意味着力高将干部管理提升至公司战略高度。正如董事长王翰超先生在总结中所言：“干部是公司发展的基石，是战略落地的关键。我们要培养一批能打硬仗、敢打硬仗的干部队伍，支撑公司未来三到五年的高速增长。”

总干部部将以制度化、体系化的方式，让每一位干部“有想法、有结果、有担当”，让力高的干部梯队成为公司最坚实的护城河。

二、掌舵总干部部：任命姜明军为集团高级副总裁

经集团研究决定，任命姜明军为集团高级副总裁兼总干部部部长。牵头构建集团干部管理体系，推进干部班子建设和梯队发展。



任命姜明军先生为集团高级副总裁兼总干部部部长

姜明军自加入力高以来，在综合管理、基建布局、政府关系、资质获取等方面做出突出贡献，推动公司在全国多地快速落地产能基地，为业务扩张提供坚实保障。此次履新，他将以更宏观的视角，为集团锻造一支结构合理、能力过硬、文化认同的干部队伍。

三、奋斗者的荣光：新任命三位集团副总裁

大会同时宣布任命三位集团副总裁，他们是一路成长、用结果证明价值的奋斗者代表：



任命张胜先生为集团副总裁

张胜：销售南区负责人。加入公司近九年，从销售一线稳步成长，带领团队深耕市场、精耕

客户，持续突破业务瓶颈，筑牢基本盘，为公司业绩持续领跑奠定坚实基础。



任命赵万方先生为集团副总裁

赵万方：销售北区负责人，以“开疆拓土”的韧劲，接连突破北汽、广汽、徐工、宁德时代等战略客户。



任命尹冠冰女士为集团副总裁

尹冠冰：人力资源负责人，在公司从百余人向数千人跨越的过程中，持续优化组织架构与人才体系，为组织发展注入强劲动能。

三位新任副总裁的成长轨迹，正是力高“以贡献者为本”价值观的生动注脚。他们一路走来，与公司同频共振，用结果证明价值，用担当赢得尊重。

2026年是力高冲刺百亿的关键之年。总干部部的成立与新高管的任命，标志着公司正以更强的组织能力、更优的人才机制，迎接规模扩张与管理升级的双重挑战。未来，总干部部将持续优化干部选拔与培养机制，推动更多优秀人才走上管理岗位，支撑海外业务、新业务与第二曲线的快速发展。

从销售一线到研发前沿，从制造基地到职能平台，每一位力高干部都将成为公司迈向新征程中不可或缺的力量。正如公司总裁刘勇先生在开场讲话中所期许的：“2026年，希望大家不犹豫、不争论、不懈怠，大步向前！”

新征程已启，让我们与新晋高管们一起，勠力登高，马到功成！



集团高管团队合影



力高新能 × 徐工集团 共启新能源与储能产业新征程

3月3日，力高新能与徐工集团战略合作会谈暨合作备忘录签约仪式在徐工集团总部举行。公司董事长王翰超，徐工集团董事长&党委书记杨东升出席并见证签约，公司副董事长&总裁刘勇，徐工产投总经理罗德永代表双方签约。会议上，双方相关领导共商合作、共绘绿色发展蓝图。

未来，双方将围绕新能源、大数据等领域深化联合创新，依托双方技术与资源优势，在新能源技术研发、数据应用、市场拓展等方面实现突破，共同打造行业领先的绿色智能产品，为全球客户提供优质的绿色发展解决方案，实现“技术协同、资源共享、合作共赢”的目标。



力高新能荣获 上汽通用五菱“新能源技术共创奖”

1月26日，2026上汽通用五菱全球伙伴大会在广西柳州隆重举行。凭借在新能源领域的深度技术协同与创新贡献，力高新能成功斩获“新能源技术共创奖”，彰显公司在新能源汽车产业链的技术实力与伙伴价值。

本次大会汇聚全球优质供应商伙伴，力高新能此次获奖，是上汽通用五菱对公司研发能力、产品品质与合作响应速度的高度认可。



力高新能荣获BMS领域 首张汽车软件质量安全(AUTOSQS)证书

2026年1月,力高新能AUTOSQS汽车软件质量安全认证颁证仪式于安徽合肥举办。仪式上正式宣布力高新能已成功通过赛宝认证中心依据汽车软件质量安全(AUTOSQS)管理体系要求开展的严格审核,获得AUTOSQS证书。

此次认证标志着力高新能成为电池管理系统(BMS)领域内首家通过该认证的企业,不仅彰显了公司在汽车电子软件开发领域深厚的专业积累与卓越的质量管控水平,也为其在智能化、电动化的汽车产业浪潮中持续保持技术领先与市场竞争力注入了新动能。



湖州生产基地建设进入关键阶段

湖州生产基地项目于2025年12月正式启动,目前主体结构完成100%,核心设备已进场300台,整体建设进度达90%,规划年产能1440万套。

作为集团制造体系升级的重要布局,湖州基地将重点承接新能源汽车电子产品生产任务,进一步优化区域产能结构。项目严格落实安全与质量双控机制,按既定节点有序推进,预计于2026年3月实现投产。

基地建成后,将显著提升华东区域交付能力与供应链保障水平,为集团未来规模增长提供有力支撑。

光明与坚守：在奋斗中点亮希望

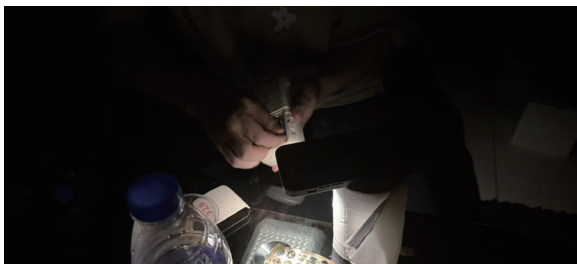
回 图文 | 陈言午 - 行销部

如果有人问我，在尼日利亚最难忘的是什么？答案不是灼人的热浪，也不是漫天的沙尘，而是——那些与团队一起点亮黑暗、创造价值的瞬间。

一、在黑暗中，读懂光明的意义

雨季到来后，我们住处的供电成了一场“赌博”。三天两头停电，早已是生活常态。那晚，忙完一天回到住处，推开门心便一沉——电还没来。

黑暗像浓稠的墨汁，灌满了整个房间。非洲夜晚的热浪，在没有空调的密闭空间里凝滞、发酵，黏在每一寸皮肤上。几个同事，默默掏出手机，打开手电筒。光柱在黑暗中交汇，照亮彼此汗涔涔的脸。我们就在这几束手机灯光围成的“临时会议室”里，核对明天的客户名单，梳理产品演示的要点。在黑暗与闷热的包围中，我们半是玩笑，半是感慨地说出了所有人的心声：“成为客户”，才能真正理解客户。



摸黑为当地电力充值POS机更换电池

正是在这样的夜晚，我们更加理解了工作的意义。我们带来的不仅是一台台逆变器，更是诊所里持续运转的生命监护仪，是小商铺里得以保存的食物与生计。那一刻，所有关于产品价

值的培训，都从纸面跃入现实，沉重而滚烫。

二、在创造中，凝聚团队的力量

本地视频拍摄工作，起步异常艰难。本地员工唯一的“设备”是几部像素低劣、对焦迟缓的手机。他们居住的环境杂乱，背景无法入画。最初的“作品”模糊晃动，几乎无法使用。面对如此境况，中国同事们纷纷拿出了自己的手机，排好班次，轮流借给团队当拍摄设备。设备有了，场地却无处可寻。于是，我们只能“厚着脸皮”敲开了一家相熟的华人酒店经理的门，陪着笑脸说明来意：“借您的包厢一用，两小时就好。”在客人用餐的间隙，我们像一支突击队，扛着沉重的产品和易拉宝，冲进包厢，以最快速度清场、布置背景、调试光线。拍完后迅速恢复原样，汗水常常湿透衣背。



在当地借来的酒店中完成拍摄工作后与产品合影

就是从那个借来的、飘着饭菜余香的包厢开始，我们拍出了第一条能清晰展示产品的视频。中国团队陪着本地员工，一遍遍重来，从如

何持稳手机，到如何用最简短的语言说清产品价值。到后来，我们把“摄影棚”搬到安装现场，让真实的场景为我们代言。截至目前，在几个月的时间里，几乎零成本的情况下，尼日利亚团队已累计发布视频70余条，获得1050余名精准粉丝、超过1.1w次点赞。所有视频内容均源于实际安装案例、客户回访、渠道商推荐及培训现场等真实场景，旨在精准回应客户普遍存在的疑虑，助力销售达成。这些内容已成为一线团队的重要工具，在客户拜访中用于展示，有效缩短了“破冰”时间。此外，内容传播已产生直接转化，近期已出现多起安装商在观看视频后，完成付款，累计有60余台。

三、在病痛中，淬炼坚强的意志

高强度的节奏和不适的气候，终于让身体发出了抗议。炎症伴随着高烧袭来，展会前夕，我不得不在20年后再次躺上病床，接受静脉注射。



陈言午在输液室中注射点滴

输液室简陋，吊扇有气无力地转着。手背插着针管，我仍用手机提醒本地团队，一定要利用这次展会契机，多拍摄一些视频素材，多链接一些客户。展会的最后一天，我坚持去展会现场走了最后一圈，汗水湿透了口罩，每一步都像踩在棉花上。但当我看到我们招聘的小伙子，已经从不敢开口到能流利介绍产品优势；当我看到本

地姑娘拍摄的活动视频，在社交媒体上获得了前所未有的关注——那种成就感，比任何退烧药都来得有效。

四、在坚持中，收获成长的喜悦

在品牌从零起步的探索阶段，我们面临着新进入者常见的挑战：由于品牌知名度低、实际安装案例有限，客户往往持观望态度，不愿大批量采购，即便少量拿货后也难有复购。这进一步导致终端案例积累缓慢，某种程度上形成了“案例少—客户信任度低—出货难—案例更少”的循环，不仅影响市场拓展，也限制了本地团队在安装与售后方面的实战锻炼。

经过对本地市场的深入观察，我们发现，经销商固然关注价格，但更看重产品质量的可靠性与售后支持的及时性。为此，我们决定调整策略：集中有限资源，深度服务一家已有初步信任的合作伙伴，协助其打造标杆案例，以此突破从0到1的瓶颈，为后续模式复制奠定基础。实践中，我们与该客户建立了每周例会机制，通过深度协同，初步构建起一套覆盖全流程的服务体系——包括销售与技术培训、客户信息对接、现场安装支持、售后问题排查、联合营销活动及线上宣传等。这一过程不仅有力提升了团队的综合能力，也积累了大量真实的案例素材。在我们



当地团队进行大客户拓展

与客户的共同努力下，成效逐渐显现。从2025年10月14日首次提货至今，该客户累计采购达801台，并已预订一个整柜共650台户储产品。销量的稳步增长，既为客户带来了信心，也为团队注入了更强的动力。这段经历让我们更加确信：聚焦深耕、携手共赢，是打开陌生市场的关键钥匙。

五、在奔赴中，肩负使命的荣光

从入职到新婚，再到重返尼日利亚，短短数月，身份几经转变。作为家人，我心中自有牵挂；但作为行销部海外拓展事业的一员，我更深感使命在肩——我们不仅是故事的讲述者，更是与销售并肩的同行者。市场的每一次回响、客户的每一份信任，都来自共同跋涉的足迹：在客户现场，我们一同分析需求、策划方案；在展会活动中，我们并肩推广、直接倾听反馈；而回到后方，每一次策略研讨、内容打磨与宣传传播，又为下一次面对客户积蓄力量。正是团队的共同付出，让产品价值被看见、被理解、被需要。正是团队

的无缝协作，让科技不再仅是商品，更成为一份可信赖的承诺、一种可期待的改变。当光明成为稀缺资源，守护光明便成为一群人的事业——有人在前方点亮，有人在后方续航。一线的日子，有汗有泪，更有光！如果你也相信，好的事业值得被讲述、值得被传递、值得被更多人选择——那么这里，既有远方，亦有归途。我们在一线，等光来，也成为光。

“

黑暗教会我们点灯，
困难让我们看见方向。
从一线奔赴到市场破局，
每一步都在为未来蓄力。

展望，不是远望星辰，
而是在脚下继续前行。
当我们与时代同频、与客户同行，
光，终会照向更远的地方！

”



尼日利亚团队全员合影

躬身实干守初心，笃行致远向未来

回文 | 郭富成 - 硬件开发部



郭富成

2025年3月，我有幸加入合肥力高，成为专注于BMS领域团队的一员。入职以来，我深刻体会到公司深耕BMS行业的坚守与担当，也在参与吉利项目的过程中收获了成长与感动，对行业、公司以及自身未来的发展有了更清晰的认识与思考。

作为专业的BMS供应商，力高始终坚持“以客户为中心”的价值观。这不仅是一句理念，更体现在每一个项目节点、每一次问题处理之中，也成为我投身吉利项目时最重要的行动准则。

当吉利SD02、SD07、SD08等重点项目出现EMC问题时，我全程参与、主动担当。从问题排查到方案优化，每一个环节都必须严谨细致、不容疏忽。我真切体会到项目推进的复杂与压力，也用实际行动诠释着对工作、对客户、对公司的责任。

在项目关键推进阶段，客户端突发EMC相关问题。若不能及时解决，将直接影响项目进度，甚至损害公司口碑。得知情况后，我第一时间投入应急整改，放弃休息时间，连续坚守岗位。

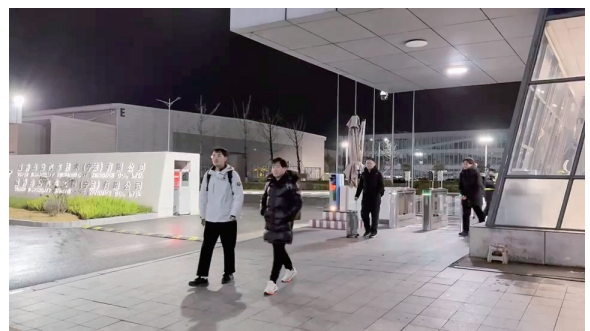
更让我感动的是，在我彻夜攻坚的同时，多位同事始终在线待命，远程支援。从硬件分析到

软件调校，他们及时给予技术指导，为前线整改提供了坚实保障。虽然身处不同地点，却始终在同一条战线上。

面对客户严苛的标准与紧急要求，我迎难而上。在同事的支持下，反复调整EMC相关参数，逐项排查潜在隐患，多轮优化整改方案。连续多夜高强度工作，身体难免疲惫，但每当测试结果逐步趋于稳定，数据一点点接近目标值时，我都更加坚定——问题一定可以被解决。

这段连续奋战的经历，是我职业生涯中难忘的磨砺，也让我对“责任”“担当”“团队协作”有了更深的理解。

那些彻夜调试的灯光、反复验证的参数、精益求精的打磨，以及同事们线上线下的支持，让我真正感受到团队凝心聚力的力量，也让我在实践中读懂了“以客户为中心”的真正含义——在关键时刻，为结果负责。



某日晚23:00，吉利项目 部分同事离开厂区

每一次参数的细微调整、每一次隐患的成功排查、每一次方案的持续优化，既凝聚着个人的坚持，也离不开团队的托举。这不仅是对专业能力的锤炼，更是对公司信誉的守护。

当问题最终得到解决，项目顺利推进并获得客户认可时，所有的疲惫都变得值得。我深刻体

会到，坚守与付出终会有回响；而与同事并肩作战的情谊、在压力面前选择担当的勇气，也成为我职业道路上最宝贵的财富。

展望未来，我对BMS行业、对力高以及自身的发展都充满信心。

当前新能源汽车产业快速发展，“双碳”战略持续推进。作为保障电池安全与性能的重要环节，BMS市场需求稳步增长，技术也正朝着更高集成度与智能化方向演进，行业前景广阔。

对于公司未来，我相信，凭借力高在BMS领域的技术积累与品质把控能力，以及全体员工的共同努力，必将持续深化与吉利等优质客户的合作，在竞争中稳步前行，打造更具影响力的BMS品牌。

对于自身而言，我将以此次吉利项目为新的起点，正视不足，持续学习前沿技术，重点提升EMC调试与项目攻坚能力，在实践中不断积累经验、完善方法。

今后，我会继续保持脚踏实地、求真务实的态度，主动担当、积极作为，把每一项工作做到更扎实、更细致。紧跟公司发展步伐，将个人成长融入公司发展之中，努力成为能够承担更大责任的骨干力量，与力高一同迈向更加稳健而长远的未来。

“

深夜的灯光，
照亮的不只是调试界面。

一次次参数调整，
一次次隐患排查，

背后是一群人默默在线支撑的信任与托付。

项目会结束，
节点会过去，

但那份在关键时刻挺身而出的勇气，
会成为一个人职业道路上最可靠的底色。

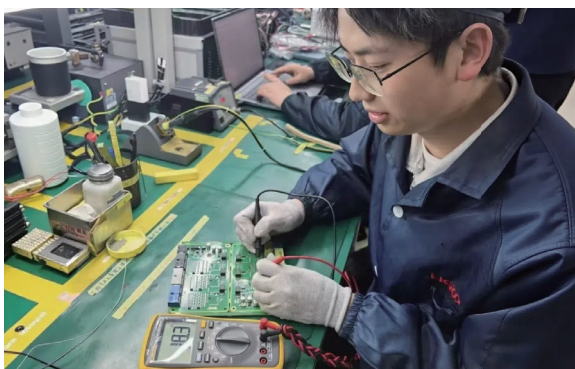
”





回 图文 | 李清华 - 制造中心设备组

FA组合影(李清华第二排右三)



李清华正在进行日常工作

2025年，我以应届毕业生的身份加入力高，进入FA组。从校园走进真实的工程现场，我才真正体会到这份工作的复杂与严谨。

面对一块密密麻麻的电路板，任何一个细节都可能成为问题的突破口，也可能让之前的判断全部归零。没有路径，便没有依赖；没有参照，便只能自证。

那段时间，我常常盯着电路板发呆。但很快我明白，真正的工程师，不是等图纸的人，而是能在未知中画出逻辑的人。

所以我选择在石头缝里生长。

没有图纸，就从测试点一点点推；
没有经验，就在失败里一遍遍磨。

一块板子，上百个关键元件，几十项测试指标；拆了装，装了再拆——无数次失败，无数次归零。

实验可以归零，但成长不会。正是在一次次失败中，我摸索出属于自己的线路逻辑，也练就了一股专啃硬骨头的韧劲。

我不再等图纸，而是亲手画出属于自己的电路图。所谓能力，不过是把别人看不清的线路，慢慢梳理清楚。

如果说实验室里的坚持，是向内扎根；那么一次次出差，就是向外生长。

过去半年，我五次奔赴现场。磨损的行李箱万向轮、凌晨起飞的航班、沉重的热风枪与烙铁，是我奔波的注脚。穿上静电衣、戴上手套、踏进客户产线的那一刻，我很清楚，自己代表的不只是一个岗位，而是力高的专业与态度。

但力高从不是冰冷的名称。

第一次出差前，振江哥对我说：“清华，有问题就往家里摇电话”他没有说“公司”，也没有说“FA组”，他说的是——“家”。那一刻，所有漂泊在外的忐忑都落了地。独行千里，我以力高为

家，而力高人，是我最坚实的后盾。

回望这一年，我越来越理解一个道理：**成长，从来不是线性的跃迁，而是系统性的校准。**



清晨5点，李清华携带相关物料在出差的路上

行囊重整，2026，再次出发。

公司正处在高速发展的轨道上。技术在升级，市场在拓展，节奏在加快。面对未来，我们不仅需要速度，更需要系统思维。

正如BMS之于电池，它不仅负责运行，更负责监控、平衡与保护。

我的目标，是成为BMS领域的资深工程师，新的一年，我为自己定下三步目标：

第一个，把想法落到实处。资料不全，就自己去整；一周吃透一个型号，聚沙成塔，终有一天会构建起属于自己的知识宝库。问题棘手，就重新整理思路，调整状态再冲锋——精诚所至，金石为开。

第二个，保持思考，学会总结。工作再忙，也不能停止复盘：今天哪里做得不够好？哪些经验值得记下来？我相信，这些点滴积累，终将在未来某天，回报给那个曾经努力的自己。

第三个，不断更新思想，持续创新。总有流程可以优化，总有难题可以用新方法解决。练就一双发现问题的眼睛，也保有一颗勇于创新的

心。在创新中学习，在学习中学变强。

做工程，我在维护电池管理系统；

做人，我也在管理自己的能量与方向。

这不正是做人生的BMS吗？烧录程序：让想法落地；FCT、EOL测试：认识自己的不足，不断反思；更新程序：持续更新思维，不断改进，敢于创新。

展望未来，我希望自己不仅能解决更多技术难题，也能在更复杂的环境中保持冷静与判断；不仅成为一名熟练的工程师，更成为一个具备系统思维的人。

公司在向前，我们也必须向上。

当个人成长与企业发展同频，当专业能力与文化价值共振，我们就不再只是岗位上的执行者，而是未来的建设者。

目标已经设定，程序正在更新。

在建设力高的道路上，我愿意把手中的每一份工作做好，也把自己的人生系统调校到最佳状态。

让能量更稳定，让方向更清晰，让未来更有余量！

“

实验可以归零，

但认知不会。

一次次拆解电路的过程，

也是拆解自己的过程。

看清问题，

重建逻辑，

然后，比昨天更清醒一点。

这或许，就是成长最真实的样子。

”

铸就战略执行脊梁：

力高新能干部系统化管理驱动全球行业领先实践

在新能源产业全球化高速竞争与技术创新迭代加速的今天，干部队伍已然成为公司战略从蓝图走向现实的核心转换器。力高新能深刻认识到，无论是技术突破的攻坚战、全球交付的体系战，还是可持续发展的持久战，最终落地的责任主体始终是分布在全球各地的各级组织和干部。基于“以客户为中心、以贡献者为本”的价值原点，公司沉淀出“专业化、实战化、动态化”的干部管理经验。同时，将逐步构建覆盖“选、育、用、留”全生命周期的系统化管理体系，该体系全面覆盖市场、销售、研发、供应链、制造、新业务及职能平台等所有业务团队的管理序列干部，旨在以干部队伍的系统性升级，支撑公司实现从“行业领先”向“全球领先”的战略跨越。

一、四大核心原则：构筑干部管理的价值底座

干部管理的首要命题是确立不可动摇的价值判断标准。力高新能将四大核心原则嵌入干部管理的所有制度设计与执行细节，使其成为干部选拔、评价、激励与发展的刚性标尺。

1. 以客户为中心：从价值主张到行动锚点

“以客户为中心”并非抽象的文化口号，而是干部决策时必须遵循的第一性原理。公司要求不同业务条线的干部，将这一原则转化为统一的行动指引。

市场及销售条线的干部须将目光穿透短期订单，聚焦“客户长期价值”。他们不仅是产品与服务的交付者，更是客户商业成功的共建者，需在深度服务中预判客户隐性需求，从被动响应转向主动价值创造。

研发及工艺开发条线的干部须锚定“客户技

术痛点解决”。在新能源行业技术路线多元并存的背景下，不能沉溺于技术自嗨，而要将实验室的创新力转化为客户场景的适配力，以技术突破降低客户全生命周期成本，提升客户技术满意度。

生产及供应链条线的干部须死守“交付效率与质量”生命线。全球交付不仅考验产能规模，更考验供应链韧性与制造体系的响应速度。干部需在订单波动的常态中建立弹性交付能力，以准时、优质、低成本兑现对客户的承诺。

2. 贡献者为本：以“战功”重构晋升逻辑

公司旗帜鲜明的提出“贡献者为本”，将“战功”作为衡量贡献的核心显性化标尺。所谓战功，特指在关键战役、重大专项、瓶颈突破中创造出实质性、可量化业务成果。包括但不限于：成功开辟战略区域市场、攻克“卡脖子”技术节点、推动新工厂产能快速爬坡、主导供应链保供攻坚战等。

这一原则明确传递“机会向贡献者倾斜”的鲜明导向。在干部晋升评议中，战功记录是最重要的一环；在年度评优与中长期激励分配中，战功贡献者的分配权重也排在首位。通过将资源投向能打仗、打胜仗的人，公司持续强化“业绩是干出来的，不是熬出来的”组织共识。

3. 责任结果导向：从业绩指标到组织增益

干部薪酬兑现与职位晋升严格遵循“责任结果导向”，力高新能对“结果”的定义具有双重内涵。第一层是显性业绩，即财务与运营数据：营收目标达成率、利润贡献、市场占有率、订单准时交付率等。第二层是隐性组织能力建设成果，这是评价干部长期价值的关键维度。

干部若仅达成当期业绩却造成人才断层、关键流程不畅或团队凝聚力下降,将被打上“责任结果不合格”的标签。反之,能够实现“打粮食”与“增肥力”双丰收的干部,方可进入高潜人才池。这一设计旨在杜绝竭泽而渔的短期主义,引导干部追求可持续的组织成功。

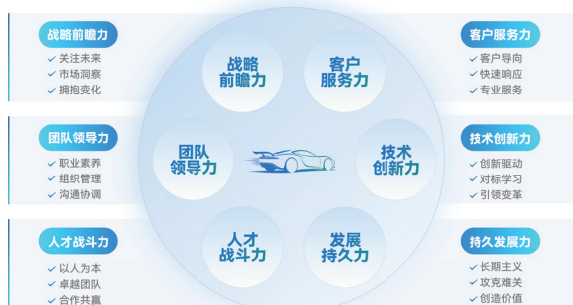
4. 自我批判与持续进化:破除经验主义陷阱

面对新能源技术高速迭代的竞争态势,力高新能将“自我批判”写在干部管理的核心原则中,要求所有干部定期开展两种对标:一是对标行业标杆企业的管理体系与创新实践;二是对标客户持续高要求的需求升级。

自我批判不是自我否定,而是通过系统性复盘,识别认知盲区与能力短板。公司鼓励干部走出舒适区,主动适应全球化合规要求、跨文化团队管理、数字化工具应用等新课题。在年度干部述职中,“个人能力进化举证”也将成为规定动作——过去一年学习了什么新技能、引入了什么新方法论、主动发起了何种自我变革。通过持续推动干部认知迭代,确保管理团队始终跟上甚至引领行业发展节奏。

二、二维标准模型:定义干部胜任力的经纬坐标

在确立管理原则的基础上,力高新能建立了“核心能力+道德品质”双维度干部标准模型。该模型既是干部选拔任命的准入门槛,也是人才培养发展的导航地图,更是考核评价的刻度尺规。



力高管理者六力模型

1. 干部核心能力六维解码

公司将干部能力要求量化为六大战略支撑力,每一维度均包含具体行为锚定,使能力评估从模糊感知走向精准画像:

战略前瞻力:干部须具备行业趋势洞察能力,能够基于宏观政策、技术路线、竞争格局的变化,提前预判风险与机会,将公司战略解码为部门可执行的作战计划。

客户服务力:不仅包含响应速度与服务态度,更强调深度理解客户商业模式,成为客户的“解决方案专家”。

技术创新力:须具备技术/管理创新意识,在流程再造、模式升级中体现创新价值。

发展持久力:评价干部在业务波动期的韧性,面对挫折的复原力,以及长期深耕一个领域的定力。

人才战斗力:干部必须是优秀的管理者,通过提升高绩效者占比来锻造尖兵,通过汰换低绩效者来净化组织生态,通过稳定新员工留存来涵养活水,从而让组织不仅能在当下打胜仗,更能实现人才的生生不息。

团队领导力:不仅指指挥与控制能力,更强调愿景共情、资源赋能与信任构建,打造“想打仗、能打仗、打胜仗”的战斗集体。

2. 道德品质:不可逾越的底线/红线

能力决定干部能走多快,品德决定干部能走多远。力高新能将道德品质作为干部任用的“一票否决项”,构建三层防护网:“商业伦理”、“职业操守”、“个人品德”。

将三层防护网所涉行为要求细化为可观测、可追溯的评价指标。凡触碰商业伦理红线(如商业贿赂、泄密)、职业操守红线(如以权谋私、数据造假、不担当、不务实)或个人品德底线者(不诚信、不开放创新),一律实行“一票否决”;情节严重者即时免职并保留法律追责权利。

力高干部道德品质

商业伦理

- 诚信经营**
坚守商业诚信，不欺诈骗客户，不虚假宣传
- 公平竞争**
遵守市场规则，不搞不正当竞争
- 契约精神**
严格履行合作协议，信守商业承诺
- 商业秘密**
严格保护公司商业秘密和知识产权

职业操守

- 敬业奉献**
忠诚敬业，精益求精，全身心投入工作，追求卓越绩效
- 务实求真**
实事求是，重视实效，不搞表面文章，深入实际，聚焦问题解决
- 责任担当**
恪守本职，勇于担当，不推诿、不敷衍
- 廉洁自律**
自我约束，严格自律，不利用职务之便谋取私利，杜绝利益输送

个人品德

- 诚信正直**
诚实守信，言行一致，公平公正，不弄虚作假
- 合作创新**
开放心态，勇于创新，支持和鼓励团队成员提出新想法、新思路
- 尊重关爱**
尊重他人，关爱下属，团结团队，乐于助人
- 合规守法**
合规经营，有风险意识，严格遵守国家法规及公司规章制度

公司对廉洁问题、弄虚作假行为实行零容忍。同时，强化干部作为“企业品牌代言人”的责任意识，要求干部在日常言行中维护组织公信力，成为践行价值观的标杆。

三、精兵之路：构建干部培养的全周期生态圈

力高新能要迈向全球领先，必须将干部培养从“碎片化培训”升级为“系统化人才工程”，公司规划构建覆盖全生命周期的干部培养体系，让每一位管理者在组织赋能与自我驱动中，实现能力的跃迁。

1. 建立企业大学，打造干部培养队伍

围绕“懂客户、打胜仗、善进化、守底线”开发阶梯式课程，内部选拔战功卓著者担任实战导师，外部引入行业专家拓宽全球化视野。

2. 国际化&实战淬炼，让干部在炮火中成长

伴随全球化步伐，选拔高潜后备干部奔赴海外关键市场，在陌生文化环境和复杂商务谈判中积累全球管理经验。推行关键岗位轮岗制，打破部门壁垒，让干部在营销、研发、供应链间跨界流动，培养系统思考能力。

3. 强化自我培养，激活干部成长的内驱力

组织的赋能是土壤，个体的奋斗是种子。公司倡导“自我培养是最高效的培养”，鼓励干部成为终身学习者，以主动的姿态迎接未来的挑战。

公司会不定期组织干部读书会与课题攻坚，干部可以自发组建跨部门学习小组，围绕行业趋势、管理难题开展读书研讨与课题攻坚，让学习成为一种工作方式，让成长在组织中随时发生。

4. 强化考核牵引，让成长与贡献双向奔赴

在年度绩效考评中强化“个人成长与发展”专项评估，既看业绩结果，也看能力进步与学习投入。将培养期成长表现作为晋升和派任关键岗位的核心依据，让持续成长的干部始终走在组织发展的快车道上。

四、以干部确定性应对未来不确定性

从行业领先到全球领先，不仅是市场份额与营收规模的跨越，更是组织能力与人才密度的质变。期待力高新能，通过四大原则校准价值航向，通过双维标准明确能力图谱，致力于打造一支“懂客户、打胜仗、善进化、守底线”的职业化管理梯队。

面向未来，公司将全面导入干部全生命周期管理制度，让“选拔、培养、任用、继任”形成闭环。在培养上，我们将为每位干部提供清晰的成长地图与实战淬炼机会；在考核上，我们将从“短期业绩”转向“长期贡献”，让既打胜仗又带队伍、既出业绩又出人才的干部脱颖而出。通过建立常态化的盘点预警机制，让干部时刻感受到“不进则退”的成长压力，更感受到“有为有位”的组织温度。

当每一位干部都成为战略落地的坚实支点，当科学机制为干部成长保驾护航，组织的战略雄心便拥有了最可靠的托举力量。这支铁军必将驱动力高新能未来征途中劈波斩浪，以确定的组织能力应对不确定的未来，最终从行业领先迈向全球领先，书写属于贡献者的辉煌篇章！

力高核心价值观

“以贡献者为本”解读

在力高，以贡献者为本，不是以资历为本、以职级为本、以苦劳为本，而是以真实价值、有效产出、长期奋斗作为评价与回报的唯一标尺。以贡献者为本，就是让肯干事、能干事、干成事的人，被看见、被重用、被激励。

——我们为什么要“以贡献者为本”？

组织的资源永远有限。如果平均分配，组织会失去效率；如果感情分配，组织会失去方向。

唯有把资源、机会与激励，优先给予真正创造价值的人，企业才能形成“多劳多得、优绩优酬、责任优先”的正循环。**这不是偏爱，而是对效率的尊重。**

——什么是“贡献者”？

贡献者，不是表演态度的人，也不是简单加班的人。

他是——对目标负责，对结果负责，对组织增量负责的人。

他既包括冲锋在前的担当，也包括在关键时刻啃硬骨头的的能力。

奋斗是姿态，贡献是结果。“以贡献者为本”，本质上是让奋斗最终落在结果上。

——“以贡献者为本”的真正含义

它意味着三件事：

1. 评价看结果，而不是看存在感
2. 机会给担当者，而不是给观望者
3. 资源向创造价值的人倾斜，而不是向平均主义妥协

组织必须对结果负责，个人必须对岗位负责。

当责任与回报形成闭环，奋斗才有意义，成长才有方向。

——“以贡献者为本”我们应该怎么做？

管理者要做到：看得见贡献，分得清价值，敢于拉开差距。

个人要做到：主动承担更难的目标，主动创造可衡量的成果，主动为团队增加确定性。

真正的贡献者，从不计较舞台大小，因为结果，最终会决定位置。

金映初心，功馈实干 ——“天道酬勤奖”，致敬每一份价值坚守

合肥年会现场，当那枚刻着“天道酬勤奖”的9999足金金币被递到员工手中时，掌声比往年更久了一些。

那不是一份简单的纪念品。

它更像一个坐标——记录着一个人与公司同一条时间轴上的并肩同行，也记录着一段不被反复提起、却真实发生的奋斗时光。

九年，意味着什么？

是项目攻坚时的彻夜灯火，是市场波动中的反复推演，是设备异常时的一次次排查，是客户质疑时的耐心解释；

是方案被推翻后重新站起的冷静，是目标承压时依然向前的坚持；

是做对的决定，也是勇于担当的成长；是顺

境里的拼搏，更是逆境里的挑战。

时间本身不会创造价值。

真正让时间有重量的，是在时间里作出的选择。

真正有分量的，从来不是“待了多久”，而是在这段时间里，是否始终在创造价值，是否在关键时刻站出来，是否愿意为结果负责。

“以贡献者为本”，不是一句口号。

它是力高衡量一个人的尺度——不看资历与头衔，而看贡献；不看位置，而看价值。

无论是一线排障的工程师，还是统筹全局的管理者，评价的标准始终一致——谁为组织带来增量，谁为结果承担责任，谁就拥有应有的分量。



天道酬勤奖 奖杯&金币

九年的背后，是无数个普通却真实的工作日，是反复讨论的方案，是一页页被修改的文件，是一次次深夜仍未熄灭的灯光。

企业真正的底色，从来不是口号，而是这些具体的人；

组织真正的力量，也从来不是规模，而是那些持续创造价值、对结果负责的贡献者。

当责任与回报形成闭环，当努力与成长彼此对应，奋斗才有方向，组织才有秩序。

这，就是“以贡献者为本”最真实的模样。

它不是温情的表达，而是一种清晰的价值排序；

不是对时间的纪念，而是对结果的确认；

不是对身份的肯定，而是对责任的回应。

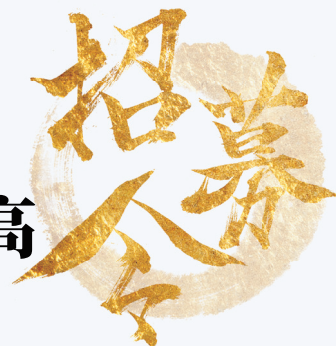
金币会被珍藏，但真正被铭记的，是那些在关键时刻顶得上去的人，是那些把个人努力融入组织命运的人。

而这，正是企业向前最坚实的力量。



天道酬勤奖 获奖人员合影

《同路者招募令》 ——让优秀的人，遇见力高



如果你身边也有这样的人，
有冲劲、有担当、相信清洁能源能够驱动美好世界，
请把Ta带到我们身边。
凝聚优秀力量，共赴力高征途。

推荐职位类别	内推奖励金额（元/人）	备注
研发及关键业务岗位	1-2万元	全日制统招本科及以上学历，211/985优先录取。
其他岗位及上述岗位工作经验2年及以下人员(不含应届生)	2000元	——
生产类	200-500元	生产根据订单紧急情况调整推荐费200-500元

部分重点需求岗位

岗位名称	需求部门	工作地点	联系方式
海外销售经理、销售经理（BDU/BMS）等岗位	全球销售与服务中心	北京/上海/合肥/宁德/深圳	hr@ligoo.cn
结构设计工程师（BDU）、C++软件开发工程师等岗位	研发中心	北京/上海/合肥/武汉/深圳	
高级结构工程师、测试主管等岗位	储能系统开发中心	合肥/深圳	
资深项目经理、系统工程师等岗位	产品开发中心	北京/合肥	
资深电子元器件采购等岗位	供应链管理中心	合肥	
上位机开发工程师、自动化设计工程师等岗位	制造中心	烟台	
产品认证工程师等岗位	PCS开发部	深圳	
AQE前期质量工程师、体系工程师等岗位	质量部	合肥/深圳	



◀扫描二维码获取详细岗位



◀扫描二维码进行简历投递

以光引道 照亮征途

“我与力高的故事”图文征集

青葱岁月,艰苦奋斗的时光总是令人难忘
美好芳华,拼搏过后的收获总是让人珍惜
是否有那么一张照片,记录着曾经的你奋发向上、不负光阴
是否有那么一个瞬间,定格了你对未来美好的憧憬与希望

ACTIVITYCONTENT...

征集内容...

01 稿件征集:我与力高的故事

- 涵盖“我与力高的故事(含图)、活动感受、成长感悟”等多元方向,鼓励原创、真实、有价值的内容和图片。
- 形式: **文章**(故事、评论、散文、诗歌等不限); **图片**(工作场景、事件记录、员工风貌等不限)

02 经验、技术、知识分享

公司目前正处于超高速发展阶段,为促进内部技术分享与创新交流,现面向全体同事征集以下内容:

- 技术实践:项目中的创新解决方案、技术难点突破
- 经验分享:专业技能提升心得、工具使用技巧
- 行业洞察:前沿技术趋势分析、实用技术测评

PARTICIPATIONMETHODS...

参与方式...

- 字数要求:500字以上(诗歌等特殊题材不限)
- 命名要求:请以“投稿主题+部门+姓名”的格式命名稿件
- 投递邮箱/联系人: shihai.ren@ligoo.cn 任世海
- 稿费相关:稿件一经刊登,将根据文章/图片的内容质量,给予50-200元不等的稿费奖励。
- 不设具体投稿时间限制,欢迎随时投稿~



力高文化

Corporate culture

使命

提供世界一流的电能存储和电力驱动产品，
持续为客户创造价值

愿景

以清洁能源驱动美好世界

核心价值观

以客户为中心，以贡献者为本

经营理念

诚信 务实 敬业 创新



@力高新能源
官方公众号



@力高新能源
官方视频号



@力高新能
官方抖音号



以清洁能源驱动美好世界



力高新能源技术股份有限公司

电话：0551-66105555

E-mail: office@ligoo.cn

地址：

总部-山东省烟台市经济技术开发区古现街道衡阳路15号

合肥-安徽省合肥市高新区创新产业园C2栋南楼

上海-上海市浦东新区金港路1188号C2栋5F (江程云璟开放创新中心)

北京-北京市海淀区高粱桥斜街59号院长河湾小区6号楼

深圳-深圳市南山区科技园同方科兴科技园B栋