

国家电投报

建设具有全球竞争力的世界一流清洁能源企业

准印证号:京内资准字1821-L0110号

主管 | 国家电力投资集团有限公司 主办 | 国家电投新闻中心

2021年7月22日 本期8版
总第120期 2021年第27期

集团公司参与全国碳市场首批交易

迈出碳排放管理重要一步 推进绿色低碳高质量发展

全国碳排放权市场上线交易首日,集团公司作为参与全国首批交易的十家能源集团之一,共成交60余笔,成交量25万吨,成交额超过1200万元。集团公司正在依托成套公司组建碳排放管理平台公司,作为碳排放统一管理平台,统一开展碳资产管理、低碳咨询、低碳技术应用和服务

本报北京7月20日电(记者马景明 通讯员卢平 李珊)7月16日,全国碳排放权交易市场(以下简称“碳市场”)启动上线交易,启动仪式按照“一主两副”的形式,在北京、湖北和上海同时举办。交易首日,集团公司作为参与全国首批交易的十家能源集团之一,共成交60余笔,成交量25万吨,成交额超过1200万元,成交均价约51元/吨。

2020年9月22日,习近平总书记提出中国“3060”目标以后,全国碳市场建设进入加速期,今年1月5日,生态环境部公布了《碳排放权交易管理办法(试行)》,并印发了配套的配额分配方案和重点排放单位名单,自2021

年1月1日起,全国碳市场发电行业第一个履约周期正式启动,2162家发电企业被率先纳入全国碳市场。这些企业碳排放量超过40亿吨二氧化碳,意味着中国的碳市场,将成为全球覆盖温室气体排放量规模最大的碳市场。

碳市场是控制温室气体排放的政策工具,是低成本解决碳排放“负外部性”、更好发挥市场在气候容量资源配置中决定作用的重要手段,有利于推动经济向绿色低碳转型升级,是实现中国“3060”目标与国家自主贡献目标的重要抓手。

集团公司以建设具有全球竞争力的世界一流清洁能源企业为目标,多年来致力于能源的清洁低碳化发

展。截至目前,集团公司电力总装机1.82亿千瓦,其中清洁能源装机占比超57%,新能源装机规模世界第一,光伏发电装机规模世界第一,风力发电装机规模世界第二。在推动清洁能源转型的同时,集团公司全力打造绿色智慧能源品牌,较早布局储能、氢能、低碳交通等低碳产业,并率先承诺2023年实现国内碳达峰。

未来,碳交易将给越来越多的控排企业带来额外的碳排放成本,但通过专业化管理也能减少履约成本。碳资产管理就是要研究通过何种碳资产管理方法或者技术手段,使企业交易履约风险可控、成本最小化,并提升碳资产价值。

下转 6版

打响南昌「科创梦工厂」建设第一枪

上海成套院 通讯员 鞠亚楠

近年来,为促进南昌革命老区经济发展,江西省规划建立中医药科创城,将其打造成为“国家中药现代化科技产业基地示范区”“江西现代医药产业新兴增长极”“全国中医药健康旅游先导区”,成为科学家和高端人才聚集的现代化、科学化、国际化生物医药产业聚集区。

上海成套院总承包的中国(南昌)中医药科创城智慧绿色能源项目(简称“中医药科创城项目”)为科创城园区集中供能,将于9月底竣工。

下转 6版



十四五怎么看 怎么干

郑武生:聚力绿色低碳新发展

集团公司“十四五”规划的核心是围绕能源安全和应对气候变化,推动清洁低碳转型发展,构建“绿色体系”,引领能源革命,建成具有全球竞争力的世界一流清洁能源企业。一方面,强化生态保护治理,大力实施生态环保提升行

动,坚决打好污染防治攻坚战,实现各产业清洁发展;另一方面,紧跟能源转型步伐,大力发展生态能源,构建“清洁低碳、安全高效”的能源体系,提高集团公司清洁能源装机比重,实现绿色低碳循环发展。

下转 2版

刘兴义:全面、全员、全力开发市场

集团公司“十四五”规划,为今后五年的发展指明了方向和目标,是落实“2035一流战略”第二阶段的具体举措。目标已明确,关键在落实。通过认真学习集团公司“十四五”规划,浙江分公司进一步完善工作思路,未来五年将紧扣规模利润

双增长、产业模式再创新两大主题,以时不我待、只争朝夕的精神,全面、全员、全力开发市场。到2025年,实现300万千瓦装机,年利润超5亿元,综合智慧能源营业收入占比达到总收入的33%以上。

下转 2版

钱智民、江毅拜会王建军、信长星

本报青海7月15日电(通讯员李龙)7月14日,集团公司董事长、党组书记钱智民,董事、总经理、党组副书记江毅在青海拜会青海省委书记、省人大常委会主任王建军,省委副书记、省长信长星,就进一步促进双方在清洁能源等领域开展合作充分交流意见。青海省委常委、常务副省长李杰翔,省委常委、省委秘书长于丛乐,集团公司副总经理、党组成员徐树彪参加会见。

王建军代表省委省政府对钱智民一行来青表示欢迎,对国家电投长期以来对青海经济社会发展的支持帮助表示感谢。他表示,今年,习近平总书记参加全国两会青海代表团审议,并亲临青海考察工作,提出了打造全国乃至国际生态文明高地和建设“四地”的重大要求。青海全面贯彻习近平总书记重要讲话指示精神,正在加快打造国家清洁能源产业高地。

下转 4版

集团公司战略规划部、发展部、东方能源、基金公司—— 打造县域多赢项目

6月25日,在集团公司战略规划部和发展部的推动下,东方能源(河北公司、雄安公司)联合基金公司绿能科技与河北省石家庄市元氏县签订全县域开发战略合作框架协议,协议明确由集团公司为元氏县编制能源规划,对元氏全县域能源项目进行整体开发,各方发挥自身优势,共同推动元氏县绿色低碳农业观光产业园、核技术应用产融科技园及低碳综合智慧能源项目等各项工作,致力将元氏县打造成为“京津冀地区碳中和示范城市”。

当前,县域市场炙手可热,扩大“朋友圈”,共享“资源库”成为做好县域开发的关键点。在县域开发过程中,集团公司战略规划部、发展部、东方能源(河北公司、雄安公司)、基金公司绿能科技多方达成了“优势互补、互利共赢”的合作模式,促成了元氏县县域开发战略合作框架协议的签订。

今年上半年,东方能源利用产业优势,积极谋划元氏县屋顶分布式光伏发电项目。与此同时,基金公司绿能科技明确了开发思路并且做好经济性研究,在元氏县谋划建设低碳农业观光产业园,规划无土栽培绿色无污染的农产品及中草药等项目。如何将区域公司的先发优势及专业公司的产业技术优势相结合,形成最佳拍档?集团公司战略规划部、发展部统筹协调,明确由东方能源(河北公司、雄安公司)作为区域公司牵头开展元氏县整县开发工作,由此各方打破边界,协作支持、互补短板、互增优势的模式得到有效应用。随后,东方能源(河北公司、雄安公司)牵头积极协调,着力建立区域公司、专业公司之间有效衔接的互动机制,联合绿能科技、国核铀业、氢能公司等专业单位,契合政府规划。

下转 6版

内蒙古公司大板发电签订巴林右旗整旗屋顶分布式光伏协议

本报内蒙古7月20日电(通讯员刘彪 鲍禹璋)近日,内蒙古公司大板发电公司与巴林右旗政府签订巴林右旗整旗屋顶分布式光伏试点项目合作协议,协议确定大板发电公司负责巴林右旗整旗屋顶分布式光伏试点项目开发、建设等相关工作。据测算,巴林右旗整旗党政机关、学校、医

院、村委会、工商业、农户等建筑屋顶面积达188万平方米,预计光伏装机容量可超120兆瓦。本工程投产建设后,预计年产绿电6160万千瓦时,25年销售收入总额(不含增值税)41361.91万元,运营期内预计为地区创收6687.41万元,具有巨大经济效益、环保效益、社会效益。

海南分公司签订崖州整区屋顶分布式光伏协议

本报海南7月16日电(通讯员冯昊 杨蕴)7月14日,海南分公司与海南省三亚市崖州区政府签订整区屋顶分布式光伏合作协议。

根据协议,双方将本着优势互补、互惠多赢、共谋发展的原则,在崖州区资源禀赋和用能特点的基础上,通过分布式屋顶光伏、储能、充电桩、换电站、智慧路灯等多能互补、智慧调配等方式,最大程度提高区域能源利用效率和可再生能源利用率为目

的,为整区实现“碳达峰”和“碳中和”提供一体化的解决路径和方案,从而推动清洁能源以及综合智慧能源在崖州区内外的广泛应用,满足区域多元化用能需求,未来将构建崖州区内“能源网、社群网、政务网”的三网融合,打造整区清洁能源和综合智慧能源统筹开发的样板示范。目前,崖州区整区屋顶分布式光伏项目已作为三亚市首个“整区分布式光伏试点项目”申报至海南省发改委。

牵住“牛鼻子” 推动改革再深化

详见 2版
在变革中迈向一流
经理层成员任期制和契约化管理

应对罕见特大暴雨汛情,在豫单位迅速行动防汛保供!

7月16日,河南省防汛指挥部发布1号指挥长令。中国电力姚孟发电紧急召开防汛专题会议,当日完成3号机组并网发电。中国电力中电瑞商丘分公司第一时间组织人力物力,助力电厂安全生产。图为丘分公司员工清理地磅排水孔。



第一视角



近日,河南各地遭遇罕见特大暴雨,集团在豫单位高度重视。河南公司郑州燃机立即启动I级防汛应急响应,全面进入战时状态,该公司党委建立“一对一”机制,对每名职工建立跟踪清单,确定职工及家属安全状态。目前,职工队伍稳定,机组设备安全,已做好应急调峰准备。图为郑州燃机员工铺设潜水泵控制低洼处的积水。王珏 李贝 摄影报道

集团公司蝉联中央企业党建考核A档

本报北京7月19日电(通讯员边心)近日,国务院国资委通报了2020年度中央企业党建工作责任制考核评价结果,集团公司获评A档。自2019年首次评A之后,再次登榜,连续第二年在中央企业党建考核中获评A档。

2020年,集团公司党组以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领,着力发挥坚持党的领导加强党的建设独特优势,创造性贯彻落实习近平总书记重要指示批示和党中央重大决策部署,建立“学习、研究、创新、落实”工作机制,将习近平新时代中国特色社会主义思想和党中央重大决策部署转化为企业发展的方向策略。积极探索在公司治理中加强党的领导,创新党组书记子分工,压紧压实“一岗双责、党内工作、齐抓共管”的政治责任。

下转 4版

党史学习教育 我为群众办实事

国核示范:努力为工程现场一万多名工人服务好

国核示范把解决一线职工的关心事、操心事、烦心事作为工程管理工作落脚点,通过打造服务阵地和健全服务机制提升一线职工幸福感和获得感,让职工全身心投入工程建设。

打造服务阵地。国核示范今年项目任务异常艰巨,工作密集且紧张,现场有23家单位的一万多名工人同时作业,存在沟通协调困难、文件批复繁重的问题,为此,国核示范在工程现场成立“国和一号示范工程接

西藏分公司:让职工吃得放心、住得舒心

党史学习教育开展以来,西藏分公司坚持“学史力行”,把“我为群众办实事”实践活动作为党史学习教育的重要内容,用心用力用情为职工办实事、解难题。

后勤管理“再优化”,解决职工群众“后顾之忧”。日前,西藏分公司通过职工食堂和宿舍管理“再优化”,后勤保障服务“再升级”,让职工日常吃住在环境焕然一新。不断丰富职工食堂菜品,强化

江西公司洪门电厂:把实事办在职工心坎上

在“我为群众办实事”实践活动中,江西公司洪门电厂通过深入基层调研和问卷调查等方式,梳理了职工在职业晋升通道、工余生活、住宿条件等方面的需求,用心做好强信心、暖人心、聚民心的好事实事。

拓宽职工晋升通道。该厂深入学习上级公司定岗定编改革方案,认真研究各层级人员“阳光赛马”晋升管理办法和双通道建设方案,新制定《见习管

四川公司兴鼎公司:山沟里的操场暖人心



“走去新操场上打打球跑两圈!”这是最近晴跑队职工工余生活的常态。自从“我为群众办实事”实践活动开展以来,四川公司兴鼎公司党委积极

在变革中迈向一流

按照《国企改革三年行动方案(2020—2022年)》要求,到2022年,国有企业全面推行经理层成员任期制和契约化管理。7月15日,集团公司印发了《推行经理层成员任期制和契约化管理工作方案》(国家电投人资〔2021〕296号),明确到今年7月底前,二级单位完成岗位聘任协议、任期/年度综合绩效考核责任书签订,9月底前,二级单位完成所属企业岗位聘任协议、任期/年度综合绩效考核责任书签订。集团公司以全面推行任期制和契约化管理为切入点,深入开展改革再深化。本期,带来集团公司人力资源部、战略规划部相关负责同志的解读。

问:什么是经理层成员任期制和契约化管理?
答:经理层成员任期制和契约化管理,是指对企业经理层成员实行的,以固定任期和契约关系为基础,根据合同或协议约定开展年度和任期考核,并根据考核结果兑现薪酬和实施聘任(或

郑邦生:聚力绿色低碳新发展

作为集团公司节能环保产业平台、环保产业创新中心牵头组建单位,远达环保承载着服务集团公司生态能源发展、做强做优做大生态环保产业的责任和使命。“十四五”期间,远达环保将围绕集团公司“2035一流战略”和2023年实现国内碳达峰目标,以“能源环保+环保能源”发展定位,“投资运营+工程技术服务”双核驱动业务模式,充分发挥在生态环保领域专业优势,依托集团公司,服务集团公司,围绕“能源+生态”发展模式,积极承接集团公司“十四五”规划重点任务,主动融入集团公司发展,在为集团公司提供传统烟气治理、水处理、固废处理服务的同时,大力拓展新产业、新业态、新模式。

围绕集团公司碳达峰目标,积极培育发展碳捕集、利用与封存(CCUS)业务。通过建设电厂CCUS全流程示范项目,形成碳捕集工程建设核心能力。围绕集团公司清洁能源发展规划,通过“沙漠土壤化”技术与新能源相结合,积极争取在内蒙、新疆等地区,推广“光伏+农牧业+生态治理”一体化发展模式,助力集团公司获取新能源项目开发指标,服务乡村振兴,带动产业集聚和创新新发展。

按照集团公司关于县域市场开发综合解决方案,提出节能环保模块化技术解决方案,将节能环保技术融入综合智慧能源,助力集团公司增强综合智慧能源项目开发核心竞争力,加快推进环保产业智慧化、数字化转型。

按照集团公司“友朋”行动要求,扩大“朋友圈”,与风电和光伏设计、建设、主要设备优势企业联合,在风光资源好、消纳能力强、具有电价优势、综合效益好的区域,快速抢占市场资源,储备一批优质新能源项目。发挥远达环保具备生态环保和工程建设的独特优势,打造工程亮点,建设一批高质量、展示远达环保特色品牌的新能源项目,助力集团公司新能源产业发展。

作为集团公司环保产业上市公司,远达环保将充分发挥上市公司投融资平台功能,积极争取做强做优做大环保上市公司。(作者为远达环保党委书记、董事长)

刘兴义:全面、全员、全力开发市场

为确保“十四五”规划顺利实现,浙江分公司制定了“两个翻一番”的两年奋斗目标,即:2021年,新增装机容量超过40万千瓦,总装机容量力争达到140万千瓦,装机规模较2019年翻一番;2022年实现利润超过3亿元,利润较2019年翻一番。

全面推进光伏项目开发。进一步总结光伏项目经验,打造注重发电效率、数字高效、全生命周期运维的浙江分公司光伏2.0模式。结合浙江省电力发展“十四五”规划,立足浙江省内公共建筑、商业建筑、工业厂房、城市自来水厂和污水处理厂等建筑屋顶和基础设施,开发分布式光伏项目,探索屋顶太阳能热水器和光伏发电系统一体化应用;立足沿海滩涂、荒山荒坡,设施农业用地,建设渔光互补、农光互补项目。在省外资源富集地区,规模开发地面集中式光伏电站。到2025年,实现光伏装机容量超过220万千瓦。

大力推进风电项目开发。紧紧抓住浙江省海上风电规划调整机遇,推进海上风电项目开发,在嵊泗2号20万千瓦(权益容量)海上风电年内投产的基础上,继续与合作伙伴共同开发后续海上风电资源,加快自行开发的嵊泗8号40万千瓦海上风电前期工作。围绕浙江省内负荷稳定的工业园区和风电资源丰富的沿海滩涂地区,推进分散式风电建设。加强与浙商合作,在省外合作开发,并购一批优质项目。到2025年,实现海上风电60万千瓦、陆上风电20万千瓦装机规模。

加强管理和技术创新。用管理和技术创新引领企业发展,提升资产收益率,提高人均利润贡献,在2020年人均利润94万元的基础上,2025年争取人均利润达到150万元以上。一方面,继续探索优化管理和运维模式,发挥好杭州生产运营中心“调度监控、运维大漠、客户服务”的职能,形成智能化的存量资产运营体系。另一方面,鼓励全员参与光伏、风电、综合智慧能源科技创新,加大应用技术研究和专利申请,建设学习型、研究型和创新型企业。(作者为浙江分公司总经理、党委副书记)

按照集团公司三年任期考核指标体系,是集团集团公司“十四五”战略规划目标分解成各二级单位任期指标后,确保各二级单位有效承接集团公司战略规划落地。建立“1+N”任期制与契约化管理体系,形成了经营发展工作与党建、纪检工作“分类不分家”的管理模式,建立了清晰的岗位界面和契约关系,实现集团公司五年总体规划目标与三年任期考核指标的有效衔接。

三年任期考核指标是集团公司正在推行的经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

中国时速600公里高速磁浮交通系统下线

7月20日,由中国中车承担研制、具有完全自主知识产权的时速600公里高速磁浮交通系统在青岛下线。这是全球首套设计时速达600公里的高速磁浮交通系统,标志着中国掌握了高速磁浮成套技术和工程化能力。



更快、更高、更强——之后 奥林匹克格言加入「更团结」

7月20日,国际奥委会第138次全会20日表决通过,同意在奥林匹克格言“更快、更高、更强”之后再加入“更团结”。

在3月线上召开的国际奥委会第137次全会中,巴赫在成功连任国际奥委会主席后提议,为了更好地应对后疫情时代,建议在奥林匹克格言“更快、更高、更强”后面,再加入一个词“Together”(译为“更团结”)。

四个词在一起的呈现形式是“更快、更高、更强——更团结”。

此前,巴赫解释说:“当前,我们更加需要团结一致,这不仅是为了应对新冠挑战,更是为了应对我们所面临的巨大挑战。当全世界彼此依靠,单靠个体已经无法解决这些挑战。因此,我发起提议,为了实现更快、更高、更强,我们需要在一起共同应对,我们需要更团结。”

加强管理和技术创新。用管理和技术创新引领企业发展,提升资产收益率,提高人均利润贡献,在2020年人均利润94万元的基础上,2025年争取人均利润达到150万元以上。一方面,继续探索优化管理和运维模式,发挥好杭州生产运营中心“调度监控、运维大漠、客户服务”的职能,形成智能化的存量资产运营体系。另一方面,鼓励全员参与光伏、风电、综合智慧能源科技创新,加大应用技术研究和专利申请,建设学习型、研究型和创新型企业。(作者为浙江分公司总经理、党委副书记)

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。



能源专家刘科:碳中和有六大误解

中国每年排放约103亿吨二氧化碳,人均排放7.4吨,一个三口之家,每年平均排放约22吨。尽管开发利用风能、太阳能,提高能源利用效率,以及将二氧化碳转化为化学品等办法,或多或少都对减碳有贡献,但相对于总量排放的二氧化碳来说,作用还是相当有限的。刘科指出,当前市场上对碳中和的认知有限,存在几个典型的误解。

第一个误解是认为风能和太阳能比火电都便宜了,因此太阳能和风能完全可以取代火电,实现碳中和。事实是太阳能小时数平均在1700小时左右,也就是在15~1/6的时间段里比火电便宜,而在其他5/6左右的时间段,如果要储能,其成本会远高于火电。风能也好不到哪里去,平均发电时间在2000小时左右。尽管中国的风能、太阳能增量巨大,但总发电量与煤电相比仍然是小巫见大巫。而且,靠电池储能电来解决太阳能、风能发电不稳定的想法“非常危险”,因为据估算,全世界5年的电池产能仅能满足东京全市停电3天的需求。太阳能和风能需要大力发展,但在储能成本仍然很高的当前,在可见的未来无法取代化石能源发电。

第二个误解解于第一个误解,即人们误以为会有个“魔术般”的大规模储能技术。但实际上,能源行业没有计算机行业的摩尔定律,人类已经研发了100多年,电池的能量密度也并没有得到革命性的改进,目前实现大规模储能最便宜的还是100多年前就被发明强碱性水储能技术。

第三个误解是看用二氧化碳制成化学品来实现碳中和,然而从规模上,二氧化碳制成化学品并不具备减碳价值,人均排放7.4吨,一个三口之家,每年平均排放约22吨。尽管开发利用风能、太阳能,提高能源利用效率,以及将二氧化碳转化为化学品等办法,或多或少都对减碳有贡献,但相对于总量排放的二氧化碳来说,作用还是相当有限的。刘科指出,当前市场上对碳中和的认知有限,存在几个典型的误解。

第四个误解是认为利用CCUS(碳捕集、利用与封存技术)能够实现碳中和。把生产过程排放的二氧化碳进行捕获提纯,再投入到新的生产过程中进行循环再利用或封存,理论上能够实现二氧化碳的大规模捕集。但是,“碳中和不光是一个技术的问题,更是经济和社会发展平衡的综合性问题”,刘科院士强调,在目前的技术下成本很高,也无法实现彻底固碳,而且二氧化碳在自然界的捕集难度很大,迄今靠CCUS减低的二氧化碳排放量是非常有限的。

第五个误解是认为通过提高效率能够实现碳中和。通过增加能效能够显著降低工业流程、产品使用中的碳排放,过去20年中国能效确实有显著提升,但同时,碳排放总量不但没降低,反而增加很多。因此,提高效率是减碳的重要手段,但只要使用化石能源,提高效率对碳中和的贡献也会非常有限。

第六个误解是希望以电动车取代燃油车来降低碳排放,但刘科表示,“如果能源结构不改变,67%的电力还是煤电,那电动车就是在增加碳排放,而不是减少碳排放。只有电网里大部分是可再生能源发电的时候,电动车才算得上清洁能源车”。

第二个误解解于第一个误解,即人们误以为会有个“魔术般”的大规模储能技术。但实际上,能源行业没有计算机行业的摩尔定律,人类已经研发了100多年,电池的能量密度也并没有得到革命性的改进,目前实现大规模储能最便宜的还是100多年前就被发明强碱性水储能技术。

第三个误解是看用二氧化碳制成化学品来实现碳中和,然而从规模上,二氧化碳制成化学品并不具备减碳价值,人均排放7.4吨,一个三口之家,每年平均排放约22吨。尽管开发利用风能、太阳能,提高能源利用效率,以及将二氧化碳转化为化学品等办法,或多或少都对减碳有贡献,但相对于总量排放的二氧化碳来说,作用还是相当有限的。刘科指出,当前市场上对碳中和的认知有限,存在几个典型的误解。

第四个误解是认为利用CCUS(碳捕集、利用与封存技术)能够实现碳中和。把生产过程排放的二氧化碳进行捕获提纯,再投入到新的生产过程中进行循环再利用或封存,理论上能够实现二氧化碳的大规模捕集。但是,“碳中和不光是一个技术的问题,更是经济和社会发展平衡的综合性问题”,刘科院士强调,在目前的技术下成本很高,也无法实现彻底固碳,而且二氧化碳在自然界的捕集难度很大,迄今靠CCUS减低的二氧化碳排放量是非常有限的。

第五个误解是认为通过提高效率能够实现碳中和。通过增加能效能够显著降低工业流程、产品使用中的碳排放,过去20年中国能效确实有显著提升,但同时,碳排放总量不但没降低,反而增加很多。因此,提高效率是减碳的重要手段,但只要使用化石能源,提高效率对碳中和的贡献也会非常有限。

第六个误解是希望以电动车取代燃油车来降低碳排放,但刘科表示,“如果能源结构不改变,67%的电力还是煤电,那电动车就是在增加碳排放,而不是减少碳排放。只有电网里大部分是可再生能源发电的时候,电动车才算得上清洁能源车”。

第二个误解解于第一个误解,即人们误以为会有个“魔术般”的大规模储能技术。但实际上,能源行业没有计算机行业的摩尔定律,人类已经研发了100多年,电池的能量密度也并没有得到革命性的改进,目前实现大规模储能最便宜的还是100多年前就被发明强碱性水储能技术。

第三个误解是看用二氧化碳制成化学品来实现碳中和,然而从规模上,二氧化碳制成化学品并不具备减碳价值,人均排放7.4吨,一个三口之家,每年平均排放约22吨。尽管开发利用风能、太阳能,提高能源利用效率,以及将二氧化碳转化为化学品等办法,或多或少都对减碳有贡献,但相对于总量排放的二氧化碳来说,作用还是相当有限的。刘科指出,当前市场上对碳中和的认知有限,存在几个典型的误解。

第四个误解是认为利用CCUS(碳捕集、利用与封存技术)能够实现碳中和。把生产过程排放的二氧化碳进行捕获提纯,再投入到新的生产过程中进行循环再利用或封存,理论上能够实现二氧化碳的大规模捕集。但是,“碳中和不光是一个技术的问题,更是经济和社会发展平衡的综合性问题”,刘科院士强调,在目前的技术下成本很高,也无法实现彻底固碳,而且二氧化碳在自然界的捕集难度很大,迄今靠CCUS减低的二氧化碳排放量是非常有限的。

第五个误解是认为通过提高效率能够实现碳中和。通过增加能效能够显著降低工业流程、产品使用中的碳排放,过去20年中国能效确实有显著提升,但同时,碳排放总量不但没降低,反而增加很多。因此,提高效率是减碳的重要手段,但只要使用化石能源,提高效率对碳中和的贡献也会非常有限。

第六个误解是希望以电动车取代燃油车来降低碳排放,但刘科表示,“如果能源结构不改变,67%的电力还是煤电,那电动车就是在增加碳排放,而不是减少碳排放。只有电网里大部分是可再生能源发电的时候,电动车才算得上清洁能源车”。

第二个误解解于第一个误解,即人们误以为会有个“魔术般”的大规模储能技术。但实际上,能源行业没有计算机行业的摩尔定律,人类已经研发了100多年,电池的能量密度也并没有得到革命性的改进,目前实现大规模储能最便宜的还是100多年前就被发明强碱性水储能技术。

第三个误解是看用二氧化碳制成化学品来实现碳中和,然而从规模上,二氧化碳制成化学品并不具备减碳价值,人均排放7.4吨,一个三口之家,每年平均排放约22吨。尽管开发利用风能、太阳能,提高能源利用效率,以及将二氧化碳转化为化学品等办法,或多或少都对减碳有贡献,但相对于总量排放的二氧化碳来说,作用还是相当有限的。刘科指出,当前市场上对碳中和的认知有限,存在几个典型的误解。

第四个误解是认为利用CCUS(碳捕集、利用与封存技术)能够实现碳中和。把生产过程排放的二氧化碳进行捕获提纯,再投入到新的生产过程中进行循环再利用或封存,理论上能够实现二氧化碳的大规模捕集。但是,“碳中和不光是一个技术的问题,更是经济和社会发展平衡的综合性问题”,刘科院士强调,在目前的技术下成本很高,也无法实现彻底固碳,而且二氧化碳在自然界的捕集难度很大,迄今靠CCUS减低的二氧化碳排放量是非常有限的。

强化危险废物监管和利用处置能力改革实施方案解读及建议

5月11日,生态环境部印发《强化危险废物监管和利用处置能力改革实施方案》(以下简称《实施方案》)。该方案是贯彻党中央、国务院决策部署,落实《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规规定,提升危险废物监管和利用处置能力,有效防控危险废物环境与安全风险的重要配套方案。为了让系统内各单位了解,安全质量环保部摘编其主要举措,并提出建议,请各单位认真组织学习。

明确违法行为为第一责任人,《实施方案》明确,危险废物产生、收集、贮存、运输、利用、处置企业等危险废物相关企业的主要负责人(法定代表人、实际控制人)是危险废物污染防治和安全生产第一责任人。危险废物企业投保污染责任保险,《实施方案》要求企业投保,更为了应对新冠挑战,更是为了应对我们所面临的巨大挑战。当全世界彼此依靠,单靠个体已经无法解决这些挑战。因此,我发起提议,为了实现更快、更高、更强,我们需要在一起共同应对,我们需要更团结。”

四个词在一起的呈现形式是“更快、更高、更强——更团结”。

此前,巴赫解释说:“当前,我们更加需要团结一致,这不仅是为了应对新冠挑战,更是为了应对我们所面临的巨大挑战。当全世界彼此依靠,单靠个体已经无法解决这些挑战。因此,我发起提议,为了实现更快、更高、更强,我们需要在一起共同应对,我们需要更团结。”

加强管理和技术创新。用管理和技术创新引领企业发展,提升资产收益率,提高人均利润贡献,在2020年人均利润94万元的基础上,2025年争取人均利润达到150万元以上。一方面,继续探索优化管理和运维模式,发挥好杭州生产运营中心“调度监控、运维大漠、客户服务”的职能,形成智能化的存量资产运营体系。另一方面,鼓励全员参与光伏、风电、综合智慧能源科技创新,加大应用技术研究和专利申请,建设学习型、研究型和创新型企业。(作者为浙江分公司总经理、党委副书记)

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

更快、更高、更强——之后 奥林匹克格言加入「更团结」

7月20日,国际奥委会第138次全会20日表决通过,同意在奥林匹克格言“更快、更高、更强”之后再加入“更团结”。

在3月线上召开的国际奥委会第137次全会中,巴赫在成功连任国际奥委会主席后提议,为了更好地应对后疫情时代,建议在奥林匹克格言“更快、更高、更强”后面,再加入一个词“Together”(译为“更团结”)。

四个词在一起的呈现形式是“更快、更高、更强——更团结”。

此前,巴赫解释说:“当前,我们更加需要团结一致,这不仅是为了应对新冠挑战,更是为了应对我们所面临的巨大挑战。当全世界彼此依靠,单靠个体已经无法解决这些挑战。因此,我发起提议,为了实现更快、更高、更强,我们需要在一起共同应对,我们需要更团结。”

加强管理和技术创新。用管理和技术创新引领企业发展,提升资产收益率,提高人均利润贡献,在2020年人均利润94万元的基础上,2025年争取人均利润达到150万元以上。一方面,继续探索优化管理和运维模式,发挥好杭州生产运营中心“调度监控、运维大漠、客户服务”的职能,形成智能化的存量资产运营体系。另一方面,鼓励全员参与光伏、风电、综合智慧能源科技创新,加大应用技术研究和专利申请,建设学习型、研究型和创新型企业。(作者为浙江分公司总经理、党委副书记)

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬约束,坚持业绩导向,强化精准考核有效激励。四是要增强考核的刚性退出,实现经理层成员“能上能下”。

问:集团公司三年任期考核指标在推进经理层成员任期制契约化管理中发挥什么作用?
答:这里主要讨论二级单位三年任期考核指标。集团公司三年任期考核指标主要指,以三年一个任期统筹形成的针对二级单位经理层成员及其他非经理层班子成员整体实施任期综合业绩考核的指标。三年任期考核指标主要设置为基本指标、登高指标和约束性指标三个维度,涵盖发展类指标、经营类指标及安全、党风廉政、改革、合规

问:推行任期制和契约化管理的重点环节是什么?
答:一是要通过明确任期期限,签订并严格履行聘任协议,实现任期管理的规范化、常态化。二是要突出契约目标的科学性和挑战性,推动落实考核结果奖惩刚性兑现。三是要体现薪酬兑现的强激励、硬

钱智民、江毅拜会王建军、信长星

上接 1版 国家电投以深入贯彻落实习近平总书记关于能源发展“四个革命、一个合作”战略部署和实现碳达峰、碳中和目标为己任,及时跟进研究,创新体系建设,做了大量卓有成效的工作,体现了央企高度的政治意识和强烈的责任使命。面向“十四五”,青海省和国家电投合作空间广阔,希望双方在构建新发展格局、推动高质量发展的时代大潮中,放宽视野,抓住机遇,优势互补、携手合作,共同贯彻落实好习近平总书记重大要求和党中央决策部署,实现互利共赢。

信长星说,碳达峰、碳中和为新型清洁能源产业发展带来巨大的发展机遇。青海是清洁能源大省,在清洁能源方面具有得天独厚的优势;国家电投在清洁能源开发以及储能、氢能技

术研发等多个领域具有显著优势,且在青海地区的产业布局基础扎实、领域广泛,产业合作前景广阔。希望双方抓住“十四五”碳达峰的关键期、窗口期,开展更加全面深入的合作,开创青海清洁能源发展新局面。

钱智民介绍了国家电投的发展特点和未来战略布局。他表示,青海发展清洁能源有着独特优势,国家电投将责无旁贷落实习近平总书记对青海打造国家清洁能源产业高地提出的重大要求,发挥自身资源优势,践行央企社会责任,在“十四五”时期与青海省委省政府在各个领域进一步深化合作。

会见前,钱智民、江毅、徐树彪听取黄河公司工作汇报,对黄河公司近年来生产经营、清洁能源发展方面取得的成绩给予肯定。钱智民强调,

习近平总书记视察青海重要指示精神是国家电投发展的行动指引,黄河公司要充分认识到清洁能源发展、黄河流域生态保护和高质量发展、“三网融合”等事业对乡村振兴、美丽中国建设等国家战略的重要意义,积极做好大规模清洁能源基地开发的策划研究,将推动县域市场开发和大用户合作落地作为当前发展工作的重点。钱智民指出,光伏产业创新中心和储能产业创新中心作为国家电投未来发展的核心竞争力,要加强与系统各兄弟单位的协作支持,全力打造“独一无二”的竞争优势,为国家电投发展做好服务支持,为光伏产业率先实现世界一流提供全方位支撑。江毅、徐树彪分别围绕黄河公司下一步发展、项目资源获取以及科技创新等方面工作提出了要求。

集团公司与吉林省延边州人民政府签署战略合作框架协议

本报吉林7月21日电(通讯员 关昊 张阳)7月20日,集团公司与吉林省延边朝鲜族自治州人民政府在延吉市签署战略合作框架协议。吉林省委常委、延边州委书记田锦尘,延边州人民政府市长金寿浩,集团公司董事、总经理、党组副书记江毅,副总经理、党组成员徐树彪出席签约仪式。金寿浩、徐树彪分别代表双方签署战略合作框架协议。

江毅对延边州委、州政府给予国

家电投的支持表示感谢,并介绍了国家电投改革发展、生产经营、产业特色和在吉产业发展等情况。江毅表示,国家电投围绕中国“3060”目标和国家电投“2035一流战略”,持续推进清洁低碳转型。延边州具有独特的地理和资源优势,国家电投将深度融入延边州产业布局 and 整体战略发展规划,落实好战略合作协议,推动延边州清洁能源综合开发利用,为延边州经济高质量发展作出更大贡献。

田锦尘代表延边州委、州政府对江毅一行的到来表示欢迎,介绍了延边州的社会经济、产业结构、“十四五”规划等方面情况。他表示,延边州深入贯彻落实习近平总书记视察吉林、延边重要指示精神,正在大力实施产业强州战略。州委、州政府支持国家电投在延边投资发展,积极营造良好营商环境,更好地服务国家电投投资项目落地,共同打造地方与央企务实合作的新样板。

江毅会见浙能集团党委书记、董事长胡仲明

本报北京7月15日电(记者董其明)7月15日,集团公司董事、总经理、党组副书记江毅在集团公司总部会见浙能集团党委书记、董事长胡仲明,双方就推进海岛核电、海上风电、外电入浙、新能源大基地、县域分布式光伏、氢能产业、海外项目以及股权投资等方面进行交流座谈。

江毅对胡仲明一行的到来表示欢迎,对浙能集团长期以来给予国家电投的关心支持表示感谢。他指出,以新能源为主体的新型电力系统建设是双方共同的事业,希望双方在清洁能源大基地、县域分布式光伏、氢能、氢能创新应用、国际市场开发等方面加强交流合作,发挥各自优势,

加快项目落地,实现互利共赢。

胡仲明介绍了浙能集团的发展情况。他表示,浙能集团与国家电投有深厚的合作基础,希望双方围绕中国“3060”目标,继续深化在海上风电、水电、核能等领域的合作,加强氢能领域的共同探索,进一步拓宽双方战略合作的深度与广度。

中国电力大别山发电——

浠水竹瓦农光互补光伏项目首次并网发电

7月16日上午8时28分,中国电力大别山发电浠水竹瓦农光互补光伏发电项目首次并网发电。该项目位于湖北省浠水县竹瓦镇。项目规划容量50兆瓦,计划于8月底实现全容量并网。浠水竹瓦农光互补项目全容量投产以后,每年可产值3000万元,节约标准煤2.3万吨,减少二氧化碳排放量约为2200吨,氮氧化物排放量约为200吨。

邓蕾 赵子煥 摄影报道



上海电力闵行燃机——H级汽机发电机定子吊装完成

7月11日,上海电力闵行燃机项目H级汽机发电机定子吊装完成。H级汽机发电机为上海电气电站集团首台自主设计制造的250兆瓦级全氢冷发电机,具有温升低、噪音小、出力高、运维检修方便等特点。此次发电机定子卸车和吊装工作主要通过1套400吨门架及配套液压提升装置进行。H级汽机发电机定子吊装是闵行燃机项目建设中的一项重要节点,是H级机组中就位的首个主机设备,为H级机组的建设推进和早日并网打下了坚实基础。李赞 摄

上海成套院——总承包南山热电厂实现9E级燃机机组黑启动

7月15日,由上海成套院总承包的深圳南山热电厂9E级燃机机组黑启动技改工程项目完成黑启动试验这是国内首例采用储能系统实现9E燃机机组黑启动的项目。该项目采用“储能黑启动”“储能辅助调频”“源荷储一体化”三合一功能的技术路线,配置9兆瓦/9兆瓦时磷酸铁锂电池储能系统,正常运行时储能系统联合燃气机组参与AGC调频。所谓黑启动,是指整个电力系统因极端灾害等原因全部停运后,处于全“黑”状态,不依靠外部电力的情况下,通过可以自启动的发电机组,进而带动恢复电网的供电。高阳 鞠亚楠 摄影报道



“豫”我同行 风雨同“州”

——集团公司迅速组织在豫单位抢险救灾

本报综合报道 近日,河南多地持续遭遇强降雨,郑州等城市发生严重内涝,防汛形势十分严峻。集团在豫单位的汛情牵动着全集团的心。集团公司党组坚决贯彻落实习近平总书记关于防汛救灾工作的重要指示精神,安排总部相关部门第一时间联系在豫单位,专门对防汛措施,积极保供等进行部署,督导在豫单位确保职工安全,队伍稳定,生产有序,设备健康。

在豫各单位把员工生命安全放在重要位置,全时关注员工动态,全力保障员工需要,全面确保员工安全。河南公司各级和中国电力、东方能源(河北公司、雄安公司)所属在豫单位积极落实集团公司党组决策部署,扛起央企责任,密切协同区域单位,防汛、抢险、保电,开展自救及电力保供。

河南公司系统召开应急会议部署防汛措施,郑州、焦作、新乡、平顶山、开封、南阳区域发电和供热单位加强设备设施巡查检查,积极应对特大暴雨侵袭。商丘热电提前布置现场防汛措施,增加厂内防汛重点区域巡检人次,21日上午,组织12支党员、团员突击队,在厂内随时待命,确保设备安全稳定运行,电力稳发稳供。姚孟发电对北山灰厂沿着山体对坝体交接、汇集点检查,确认水未受阻,未冲刷坝体。

位于郑州市郑东新区的东方能源(河北公司、雄安公司)所属在豫单位积极落实集团公司党组决策部署,扛起央企责任,密切协同区域单位,防汛、抢险、保电,开展自救及电力保供。



扫码了解更多

2家企业、1个项目入选管理标杆创建行动名单

本报北京7月20日电(通讯员陈铁石)近日,国务院国资委印发了《国有重点企业管理标杆创建行动标杆企业、标杆项目和标杆模式名单》,黄河上游水电开发有限责任公司、国家电投江苏电力有限公司入选标杆企业;国家电投基于法治框架的法律、合规、风险、内控协同管理体系项目入选标杆项目。

按照对标世界一流管理提升行动工作部署,为切实发挥管理标杆的示范带动作用,以点带面推动对标世界一流管理提升行动取得更大成效,国务院国资委于2021年3月启动了创建管理提升标杆活动,打造一批管理提升的样板和尖兵,复制推广先进经验。经企业申报、专家评审、征求意见等环节,遴选出

管理提升标杆企业200家、标杆项目100个、标杆模式10个。

管理提升标杆企业评选标准为:经营状况良好、管理成效突出、管理特点鲜明、管理信息化水平高。管理提升标杆项目的评选标准为:专业管理能力突出,对标提升效果显著、具有较强的可操作性。国家电投认真落实国务院国资委工作要求,进一步巩固对标提升行动各项工作的良好局面,高标准、严要求做好标杆创建工作,总结推广优秀案例,充分发挥标杆示范带动作用,继续指导和推动所属企业向标杆看齐,争当排头兵,以对标提升行动为抓手,持续加强管理体系和管理能力建设,助力高质量发展。

集团公司蝉联中央企业党建考核A档

上接 1版 建立党组五类会议机制,“2+1”促落实机制、总部党支部“4+N+4”职责体系和基层党组织“8+N”促落实行动项,将“四个意识”“四个自信”“两个维护”层层转化为具体实践。坚持不懈抓基层强基础,建立完善大党建制度体系155个,整顿软弱涣散党组织381个。3年消除党员空白班组684个,实现空白班组清零。持续抓实党建责任制,连续5年开展对二级单位的党建考核,考核结果与班子绩效年薪挂钩,实现党建工作的闭环管理。加强党对干部人才工作的领导,实施《关于推进一流队伍建设的意见》,推动公开选聘领导人

员常态化,制定实施“161年轻干部培养计划”“961”科技人才培养工程实施方案,不断激发队伍潜能和活力。落实党风廉政建设主体责任,构建“大监督”工作格局,持续开展形式主义官僚主义专项整治和“微权力”靶向监督专项行动,提前完成二级单位巡视全覆盖。坚持密切联系群众,建立“SPIC-家园”微信群直接联系8万一线员工,汇聚最广大员工的智慧力量。践行“三个一公里”理念,发扬“钉钉子”精神,创造性落实、精准落实,推动“2035一流战略”落地落实,切实将国有企业独特优势变成看得见的生产力、靠得住的竞争力。

福建公司与中印尼“两国双园”签订综合智慧能源战略合作协议

本报福建7月17日电(通讯员 周国辉 马乐华)7月15日,“乘风蓝海·共赢未来”中印尼“两国双园”全球招商推介会在福州召开。福建公司所属福建新能源公司与中印尼“两国双园”签署综合智慧能源战略

合作协议。协议约定,在福建福清和印尼“两国双园”即:元洪投资区、印尼民丹工业园、阿维尔那工业园、巴塘工业园等4个工业园区投资建设综合智慧能源项目,项目总投资约75亿。

广东省首台商运7兆瓦海上风机完成吊装

本报广东7月16日电(通讯员方荣滨)7月14日17时40分,广东省单机容量最大的首台商运7兆瓦海上风机完成吊装,为国家电投揭阳神泉一海上风电项目后续7兆瓦风机吊装和按

期并网发电奠定了坚实基础。本次吊装的上海电气7兆瓦风电机组采用分体式吊装方式,是广东省海上风电的首次尝试。机舱与轮毂组为整体进行吊装,叶片采用斜插式单叶片吊装方式。

云南永仁宜莲53万千瓦光伏电站项目开工

本报云南7月16日电(通讯员刘辉 薛苏钰)7月14日,云南省楚雄州永仁县宜莲53万千瓦光伏电站项目开工。该项目由云南国际与贵州金元合作开发,是2021年云南省“四个一百”重点能源类项目,总

投资29亿元。该项目建成后,预计年上网电量9.31亿度,相当于每年节约标准煤30.46万吨,年均减排二氧化碳约96.85万吨,二氧化硫0.25万吨、氮氧化物2067吨、烟尘12.72万吨。

贵州金元林华煤矿“2098回风巷”贯通

本报贵州7月18日电(通讯员张勤)7月10日上午9:30分,贵州金元林华煤矿“2098回风巷东”与“2098回风巷西”实现精准贯通。据悉,2098采面预计可开

采煤炭40万吨,是该矿全年生产目标完成的重点采面,2098回风巷的贯通标志着2098采面回风系统的形成,为该矿2098采面的安全生产提供有力保障。

编者按 7月15日,集团公司举办云上沙龙(2021年第6期),聚焦“红色百年”特色行动,探讨总部各部门在绿色智慧能源新跑道上“试跑”体会,助推集团公司综合智慧能源快速发展。本报刊发主要内容,供广大员工了解。



集团公司党建部“红色百年”特色行动项目——宁夏青铜峡韦桥村综合智慧能源项目已经开工。

精彩留言

江西公司景德镇电厂 李娜:听了人力资源部王主任的发言,颇有感触。在此也提几点想法,希望能抛砖引玉:一是引进专业领军人才,灵活项目开发形式,对项目负责人采用市场化薪酬标准;二是充分利用各年龄段、各专业技术人员进行项目发展,发挥综合部综合协调职能、计划经营部工程造价职能等,发挥二线干部余热,营造全员发展的紧迫感;三是发挥激励、即时激励作用,论功行赏。

上海电力可再生能源管理中心 蔡治华:鉴于整县分布式光伏项目涉及范围广、开发周期长,因此如何创新管理模式,优化内部流程显得尤为重要。五点建议:一是集团公司统筹资源,打造整县开发亮点:将氢能、综合智慧能源等融入整县项目开发;二是集团公司指导、二级单位制定子项目开发负面清单;三是决策权下沉,提升决策效率,在保证项目满足收益的情况下由项目实施单位自行决策项目投资;四是优化采购流程;二级单位建立设备供应、施工建设等的专项合格供应商名录,在项目实施单位有需求的情况下,通过竞争性谈判尽快确定单位予以项目实施;五是建立后续运维体系:考虑采取分级供应商、线上APP的方式建立现场运维团队并落实现场维护检修工作,通过用户确认点评的方式评价检修质量并以此支付费用。

山东分公司 刘昊:关键是结合当地的资源特点、用户的需求和痛点,创新合作模式。一方面可以投资建设综合智慧能源项目,另一方面可以充分利用电力市场化交易手段,实现区域的绿色能源替代。

能源科技工程 吴迪:集团公司总部各部门带头开展“红色百年”特色行动的试跑,为我们做了表率,各区域公司、专业化公司要以集团公司利益最大化为原则,通力合作、相互协作支持,以红色资源地示范项目为圆心辐射各乡镇、全县市,以最快的速度占领、站稳县域市场。

安徽分公司 许然:个人认为开放县域新能源需要专业化和本地化相结合。专业化是指,项目的前期设计、中期建设管理需要专业的人才,如集团公司新能源开发、设计经验充足的二级单位,有利于提高项目的收益率,提高项目整体建设效率,推动项目尽快投产。本地化是指,项目建设的施工人员可考虑当地人员,可有效缓解疫情带来的影响,同时与本地政府、企业的合作,可以将后期的项目运维、电量消纳交给地方,能够有效降低电费收取难、建设运维成本高、当地人员对项目不了解等风险。

内蒙古公司电力分公司 程谋举:集团公司开展“红色百年”特色行动,大胆地迈出了“试跑”的第一步,这不是某一个点的试跑,而是全方位同步探索,6位发言人,分别从各自的领域交流做法心得,再一次证明了国家电投人完成2023碳达峰目标的坚定信念。

卢岸健:聚焦县域开发中的“碳”需求



法商部在“红色百年”特色行动中,结合自身的业务特点,和中建材、华为合作,探索新型供应链模式。意想不到的,本来我们作为甲方考虑如何让供应链厂家更好地供“货”,但最终发现,我们也要作为乙方同步考虑如何更好地向供应链企业供“碳”。与供应链企业在县域合作,聚焦的不仅仅是“电”,还在于“碳”,一定程度上说,“碳”的价值甚至高于“电”。

我们供应链上的大宗原材料、机电设备厂家遍布全国各地的工厂,或因本地环保要求,或因出口压力,目前都承受较大的碳减排压力;他们所处的区县,在“双碳”目标下,制约发展的不再是“电”,而是“碳”,即如何形成“低碳”区域吸引产业落地。因此,我们在县域上要想尽“低碳”的办法,既要积极开发在屋顶光伏等分布式能源,又要能够提供绿电直供或储能直供等方案,还要配以各类电能替代的措施,并以智慧能源、“虚拟电站”等模式提升县域能效,推动低碳工业落地,最终要在小县域上做足“碳”的大文章。

由此我们要看到县域开发中客户的多元需求,采取“一站式”模式来组织

县域的供应链体系,在县域上形成集成集团各板块职能的“微单元”。如果说集团统一的“天枢一号”、集中采购平台、集中设计研发平台是神经中枢,那么扎根县域、市域“微单元”就是神经末梢,可以借助“神经中枢”的支撑快速地了解客户的个性需求、快速进行组货、短距离贴身服务、帮助客户进行电力交易、碳交易,还可以作为当地微网调度中心和“三网融合”的微数据中心,同时也是我们在县域进行品牌宣传、方案展示、客户培育的载体。未来,“千乡万村驭风行动”“千家万户沐光行动”,一定离不开扎根县域的千万个“微单元”的支撑。

(作者为集团公司法律商务部主任)



聂华:打造创新实力品牌

创新部作为集团公司宝塔型创新体系的核心管理力量,在这次绿色智慧能源新跑道“试跑”中应该如何发挥作用?发挥什么样的作用?带着这样的问题,支部多次研讨,最终明确以“党建引领、创新驱动”为主线来推动行动落实,以江西省吉安市井冈山综合智慧能源项目为核心来实施县域项目开发。

党建引领,就是要提高政治站位,把握党建“方向盘”。吉安是革命摇篮井冈山所在地。在农高区推动综合智慧能源项目落地是加快推动智慧能源与美丽乡村有机结合的重要举措。把握住了项目的重要性,才能在短时间内推动项目落地取得阶段性成果:4月创新部与农高区机关党支部正式确定共建关系,组织开展农高区综合智慧能源规划编制工作。5月前往农高区实地调研,沟通农高区能源与发展需求,商讨合作方案。农高区综合智慧能源规划已于6月1日由吉安市委正式发布。

创新驱动,就是要充分发挥集团公司创新体系合力,通过县域项目开发打造集团

科技实力新名片。创新部充分发挥创新体系作用,致力于在刻不容缓上实现集团公司多种创新技术的集中示范应用,切实提升农高区科技水平,实现农高区“零碳负碳”示范效应,打造集团公司示范创新实力品牌项目。

同时,针对多数支部在县域开发过程中对集团公司智慧能源技术特点和应用场景缺乏系统性了解、缺少推介工具和案例的问题,创新部利用技术优势,主动对接党建部组织专题技术培训;后续将通过支部横向交流等渠道建立长期技术服务与保障机制,为“红色百年”特色行动贡献创新力量。

(作者为集团公司科技与创新部副主任)



李端开:做“新跑道”的安保员

审计部高度重视“红色百年”特色行动,从资源和市场两个角度分析,从综合智慧能源与客户共赢出发,确定找项目的方向。对接了云南、海南、福建、江西、江苏5省8个项目。对于明显不具经济性或竞争对手提前介入很深的项目,果断放弃。审计部主要领导带队对接江苏某项目,从综合智慧能源的理念出发,结合当地多种资源,提出光伏+现代农业渔业+湖光旅游+乡村旅游+乡村振兴等综合开发理念,得到地方认可。江苏公司落实具体推进,仅用40分钟组建了三方项目组,1周完成项目建议书。

通过试跑,感受首先是“难”。项目难找,土地难征,接入难跑,利润率越来越少。其次是“拼”。寻找项目机会要“拼”,做方案等都要“拼”。最后是“牛”。搞项目开发像老黄牛艰苦奋斗,像拓荒牛拼搏创新,像孺子牛服务好各方需求。经过试跑,个人认为审计在“五新”发展中、在县域行动中,要主动助跑。提前预判风险、关口适当前移,为新跑道项目蓬勃发展提供服务,做好赛事安保员。研究制定尽职尽责清单,落实“三个区分开来”,保护那些作

风正派、锐意进取的干部。郡县治,天下安。钱智民董事长多次强调县域开发的重要性和紧迫性。资源有限,要鼓励对外开拓,但要防范内卷。个人建议集团公司研究依托已有优势设立部分县域公司,将阵地设到最前线,集中力量应对当前白热化的竞争态势。同时,县域公司也是打通任督二脉的要穴,正如钱智民董事长所说“用先进生产关系促进生产力发展”。(作者为集团公司审计部项目后评价与综合副处长)



集团公司法律商务部“红色百年”特色行动项目——福建古田综合智慧能源项目一期已经投入运营。

王永文:在“红色百年”特色行动中实现新价值



按照集团公司党组的部署,人力资源部党支部迅速成立工作专班,主要负责人先后4次带队深入一线调研对接,实地了解综合智慧能源项目开发的特点,了解其在选人用人、体制机制等方面与传统产业的不同,需要人力资源部解决的具体问题和困难,并与有关市、县、乡镇政府和单位就项目开发进行对接交流。通过一系列的实地调研,深受触动和启发,有很多切身的感悟和体会。

第一,体验到项目开发的艰辛与不易,感受到要做好人资工作,必须了解业务、参与业务,融入业务,真正地为业务服务。

第二,深刻认识和理解人力资源部、人资工作应该为县域综合智慧能源开发做些事情:一是推动加深战略共识。推进县域综合智慧能源开发,首要的是解决好认识问题,人力资源部应该通过选准干部和教育培训,不断推动加深战略共识,强化战略执行。二是灵活构建组织体系。结合综合智慧能源项目“小而散”“短平快”的特点,建立全员参与、分工协作、灵活高效的组织体系。领导班子要人人担责,建

立分片对口联系机制;职能部门要扁平化,强化协同和配合;具体项目开发模式上,要因地制宜、因企制宜、因地制宜。三是做好人才选配。最重要的是选对用好团队负责人/项目经理,着重突出有激情、复合型、善协调等性格特质,把合适的人放到合适的岗位上,切实做到人岗相适。多措并举,采取组织选拔、张榜招才、外部引进等多种形式,并大胆探索利用人才猎头等方式引进急需人才。四是优化打造有效机制。发挥考核“指挥棒”的作用,探索实施“揭榜挂帅”、项目跟投等制度,完善灵活有效的薪酬激励机制。(作者为集团公司人力资源部副主任)



赵雪锋:突破 深入 共享

党建部作为“红色百年”特色行动牵头部门,认真领会党组意图并积极“试跑”,初步形成了“一个县域、一个大用户、一个干部学院、一个政府示范项目”的“四个一”开发格局。

突破。这是对“红色百年”特色行动本身的概括。一开始,有同事认为“红色百年”特色行动就是跑项目,通过“试跑”,进一步认识到了自己的优势和短板,了解到了客户的需求和痛点,感受到了激烈的市场竞争,这是认知的突破。特色行动是党建工作与业务工作深度融合的突破。目前,总部各党支部对接“红色百年”项目57个,提出合理化建议40余条,成为党史学习教育中推动发展和服务员工的最大实事。特色行动还是“三问”载体的突破,通过试跑,现场检验一下我们的认识提升有没有?能力够不够?行动到不到位?

深入。这是对党建部支部试跑“新跑道”的体会。党建部支部已7次赴现场深入对接。支部建立了双日报和周例会机制推动项目落地,组织学习“双碳”及分布式能源政策文件,学习智慧能源的应

用场景、实践案例和项目经济性分析。最近我们对北京两个屋顶光伏项目进行对比分析,发现每兆瓦支架用钢量、逆变器、汇流箱数量等差别不小,有优化空间。对于这种规模小、建设周期短、个性化强的项目,单从成本上讲,还需要点绣花的功夫。

共享。试跑中,客户有两点需求让我印象深刻,一是项目推进要快,二是能否解决其痛点问题。这需要整合内外部资源,包括内部的技术、人才、方案、商业模式甚至理念,建立起集团层面的综合协调机制。同时要积极寻求外部资源,实现优势互补。为此,党建部开通了“红色百年”信息平台,将政策文件、党组部署、典型做法、热点问题及时上传到平台,使信息沟通更加高效便捷。

(作者为集团公司党建部(党组办公室)直属党委与统战处长)



李云:优化机制提升服务能力

按照集团“红色百年”特色行动部署,计财部选择革命圣地——遵义市作为目标区域,会同贵州金元,先后与遵义市政府开展了5次不同层面的沟通和接触,推动遵义市政府与计财部、贵州金元签订了三方合作备忘录,共同打造红色遵义综合智慧能源示范区。合作项目推进工作取得积极成果,首批遵义和平经开区“源网荷储用一体化”项目等四个项目已启动。后续计财部将持续跟踪、积极推进。

通过“试跑”,我们体验到了综合智慧能源开发建设中的堵点难点问题,感受到基层同志们在综合智慧能源大开发中的工作难度和辛苦。计财部以此为契机进行深入探讨和思考,在JYKJ体系建设以及综合智慧能源管理机制优化等方面,进行完善和改进,以更大力度支持综合智慧能源发展工作:

一是在JYKJ体系建设方面,完善对综合智慧能源项目投资计划、重点任务和经营考核激励等支持政策和措施。优先满足综合智慧能源投资需求,对重点区域、重点项目取得攻坚突破的单位,给予重点任务考核加

分。进一步完善综合智慧能源利润加计、亏损认定、轻资产发展专项加分等政策。

其二,牵头制定了《优化综合智慧能源开发投资建设管理机制指导意见(试行)》。针对综合智慧能源开发特点,确立“坚持以客户为中心、坚持灵活高效、创新驱动、强化风险防控”的总体工作原则,针对综合智慧能源发展的体制机制性问题,提出创新优化意见和建议,以此推动集团公司综合智慧能源更好、更快发展。

(作者为集团公司计划与财务部计划主管)

上海成套院——打响南昌“科创梦工厂”建设第一枪

上接 1版

1927年8月1日，以周恩来为书记的前敌委员会率领北伐军二万多人在南昌举行起义。南昌起义打响了武装反抗国民党反动派的第一枪，标志着中国共产党独立领导革命战争、创建人民军队和武装夺取政权的开始。早在2020年8月，当中医药科创城项目在这片红土地上挖开第一块红土时，项目部成员张义遥望南昌八一起义纪念馆方向说：“一定要去瞻仰先烈，学习好南昌起义‘八一精神’，齐心协力打造好项目建设。”今年5月，在项目冲刺竣工目标的关键时期，项目部到南昌八一起义纪念馆开展“学党史 强信心”党史学习教育。项目部近距离观看了一位位英勇无畏的革命先烈雕像，一幅幅展示红色革命的油画，一件件写满历史的展品和文物，深切感受到革命先烈们百折不挠、敢为人先的精神。

5月27日，上海成套院党委书记、董事长顾恺到项目部讲党课时

指出：“项目部成员们要再接再厉，发扬‘八一精神’，打响上海成套院在智慧能源新战场重要的‘一枪’。”他号召全体项目部党员要展现责任担当作为、展现出党性作风、展现出党史学习成效，带领项目部全体职工群众，发扬南昌起义展示出的百折不挠的斗争精神，敢为人的创新创造精神，坚定信心的奋斗精神，所向无敌的胜利精神，攻坚克难、树立集团公司综合智慧能源标杆场景。

中医药科创城项目建成后将为中药企业提供能源支持，为中医药现代化、产业化发展提供保障服务。中医药科创城项目将为产业园区集中供热供暖、集中供应工业蒸汽，项目建成后将有多家药企入驻，目前已建有江中制药、唯铂莱、新绿药、邦泰等多家药企签约入驻。据预测，科创城每年蒸汽需求为30.25万吨，中医药科创城项目介入后，则可为企业每年节省超2400万元，能够有



效地为药企节约成本，推动中医药企业现代化、产业化发展。

该项目是集团公司首个南方区域冷、热、蒸汽三联供项目，上海成套院充分发挥技术服务优势，打造集团公司综合智慧能源在园区经典应用场所的示范案例，加速构筑绿色能源新跑道。项目以用户为核心，利用大数据、智能化控制平台，实现横向“电、热、冷、气、水、氢”等不同能源形式，与纵向“源网荷储”用等能源环节协同互补，最大程度发挥能源效益，降低能耗，实现节能减排。

该项目是上海成套院推行项目制改革的典型示范。自项目开工以来，院党政领导班子对项目进展给予高度关注，在重要节点前到项目现场考察工作，慰问项目团队，鼓舞士气，严格把控施工质量、安全关键，项目部团队克服工期紧、分包管控压力大等困难，团结协作，高质量完成项目节点任务。

国核维科错给有限公司——“五位一体”让安全管理更智慧

实践探索 ■ 通讯员 徐华

“从系统显示屏上看，生产区域内各个监控点一切正常，人员处于安全位置，重大危险源及有毒可燃气体检测值处于正常状态”。国核维科错给有限公司（以下简称国核维科）生产控制中心操作员朱宗国正通过“五位一体安全生产信息化管理平台”进行实时监控。



在氯化车间进行安全检修 倪佳采 摄

能，降低安全事故的发生率，提高安全决策的效率。经过近两年的努力，今年6月，国核维科“五位一体”平台顺利通过了外部专家的验收。国核维科安全生产管理工作正式进入数字化、信息化、智能化时期。

“五位一体”平台根据安全风险分级评估的结果，结合GIS地图，可实现企业安全生产风险分区分布“一张图”可视化，确保公司各个区域、各类风险始终处于受控状态。利用室内外定位、物联网感知与高精度地图技术，在生产区域内铺设定位设备，实时监测人员位置，设置危险区域、禁烟区、禁火区等，强化了对于生产区域内作业人员的安全保障。进入企业安全管理平台，提高企业的管理效

率，降低安全事故的发生率，提高安全决策的效率。经过近两年的努力，今年6月，国核维科“五位一体”平台顺利通过了外部专家的验收。国核维科安全生产管理工作正式进入数字化、信息化、智能化时期。

“五位一体”平台根据安全风险分级评估的结果，结合GIS地图，可实现企业安全生产风险分区分布“一张图”可视化，确保公司各个区域、各类风险始终处于受控状态。利用室内外定位、物联网感知与高精度地图技术，在生产区域内铺设定位设备，实时监测人员位置，设置危险区域、禁烟区、禁火区等，强化了对于生产区域内作业人员的安全保障。进入企业安全管理平台，提高企业的管理效

率，降低安全事故的发生率，提高安全决策的效率。经过近两年的努力，今年6月，国核维科“五位一体”平台顺利通过了外部专家的验收。国核维科安全生产管理工作正式进入数字化、信息化、智能化时期。

“五位一体”平台根据安全风险分级评估的结果，结合GIS地图，可实现企业安全生产风险分区分布“一张图”可视化，确保公司各个区域、各类风险始终处于受控状态。利用室内外定位、物联网感知与高精度地图技术，在生产区域内铺设定位设备，实时监测人员位置，设置危险区域、禁烟区、禁火区等，强化了对于生产区域内作业人员的安全保障。进入企业安全管理平台，提高企业的管理效

率，降低安全事故的发生率，提高安全决策的效率。经过近两年的努力，今年6月，国核维科“五位一体”平台顺利通过了外部专家的验收。国核维科安全生产管理工作正式进入数字化、信息化、智能化时期。

“五位一体”平台根据安全风险分级评估的结果，结合GIS地图，可实现企业安全生产风险分区分布“一张图”可视化，确保公司各个区域、各类风险始终处于受控状态。利用室内外定位、物联网感知与高精度地图技术，在生产区域内铺设定位设备，实时监测人员位置，设置危险区域、禁烟区、禁火区等，强化了对于生产区域内作业人员的安全保障。进入企业安全管理平台，提高企业的管理效

东北公司——角逐新跑道跑出加速度

通讯员 佟巍

“加快发展新能源产业，既是深入践行‘双碳’目标的大势所趋，也是抢抓新一轮辽宁振兴机遇的重要手段；既是落实集团公司新战略阶段的必然要求，更是企业生存与发展的迫切需要。我们等不起，更慢不得，必须加速跑起来。”谈到形成“奋斗目标”背后的思考，该公司发展部负责人戴震深有感触。该公司充分结合形势，深度优化“十四五”规划，提出超过“十四五”末期清洁能源装机占比超过40%的“保底目标”和力争超过50%的“登高目标”，并系统规划出保障目标落地的加速奔跑路径。

“加快发展新能源产业，既是深入践行‘双碳’目标的大势所趋，也是抢抓新一轮辽宁振兴机遇的重要手段；既是落实集团公司新战略阶段的必然要求，更是企业生存与发展的迫切需要。我们等不起，更慢不得，必须加速跑起来。”谈到形成“奋斗目标”背后的思考，该公司发展部负责人戴震深有感触。该公司充分结合形势，深度优化“十四五”规划，提出超过“十四五”末期清洁能源装机占比超过40%的“保底目标”和力争超过50%的“登高目标”，并系统规划出保障目标落地的加速奔跑路径。

“加快发展新能源产业，既是深入践行‘双碳’目标的大势所趋，也是抢抓新一轮辽宁振兴机遇的重要手段；既是落实集团公司新战略阶段的必然要求，更是企业生存与发展的迫切需要。我们等不起，更慢不得，必须加速跑起来。”谈到形成“奋斗目标”背后的思考，该公司发展部负责人戴震深有感触。该公司充分结合形势，深度优化“十四五”规划，提出超过“十四五”末期清洁能源装机占比超过40%的“保底目标”和力争超过50%的“登高目标”，并系统规划出保障目标落地的加速奔跑路径。

集团公司参与全国碳市场首批交易 迈出碳排放管理重要一步 推进绿色低碳高质量发展

上接 1版

集团公司对碳排放管理的探索早在2006年就开始进行，2008年依托成套公司正式注册成立碳资产公司，开展碳资产的专业管理，是国内成立最早、业内水平领先的专业化碳资产管理公司之一。2006年以来，在国内碳市场尚未启动试点时期，碳资产公司积极探索参与国际碳市场，从事清洁发展机制(Clean Development Mechanism, CDM)项目开发及交易。完成减排量签发574.4万吨，为集团公司实现核证减排量(CER)销售收入3.77亿元。2013年试点碳市场启动以后，碳资产公司按照“统一管理、统一开发、统一核算、统一交易”的“四统一”管理原则，为集团公司纳入碳交易市场，统一开展碳资产管理、低碳咨询、低碳技术应用和服务，按照“四统一”的管理原则，在集团内推行专业化服务，助力集团公司落实国家碳达峰碳中和工作要求，推动国家能源绿色低碳转型，为中国“3060”目标做出央企应有贡献。

中电国际——境外利润快速增长

通讯员 周晓薇 刘文丽

2021年6月，随着中电国际投资、中国电力受托管理的中亚地区最大风电项目“哈萨克斯坦扎纳塔斯一期项目”10万千瓦实现全容量并网，截至2021年6月末，中电国际境外口径(含海外公司)资产总额达到727.19亿元，境外在运可控装机容量增加至580.1万千瓦，其中：水电224.4万千瓦、燃煤181.6万千瓦、风电124.2万千瓦、光伏47.4万千瓦、气电2.5万千瓦；公司还拥有境外在运可控装机容量124.4万千瓦。

2021年上半年，中电国际全口径营业收入、利润总额、净利润较上年同期均实现两位位数增长。公司全境外口径(含海外公司)上半年累计实现营业收入53.24亿元，较上年同期增长10.93%；利润总额10.68亿元，较上年同期增长34.12%；净利润8.59亿元，较上年同期增长32.24%。

集团公司战略规划部、发展部、东方能源、基金公司——打造县域多赢项目

梁佳 刘向前

在县域分布式光伏、核能应用、光伏农业、换电重卡、氢能应用、综合智慧能源等业务领域，共同为元氏县提供整体能源解决方案，打造县域开发示范样板。

光伏与农业相结合，是此次合作的一大亮点。东方能源(河北)公司、雄安公司将牵头与绿能科技共同谋划河北省的第一个智慧农业碳中和示范项目——元氏县绿能低碳农业观光产业园。东方能源发挥新能源产业优势，绿能科技发挥农业科技方面优势，通过光伏农业与智能化植物工厂的有机结合，无公害绿色无污染

“加快发展新能源产业，既是深入践行‘双碳’目标的大势所趋，也是抢抓新一轮辽宁振兴机遇的重要手段；既是落实集团公司新战略阶段的必然要求，更是企业生存与发展的迫切需要。我们等不起，更慢不得，必须加速跑起来。”谈到形成“奋斗目标”背后的思考，该公司发展部负责人戴震深有感触。该公司充分结合形势，深度优化“十四五”规划，提出超过“十四五”末期清洁能源装机占比超过40%的“保底目标”和力争超过50%的“登高目标”，并系统规划出保障目标落地的加速奔跑路径。

集团公司红旗党组织，能源科技工程公司分宜扩建项目部党支部

能源科技工程公司分宜扩建项目部党支部现有人员8人，其中党员5人，主要负责分宜扩建项目两栋宿舍楼主体施工、综合办公楼外墙装饰以及配合业主开展工程“创优”的相关工作。先后荣获公司疫情防控与复工复产先进基层党组织和年度先进基层党组织，支部两名同志荣获集团公司“优秀党务工作者”和“优秀共产党员”荣誉称号。

敢于“吃螃蟹”

杨军 方园

“现场亟需除盐水，但补给水管道没有完工，咋办？”在分宜扩建项目现场工作例会上，业主将这道难题抛给能源科技工程公司项目部。“临时消防水做水源制除盐水！”项目部工程部副主任、汽机专业的李朋朋立即给出解决方案，问题被轻易化解。一个月后，一次成功制出合格除盐水，为后续调试工作赢得了宝贵时间。

专业化管理优势，是江西分宜电厂选择能源科技工程承担该项目建设委托管理任务的原因，能让厂长专家送来“助力同心建分电，江赣大地铸丰碑”的锦旗，更是因为包括李朋朋在内的项目部全体党员身上那种敢于担当、拼搏进取的精神，以及所创造的从锅炉点火到通过168小时试运行仅用13天、机组投入商业运行后连续在网运行已达410天等各项工作内新纪录。

“赓续红色血脉，我们就要把奋斗融入国家能源发展事业，把专业化优势发挥好，做出标杆！”项目部党支部书记、总经理赵殿林是这样强调，也是带着大家这样干的。他们在工程前期确定工作标准与流程、精确工期节点、编制施工方案上下功夫，深入主动化解厂区征地等重重矛盾；每天深入现场掌握第一手材料，发现工期滞后立即向施工单位发出预警；党员干部放弃“五一”长假配合上级质量监管部门完成1号机组主厂房建筑工程交付使用、机组启动前验收以及2号机组锅炉水压试验三个重要节点的监督检查。赵殿林

集团公司优秀党员示范岗，山东核电设计管理处党支部水热同传设计研发岗

他们的设计，应用于两个世界首创科技成果

刘宪岭

“水热同传技术在世界范围内没有工程实践，创新示范项目任务艰巨，时间紧迫，我们要遇山开路、遇水架桥，攻坚克难，确保项目研发成功！”在水热同传设计研发党员示范岗启动会上，设计管理处党支部书记缪志强强调。彼时，山东核电刚刚提出开展水热同传科技示范项目研发工作，设计管理处党支部及时抽调业务精湛的党员成立党员示范岗，发挥党员示范岗的先锋模范和战斗堡垒作用，全力推动项目进展。

“所有成员，即刻返回工作岗位。”2020年春节假期，新冠肺炎疫情突然袭来，为避免水热同传项目研发工作受到影响，示范岗成员在两天时间内全部到岗并开始在倒班宿舍区隔离。原本计划开展现场的实地调研等工作无法开展，团队成员就利用各种资源开展远程视频、电话沟通、论文学习等多种方式替代，确保了调研等

王辉,男,45岁,1997年11月参加工作,2009年6月加入中国共产党,曾获得集团公司“优秀共产党员”。王辉:六年来的高原工作生活,不但磨炼了我的意志,更加锤炼了我的高原奋斗者精神。

集团公司杰出共产党员,西藏分公司安全副总监、安监部主任,国家电投山南公司总经理 王辉·一顶一的认真

赵鹏斐

“王辉平时表面上看着很严肃，但其实很有亲和力，而且做事是一顶一的认真，很受钻研和思考。”熟知王辉的同事都对他的专业能力和人品素质赞许有加，但对初次见面的陌生人来说，没有哪个成语比“不苟言笑”对他的形容更为贴切了。

入职西藏分公司6年，从项目部负责人成长为所属单位总经理，再到本部部门主要负责人、西藏分公司安全副总监，王辉走出了高原奋斗者不平凡的成长之路。

2015年，入职没多久的王辉就以项目部负责人的身份参与了项目前期，刚入藏就职就到海拔5000多米的藏北现场，他体验很一般。说起刚开始跑项目时的错误也毫不“手软”，直接严厉指出并要求改正。凡是与他共过事的人，都被他身上那



“在美丽的科尔沁草原腹地扎鲁特旗境内，有一座现代化大型露天煤炭企业，他不仅仅拥有丰富的煤炭资源，更是在草原深处绽放出鲜艳的党旗红。”扎哈淖尔煤业有限公司党委书记、执行董事江新奇向参观绿色矿山的来宾介绍到。

近年来，该公司党委始终坚持党的领导，2017年至2020年实现利润25.91亿元，上缴利税32.49亿元。面对复杂严峻的生产“卡脖子”难题和突如其来疫情的考验，该公司党委带领广大党员迎难而上、积极担当，圆满完成了各项任务目标，向上级党组织交出了一份满意答卷。在地区经济振兴建设上作出积极贡献，2019年被列入内蒙古自治区第一批绿色矿山名录，成为草原煤城一颗冉冉升起的新星。

在扎哈淖尔煤业公司40多个平方公里的煤炭生产现场，该公司党委与14个党支部筑起一个战斗堡垒，307名党员汇成一股先锋力量，在如火如荼的央企发展大潮中，勇立潮头，破浪前行。

“我是一名老党员，早日建成大露天，誓为祖国做贡献。这句誓言，已经实现。”老党员李伟光回忆入党初心故事时说到，并鼓励生产一线年轻党员坚定信念跟党走，立足岗位，攻坚克难，争做“排头兵”。

该公司党委坚信，在集团公司党组的坚强领导下，充分发挥支部战斗堡垒和党员先锋模范作用，脚踏实地，势必会走出一条具有行业特色的创新发展之路，在一流企业建设的征途绽放出最美的华彩。

山东核电设计管理处党支部水热同传设计研发岗于2019年12月成立,现有员工12人,其中党员8人,主要负责整体技术路线及方案策划、系统设计、场景应用、安全保障、水质可靠性、管材腐蚀特性、水力工况验证设计 & 研发等工作,研发的水热同传、水热同产同送技术分别于2020年11月、2021年5月应用于工程实践,均属于世界首创。

“水热同传技术在世界范围内没有工程实践，创新示范项目任务艰巨，时间紧迫，我们要遇山开路、遇水架桥，攻坚克难，确保项目研发成功！”在水热同传设计研发党员示范岗启动会上，设计管理处党支部书记缪志强强调。彼时，山东核电刚刚提出开展水热同传科技示范项目研发工作，设计管理处党支部及时抽调业务精湛的党员成立党员示范岗，发挥党员示范岗的先锋模范和战斗堡垒作用，全力推动项目进展。

“所有成员，即刻返回工作岗位。”2020年春节假期，新冠肺炎疫情突然袭来，为避免水热同传项目研发工作受到影响，示范岗成员在两天时间内全部到岗并开始在倒班宿舍区隔离。原本计划开展现场的实地调研等工作无法开展，团队成员就利用各种资源开展远程视频、电话沟通、论文学习等多种方式替代，确保了调研等



“无危则安，无损则全，安全无小事，责任大于天！”这是王辉经常说的一句话。担任西藏分公司安全副总监后，他深知，安全责任重于泰山。为了能够使公司安全生产工作更加规范化、标准化，他组织专业人员对公司安全形势进行了全面分析，找出问题和短板，制定有效解决措施，从建体系、定标准、梳流程等基础管理和人员专业技术培训抓起，不断提升公司安全管理效能。在西藏暴雨的天气里带领相关人员跑现场，耐心地解答他们提出的所有问题，亲自主上手点拨讲解难题。当然，对于他们犯的错误也毫不“手软”，直接严厉指出并要求改正。凡是与他共过事的人，都被他身上那

“现在需要有人协助开展辅助性工作,请党员主动报名!”“我是!我报名!”“我是入党积极分子,我也报名!”在从武汉开往西安的G856次列车上,已经一夜未眠的中电新能源官塘环保副总经理袁逵和发展部主管徐瀚阳响亮地回答道。7月20日12时,袁逵和徐瀚阳出差途经郑州,因遇暴雨洪涝灾害,交通阻断,列车滞留在郑州站内。截至7月21日上午8点,车辆被困时间已超20小时。



■邓蕾 朱菊蕊

“我是!”

虽然高铁所处位置地势较高,可由于被困时间较长,滞留旅客较多,且车上没有足够的食物、饮用水等物资,情况十分紧急。为了确保车内旅客生命安全,列车长紧急召集车上党员乘客,组建临时党员突击队,重点解决车内后勤保障和秩序维持等问题。袁逵和徐瀚阳在得知后第一时间响应参加突击队。

经过自主报名,共有36名党员参加突击队。列车长根据党员的年龄、性别、身体素质等情况进行了简单分工。睿智稳重的袁逵被推选为1-8车的总协调,负责防疫工作、餐食协调、乘客稳定、心理疏导;年轻力壮的徐瀚阳负责到车外紧急采购食物、饮用水等生活必需品。

在紧急时刻,即使再简单不过的事情开展都显得极为困难。

由于被困时间长,车内的食物、饮用水早已搬空,厕所用水和自来水也已全部耗尽,部分旅客的情绪逐渐到

了崩溃边缘。维持乘客情绪稳定和做好心理疏导成为当务之急。袁逵带领身边的党员,按照车厢划分分管区域,通过心理疏导、交流聊天的方式,先重点舒缓将老人、小孩和妇女的情绪,再逐个排解其他旅客的情绪和心理压力,稳定滞留旅客的情绪。

与此同时,徐瀚阳和另外几名同伴翻过已经被水淹没的车站地面,为滞留的乘客们购买食物和饮用水。他们在齐腰深的积水中蹚行,前后不足800米的路程足足走了近半个小时。可当他们来到柜台前,却得知车站内的食物和饮用水早已售罄。

没有食物和水,旅客们情绪更难控制,甚至还可能会出现生命危险!徐瀚阳和同伴们决定到车站周边的小卖部碰碰运气。可是此时郑州站外不仅全是积水,还可能存在下水井盖被冲开、电线裸露在外等危险。经过商量,一名对车站地形相对熟悉的同伴

在前面带路,徐瀚阳和其他人手挽手在水中小心翼翼蹚行。在前3家商店都商品售罄的情况下,他们终于在距离车站一公里远的第4家小卖部买到了矿泉水、方便面、火腿肠、面包等物资。

食物和水刚运回车上,已经十几个小时没有进食的乘客们纷纷上前争抢,眼看着刚维持起来的秩序又乱了起来。“别抢!”“所有人回到座位上!老人、小孩和妇女优先发放,党员最后发!”袁逵的声音不大但却极具穿透力。乘客们受到感召,纷纷回到了自己的座位上,食物发放工作得以有序进行。

分完食物后,袁逵、徐瀚阳等人吃了一碗泡面,经过简单休整,再次回到分管车厢,继续维持现场秩序。

目前,该趟列车受积水和洪涝影响仍滞留在郑州站内。在“党员突击队”的安抚与帮助下,车内旅客正安心地等待救援队伍的到来。

(作者单位:中国电力)

多与少
孙香我
老舍曾写文章谈盖叫天的表演,“梅兰芳同志在介绍盖老的时候说,一位演员的表演技术是由少到多,又由多到少的。这话对。三十多年前,我看过盖老的戏,那正是多的时候”。后来,“我再看他的戏,已是炉火纯青,到了少的阶段,一手一式都是千锤百炼出来的。我想,这是艺术修养的一个规律。文艺工作者大概都是如此,初学时,本领少,欠丰富,故须多学广见。此由少而多也。到了中年,本事多了,渐知收敛控制,于是由多而少”。

做文章也一样,上学时写作文,就是凑不齐那三百个字,后来能舞文弄墨了,一下笔就是洋洋洒洒,再让只写三百字一篇,又是写不了,或者不屑写。短而能长,是本领,长而能短,是本领,亦是见识,知道文章从来不是以长短论的。

(本文摘自《今晚报》2021年4月20日)



近日,内蒙古公司电力分公司组织开展“撸起袖子,给生命加油”无偿献血活动。 史兴旺 摄

号兵、爷爷与姑父

■李汪繁

在长辈们的讲述中,爷爷高大挺拔帅气,他是在放牛的时候跟着共产党的队伍走的,后来当过翻身队队长,也随着南下搞建设,泛黄的立功证和斑驳的勋章无声地记录了他的成长。小时候的我很好奇,一直想一窥他的真容,经过反复“搜证”终于在姑妈家翻出一张疑似底片,冲洗后发现是一张模糊的全家福,那是我第一次有了“爷爷”的真实印象。

爷爷到底是在怎样一个组织?姑父说,我也在。小时候的我有点“怕”姑父,因为他的不苟言笑。有次暑假在他家小住了几天,我发现他爱看报,长期订阅,当时的我试图去理解报上的内容,却

力不从心,他还爱看新闻联播,我也只能不明就里在一旁试图跟上“节奏”。姑父有一帮战友,偶尔会聚在一起忆当年,后来我才知道他参加过对越自卫反击战。姑父当时还有一个身份是县人大代表,姑妈说那是代表人民的。

这个组织会打仗还会搞建设,这个组织的人严肃认真爱学习代表人民,这应该是我小时候对于共产党和党员的第一印象,然而却在心中埋下了一颗种子。

这颗种子在我大三那年终于破土而出,我光荣的入党了。若有人问我为什么入党,我想,可能是希望自己如故事里的号兵,我的爷爷和姑父那样,会打仗保家卫国、会搞建设谋发展、会服务人民共进步。

(作者单位:上海成套院创新中心)



《礼赞白杨》国画 郑舜尧(北京公司山东新能源公司)



7月6日下午,资产管理公司在棉3创意街区1921接待中心召开庆祝建党100周年大会暨党建工作会议,用歌声庆祝党的百年华诞,用心声感悟公司的五年不凡历程。

8人 文

责任编辑:李层 2021年7月22日 星期四
投稿邮箱: gjdtb@spic.com.cn 联系电话: (010) 66298526

津彩五年

■李金

2017年1月1日,我正式加入国家电投天津公司。入职初期,面对零基础和高要求,人少、活多、窗口期短、发展任务重,对于我们这个团队,要干什么,该怎么干、从哪下手,是每一个人每天都在问自己、问彼此的问题。

我当时主要做人力资源工作,一方面,天津公司组建之初就被确立为集团公司市场化改革试点单位。实行三项制度改革,打开人员能进能出的关口,畅通岗位能上能下的通道,实施薪酬能高能低的策略,我一共起草了7版《深化三项制度改革实施方案》,才初步捋出天津公司实施市场化人力资源改革的方案思路、发展目标和实施路径。与此同时,还要做好人力资源管理的日常工作,编制公司人资制度、搭建六大模块体系,和集团人资部各个业务职能条线对接,完成各项任务。当时需要面对的最大问题就是对集团公司的管理体系不熟悉,每天面对无数微信群的狂轰滥炸和数不清的上报文件,“混乱”是当时最深刻的感受,白天逐页截屏保存,晚上一项一项补缺,在这样的摸爬滚打中,让我逐渐熟悉了集团公司,也对他产生了更强烈的归属感。

做一件事,就尽最大努力把它做好。面对一个新的企业,大到发展战略方向怎么定,小到一个个会怎么开,从上到下每个人都在思考,都在参与其中。还记得天津公司的第一次年度工作会,加上公司领导只有十几个人参会,而我们会务组几个人忙活了几乎一宿。公司没有角钉书机,无法将会议材料装订成小册子,已是深夜,街上找不到营业的打印店,无奈之下,我和于耀想到用橡皮和大头针描出订书钉间距,自制工具,再用自制工具在会议材料上扎洞,然后用订书钉一页一页穿起来再用手摁好,仅仅十几本册子,弄了几个小时。为什么?再难我们也要做到标准化、规范化,要问意义是什么,就是要给自己一个交代,要给我们这个新成立的公司一个交代,告诉自己我们可以做到,再简单的事也不能降低标准。

2018年天津公司完成了首次混改,9月,我作为第一批交流干部来到了滨海新能源。在滨海新能源工作了将近一年,我感受到了地方企业对中央企业的渴望,感受到滨海新能源团队对积极融入国家电投管理体系的行动能力。我和大家一道,按照集团公司的标准和要求,全面建立完善人力资源管理体系、行政综合管理体系,纳

入规范管理中。无论是在绩效考核的推行、薪酬福利体系的改革、业务计划书的编制、重点工作任务的督办落实等方面,都能非常真实地感受到大家第一时间积极主动与国家电投对标的意愿。在几次服务二级单位承接集团公司大型会议的过程中,我带领滨海新能源团队行动,他们义无反顾、克服困难、主动担当作为的精神让我为之动容。在滨海新能源期间,使我个人带领团队的能力、全面看待问题的能力得到极大锻炼。

2019年3月,天津公司再次实现跨越式发展,完成第二次混改。9月,我任职华泽资管公司,同时兼任人资部、组织部、党办、董办、总办等多个部门负责人。如果说滨海新能源的混改是整容手术的话,那华泽的混改堪比心脏移植手术,集团公司赋予华泽的使命是完全不同于以往的经营业态和行业定位。当时没有时间去犹豫不决,现实已摆在面前,好在我天生就喜欢挑战,没有做过多的心理建设就来到了新岗位。和领导做了简单交流之后,我买了一块白板挂在办公室,上面写满了我主要负责的工作板块以及要做的事。华泽混改后纳入国家电投的统一管理,成为一个标准的三级单位,我开始做的不是熟悉的人资、办公室、党建,却是要先建立华泽的安质环管理体系、招标采购管理体系。无独有偶,要建设为行业独一无二、最具特色的产融结合业务平台,公司首先确立的就是“大力推进市场化机制改革”,这可不是老瓶装新酒的问题,面对华泽160余人的规模以及原有的业务模式,要在短期内转变员工思想,调整和改善人力资源结构,支撑市场化机制运作,难度非常大。并且,紧接着来到的就是整个华泽资管公司主业发展格局以及下属公司业务方向的讨论确定;以及为了提升公司形象的办公楼装修改造,千头万绪。来到华泽资管的状态就是不敢停歇,怕一停顿下来,这种节奏就跟不上,精气神丢了,就续不上了。

时至今日我已加入国家电投已接近5个年头,这5年来,我经历了不同身份、不同岗位、不同角色的蜕变,有过彷徨、有过犹豫、也有过退缩。但我始终相信那句话,“无论你现在是消极,明天的太阳依旧会升起”,与其平凡凡度过一天,不如扎扎实实过好这24小时。对我们来说,扛几次重活,肩膀就硬了起来;挑几次大梁,责任就担了起来。

(作者单位:资产管理公司)

随风漂泊

■张宪

2013年,我大学毕业,投入了风电建设行业。那是风电蓬勃扩张的年头,新能源发展的未来和电价补贴政策,让越来越多的工程人投身到了开发建设风电的时代洪流之中。懵懵懂懂的我,随着潮流投入风电事业,开始了随风漂泊的生活,也常常在风机塔筒下面仰望天空,看巨大的叶片在劲风下缓缓转动,看阳光和叶片的交替,想着自己的心事。

我参与的第一个工程地处湖南省的一个偏远小山村,山清水秀,道路蜿蜒曲折,民风淳朴。如果是旅游,真是好去处。但是,这里电压不稳,有时还伴随着停电。我们工作的笔记本电脑适配器被烧坏了几次,也有很多次,夜晚我

们只能数星星、看月亮。也正因为这个体验,我看到了自己工作的意义和价值。

后来,我随着工程建设的步伐,从湖南邵阳、郴州,到新疆布尔津、哈密,“风”到哪里,我们就漂泊到哪里。当然,每一个项目的建设都很艰苦,记得新疆布尔津风电项目建设伊始,我们面临无水、无电、无通信信号的挑战,但责任和使命让我们无所畏惧,更有力量,取雪化水、柴发间歇供电、驱车数公里发送资料文件等。直到风机屹立,我爬上风机机舱顶上,欣赏晚上10点钟的夕阳余晖。看着一排排风机,内心丰盈,在国家的风电建设版图上,我也用汗水添加了一笔。

(作者单位:中央研究院电站中心)

