

能源发展

Energy Development

重点推荐

“能源危机” 让德国苦不堪言

“能源危机”让德国“苦不堪言”——第二季度经济增长为零,7月通胀率为7.5%,其中,能源价格同比暴涨35.7%。飙升的能源价格持续推高通货膨胀率,让越来越多的德国人“因能源致贫”。

6版

能源动态

全国首个千万千瓦级 抽水蓄能基地开建

本报讯 近日,吉林蛟河抽水蓄能电站在蛟河市白石山镇砬子村全面启动建设,标志着我国首个千万千瓦级抽水蓄能基地开建。作为吉林省“山水蓄能三峡”工程的标志性项目,这是“十四五”期间该省规划建设的8座抽水蓄能电站中的首座,也是吉林建设国家级清洁能源生产基地的重要组成部分。

据介绍,抽水蓄能电站就是在山上、山下分别建设两座水库。在用电低谷时,用富余电能把水抽到山上;在用电高峰时,再放水发电,这样就可以把富余的清洁能源存储起来,被称为电力系统的稳定器、调节器和平衡器。

吉林蛟河抽水蓄能电站总装机容量120万千瓦,安装4台30万千瓦发电机组,年发电量超12亿千瓦时,其下水库库址位于漂河干流上,流域面积为112平方公里,多年平均来水量为4260万立方米。

进入“十四五”,吉林省新能源建设提级加速。目前,该省正以光伏、风电、氢能、水能等为重点,扎实推进西部“陆上风光三峡”、东部“山水蓄能三峡”建设,多渠道促进煤炭消费减量替代,实现多能互补,增强资源生产保障能力。

“山水蓄能三峡”工程总投资2100亿元,规划装机容量3500万千瓦,主要包括白山、敦化、蛟河3个抽水蓄能电站和纳入国家能源局《抽水蓄能中长期发展规划(2021—2035年)》的7个站点,预计到2030年该省抽水蓄能电站装机规模将达到1210万千瓦。

据悉,“十四五”期间,国家电网规划在吉林省建设吉林蛟河抽水蓄能电站及塔拉河、大沟河、大沙河、前河、卧龙湖、景山屯、通化共8座抽水蓄能电站,总装机容量超过1000万千瓦。预计到2025年,吉林省风电光伏装机容量将达到3000万千瓦。建设千万千瓦级抽水蓄能电站,将有效促进清洁能源可靠消纳。

(张宇)

2022年服贸会新增 环境服务专题聚焦“双碳”

本报讯 记者焦红霞报道 在国家“双碳”战略背景下,2022年服贸会新增“环境服务专题”,以“双碳赋能·焕发创新动力”为主题,设立低碳能源、气候与碳经济、碳中和与绿色技术、创“双碳”示范城市(天然氧吧城市)四大专区,集中展示全球环境服务领域的最新成果和技术应用,旨在鼓励企业开展技术创新、搭建合作交流平台。

按照世界贸易组织《服务贸易总协定》的分类标准,“环境服务”是服务贸易12大领域之一。据首都会展(集团)有限公司服贸会中心展览组组长刘云雪介绍,为响应国家“双碳”战略目标,发挥服贸会作为国家级展会平台在绿色转型过程中的促进作用,本届服贸会新增的环境服务专题,将展示生态环保、绿色节能新技术、新应用。

在专题论坛筹办方面,2022年服贸会期间,环境服务专题将围绕碳达峰碳中和、“双碳”赋能产业发展、碳交易、碳金融、气象经济、绿色城市等话题开展论坛会议近30场。

此外,环境服务专题将设置线上线下发布厅,发起塑造品牌引领产业高质量发展倡议,启动能源产业品牌评价标准制定,发布《中国能源产业典型案例分析报告》。

能源发展编辑部
主任:张宇
执行主编:焦红霞
新闻热线:(010)63691897
监督电话:(010)63691830
电邮:ceegq66@sina.com
网址:www.nationalee.com

开栏的话:向改革要活力,向改革要动力。“混合所有制企业深度转换经营机制,经理层任期制等市场化用工制度全面推行……”《国有企业改革三年行动方案(2020—2022年)》出台以来,掀起了新一轮国有企业改革热潮。随着一系列蹄疾步稳的改革举措落实落地,国有经济结构与布局日趋优化,国有资本不断向重要行业和关键领域集中。当前,国有

企业在规模实力、经济效益、运行质量、创新能力、服务民生等方面都得到实质性提升,具备了实现新的更高目标的雄厚基础。国企改革三年行动收官在即,为了展示能源央企纵深推进深化改革三年行动的措施成效,向党的二十大献礼,本报从今日起,将刊出“三年行动看能源央企”,敬请读者关注。

蹄疾步稳 中国石化推动改革向更高水平迈进

“

如果以数据为镜,映照中国石化改革与发展,2020年,面对新冠肺炎疫情影响,生产经营业绩处于全球同行前列;2021年,面对百年未有之大变局,生产经营业绩创近10年新高;截至今年6月底,中国石化已完成主体任务,总体完成率达到99.6%,重点改革任务取得明显成效。



7月20日,中国石化首座重卡换电站——百家旺综合加能站在四川宜宾建成投用,自动实现车辆“满电复活”仅需3分钟。

□ 本报记者 焦红霞

如果以时间为轴,回看中国石化改革与发展,3年来,中国石化推动改革纵向到底、横向到边,直面难题、破冰前行——

3年来,中国石化蹄疾步稳推动改革向更高水平迈进:中国特色现代企业制度更加完善,建成规范完善的公司法人治理机制;市场化改革迈出坚实步伐,三项制度改革纵深推进;加快构建“一基两翼三新”产业格局,产业布局优化和结构调整日趋合理。

如果以数据为镜,映照中国石化改革与发展,2020年,面对新冠肺炎疫情影响,生产经营业绩处于全球同行前列;2021年,面对百年未有之大变局,生产经营业绩创近10年新高;截至今年6月底,中国石化已完成主体任务,总体完成率达到99.6%,重点改革任务取得明显成效。

3年来,在危机中育新机,于变局中开新局,考验了中国石化发展根基牢不牢、产业链韧性足不足、抗风险能力强不强,也凸显了中国石化刀刃向内、深化改革的成效。

构建现代企业制度 夯实高质量发展根基

建立现代企业制度是国有企业改革的方向。《国企改革三年行动方案(2020—2022年)》将“突出抓好中国特色现代企业制度建设”摆在任务首位谋划部署。

持之以恒,锲而不舍,在关键处落子,抓重点、补短板、强弱项,以重点领域突破带动公司改革全面深化。中国石化系统研究国企改革三年行动方案总体思路、目标要求和重点任务,全面征求意见,制定了公司实施方案和工作台账。“方案和台账

分解细化出7个方面28项重点改革工作80条具体任务498项具体措施,系统集成、协同高效地深化改革。”集团公司企改和法律部相关负责人介绍。

翻开内容丰富、责任明晰的方案与台账:充分发挥党组(党委)领导作用、持续完善公司法人治理结构、推行经理层成员任期制和契约化管理、完善市场化薪酬分配机制……一项项任务可执行、可量化、可考核,为高质量推进改革夯基垒台、立柱架梁。

从构想规划到落地见效,重在督导与执行。深化改革时间紧、任务重,中国石化挂图作战,创新实施了红黄绿运行、在线督办等工作机制,全面推进改革往深里走、往实里走。

实施经理层任期制和契约化管理,是建立现代企业制度的重要一环,激发企业内生动力活力的关键举措,也是企业实现高质量发展的重要支撑。

国企改革三年行动启动以来,中国石化深入推进经理层任期制和契约化管理、职业经理人、职业化员工、中长期激励等市场化改革,将契约管理、考核管理、薪酬管理的权力审慎有序赋予直属单位,稳妥破除平均主义和“大锅饭”,逐步实现“有任命就有任期、有职务就有职责、有业绩就有奖励、不称职就要调整”的工作机制。

据党组组织部(人力资源部)有关负责人介绍,中国石化坚持先行先试、稳妥推进,以“双百企业”“科改示范企业”为试点,率先在镇海炼化、润滑油公司、催化剂公司、石化机械、易捷公司、德州大陆架公司等6家企业推行经理层成员任期制和契约化管理,取得了良好示范效应。

2021年,经理层任期制和契约化管理进一步向全系统392家企业推广实施,部分企业将改革层层穿

透,青岛安工院、润滑油公司等进一步与所属子企业经理层成员全部签订协议和责任书。

在推行任期制和契约化管理基础上,中国石化支持鼓励具备条件的企业推行职业经理人制度。目前,职业经理人制度的企业户数为30户,职业经理人数244人,优于央企整体水平。其中,易捷公司3名经营班子成员、10名部门管理人员分别签订《转换身份协议》,转变为职业经理人或职业化员工。润滑油公司在3个省级销售中心总经理岗位社会化选聘职业经理人,按考核结果兑现待遇,充分激发经理层活力动力潜力。

三项制度改革 激发高质量发展内生动力

“位置坐下了,就稳坐钓鱼台了”“进了国企,就端住了铁饭碗”“干多干少都一样”……在中国石化,这些陈旧的观念正在被打破。2021年,中国石化管理人员退出比例、员工市场化率实现较大幅度提升,中基层领导人员退出比例创历史新高,全员劳动生产率比上年增长26%。

明者因时而变,知者随事而制。观念的打破缘于中国石化实施的三项制度改革,涉及劳动、人事、分配,形象地说,就是“帽子”“位子”“票子”的改革,既是激发人员活力的关键,也是国企改革的重点难点。中国石化紧盯关键少数,持续构建能上能下的选人用人机制。

在广东,中国石化成品油销售规模最大的县区经营管理部——广东佛山石油南海经营管理部,在改革春潮中踏浪前行,建起站长模型,量化选用标准,打破论资排辈现象,一批人才脱颖而出。站长向倩便是改革的受益者之一。由于业绩格外突出,今年1月,她从仅工作了半年多的四级站,被破格提拔到特级站担任站长,而按照普通的逐级晋升路径,这一“跳”往往需要五六年。近3年,南海经营管理部超过20%的站长通过选聘竞争上岗,并解聘了10余名履职不佳的站长。

从加油站这一基础单元的变革,可以一窥中国石化深化改革、直贯到底的成效。任期制和契约化管理是解决“上”“下”问题的破题之要。国企改革三年行动启动以来,在催化剂公司等开展任期制和契约化管理试点,由点及面形成改革阵势。目前,中国石化纳入国务院国资委考核的392家各级子企业、1172名各级经理层成员,全部签订岗位聘任协议、任

期和年度经营业绩考核责任书,应签尽签率在央企率先达到100%。

契约签订及考核只是方法,改革的真正目的在于促进干部能上能下,推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的正确导向,激励管理人员干事创业、担当作为。2021年,中国石化制定印发《关于进一步落实中基层领导人员末等调整不胜任退出制度的通知》,明确各单位末等调整、不胜任退出比例,以硬指标倒逼企业建立末等调整机制。2021年,中国石化全系统共对1280余名考核排名末位、不适宜在原岗位履职的中基层领导人员进行了组织调整和组织处理。

深化薪酬分配制度改革,实现收入能增能减,是三项制度改革的核心内容。党组组织部(人力资源部)制定工资总额专项管理制度,健全“效益联动、效率调节”的工资决定机制,激励企业提质增效,在做大“蛋糕”的同时分好“蛋糕”,实现员工人均收入与经济效益共同增长。

打破“铁饭碗”是最难攻破的堡垒,决定着三项制度改革的成效。这项工作的重点不是一定要“进”或者“出”,而是要通过人力资源的优化调整,解决队伍活力不足、工作动力不强、“高精尖缺”人才短缺等紧要问题。中国石化修订《用工总量管理办法》“1+3”制度,完善劳动定员标准,构建以“愿景目标定员—用工总量规划目标—年度用工计划”为主线、以“用工增减变化调整人工成本指标和优化用工专项评价激励机制”为配套的用工总量管理体系。近3年,集团公司用工总量持续优化,全员劳动生产率持续提升。

加快科技体制机制改革 打造高质量发展引擎

今年6月8日,国务院国企改革领导小组办公室以视频形式召开推广“科改示范行动”经验、强化科技创新激励专题推进会,中国石化催化剂公司进行发言交流。2021年底,催化剂公司在国务院国资委“科改示范行动”专项评估中获得“标杆企业”称号。该公司积极探索股权激励、超额利润分享等改革,激发人员创新创业活力,“科改示范行动”启动至今获专利授权79件。

催化剂公司是中国石化加快科技体制改革的一个缩影。近年来,中国石化以“科改示范行动”为重要抓手,高质量推进科技体制机制改革,打好担当国家战略科技力量的核心职责。2021年,中国石化7个项目

获得国家科学技术奖;申请专利9338件,授权5844件,均创历史新高,专利综合优势位居央企首位。

集团公司科技部相关负责人表示,制度的建立与完善,加快了破除制约科技创新藩篱的速度,使科研院所充满活力。以本部为龙头,各直属研究院积极向外延伸,探索推进“创新中心(研究院本部)+转化平台(研究院下属公司、孵化器公司)+创新项目”的创新体系建设。“这相当于‘1+N+N’创新体系,层层递进推动产业链和创新链深度融合。”该负责人说,此举将进一步加快科技成果转化,促进关键技术快速迭代。

今年初,一场激烈的角逐在中国石化科技领域展开:两个月内,4场立项评审会连续召开,经专家组评审论证,来自浙江大学、中国科学院大连化学物理研究所、陕西煤化工技术研究院和北京化工大学等高校院所的研究团队成功揭榜。

这是中国石化对“揭榜挂帅”“大兵团”作战攻关机制的积极探索。他们“揭”的是中国石化深化科技体制机制改革、公开张榜纳贤的首批项目榜单,涉及油气与新能源、高端新材料、低碳环保技术等,“随钻高速传输关键技术”“提高催化裂解乙烯选择性的金属改性分子筛材料开发”等6个项目将按照计划推进攻关。

“揭榜挂帅”“大兵团”作战等新型攻关模式是打破企业、行业等界限,不断拓展科学技术研发广度和深度的有效抓手,是努力实现关键核心技术自主可控的积极实践。2021年,中国石化共有9个“十条龙”项目“出龙”,两个重大项目完成攻关和验收,一批关键核心技术工业化试验取得成功。截至2021年底,通过“十条龙”重点攻关,公司已累计完成200余项重大成套技术工业转化。

……

闯关夺隘拓新局,正是扬帆搏浪时。虽然国企改革三年行动进入攻坚之年、收官之年,但中国石化的改革没有完成时。进入新发展阶段,中国石化将以更坚定的信心、更有力的措施把改革不断推向深入,全力取得更大突破、展现更大作为。

(本文配图由中国石化提供)



在上海港沪东集装箱码头,中国石化燃料油公司为我国自主建造的首艘全球最大的“超大型”集装箱船供应2500吨保税低硫重质船用燃料油,刷新最大船型加注量记录。