

白城2台660MW机组发电量再次刷新投产以来单日发电量历史记录,位列全省同类型火电机组第一

2779.92万千瓦时!“金牌”机组再“夺冠”

●郑佳宁 杨惠雯 本报记者 李彤君

昔日曾获“中国建设工程鲁班奖”“全国发电可靠性金牌机组”等荣誉的吉电股份白城发电公司,历经十余年的安全可靠运行,今年8月份实现连续5天单日发电量突破2500万千瓦时。仅8月16日一天,白城发电公司2台660MW机组发电量完成2779.92万千瓦时,再次刷新投产以来单日发电量历史记录,位列全省同类型火电机组第一。

入夏以来,社会用电需求有所增加,白城发电公司主动扛起“保供”重任,成为吉林省域内火力发电的主力机组。公司以“抢发、增发”为主线,严格落实迎峰度夏、能源保供等各项任务要求,积极战高温、防大汛,加大隐患排查力度,前移安全生产管理关口,以实际行动打赢“迎峰度夏”能源保供攻坚战。

白城发电公司抢抓上半年社会用电量低谷时机,努力提升机组可靠性,先后对1、2号机组开展了等级检修,提前4天完成811项检修任务。在检修期间,对2号机组实施DCS系统国产化改造,优化六大风机启停顺控、完成引风机电机变频改造、实现机组一键干湿态转换,大幅提高机组长周期稳定运行的可靠性。

今年以来,发电行业的电力调峰辅助服务市场规则发生了

变化,技术人员面对制约机组最低负荷的技术瓶颈,不断挖掘机组潜力,将原二档调峰转为三档调峰,精准响应电网的调峰需求,实现供需动态平衡,上半年调峰收益近2亿元。

针对高温天气、空冷岛工人冲洗时间长、用水量大的问题,白城发电公司自主研发了一种基于移动机器人的超多层翅片空冷岛全自动清洗系统,该系统获得国家发明专利,并应用到实际生产运营中。该系统自4月份投入以来,两台机组运行背压均降低1千帕,发电煤耗降低2.27克/千瓦时,节水9000多立方米,实现了生产与环保的双赢。

为了保证燃煤供应充足,白城发电公司及时了解掌握燃料市场动态,全面建立健全市场调研和分析机制,积极对接燃煤主要供应商,优化采购策略。建立灵活的燃煤供应机制,始终保证煤场库存高位运行,保障了“发电口粮”的稳定供应。同时,白城发电公司通过优化运输方式,提升长协履约率,为机组运行提供了坚实的燃料保障。

白城发电公司始终秉持守正创新的精神,巩固现有成果,持续突破自我,在电力生产中再创新高,为社会经济发展贡献更多绿色能源。



吉电股份白城发电公司发电部机组长于志强正在查看1C空冷变压器高压侧开关运行参数。 本报记者张殿文摄

巧手匠心 且将绝技薪火传

——记李氏石雕代表性传承人李国祥

●本报记者 李彤君



李国祥正在创作。

本报记者张殿文摄

刀虽小,力则千钧;石虽坚,柔肠百转。看李国祥雕刻石头,每一刀都云淡风轻,但刀刀起落间,烟尘散去,石雕作品都能呈现给世人一份惟妙惟肖、一份活灵活现。

刀耕不辍的李国祥,从事石雕创作60余年,将李氏石雕传统技艺传承并发扬光大成为他毕生的追求与梦想。

刀下百年流转

李国祥祖籍辽宁义县,其曾祖父、父亲均以石刻为生,刻石碑、石龟蛇、石兽和一些仿石佛等。此后,其父又以刻制铸造模具为业,这种家庭背景对李国祥从事石雕艺术产生了深远的影响。

李氏石雕技艺已传承130余年,是东北地区为数不多

的传承有序、谱系清晰的非遗石雕项目,历经四代人的坚守与突破,已颇具规模。这一项目于2010年评选为省级非遗项目。现如今,在李氏石雕三代传承人的努力下,已建起三个石雕、玉雕工作室和两个展览馆,从业30多人,加盟李氏石雕合作经营的商家共6家。

在李氏石雕传承人中,李国祥其子李晓民、其女李娜的非遗雕刻技艺名扬四海,成为李氏石雕承上启下的中流砥柱,其孙李佰朔大学毕业后,也积极加入到李氏石雕非遗传承人的队伍,成为了新生代非遗人的代表。李国祥在通榆县投资近百万,建立了以非遗为主题的“老关东石雕艺术馆”展示非遗作品,传授非遗技艺,供人免费参观。

心中矢志行远

李国祥的石雕创作从不固步自封,而是努力汲取他山之石。多年来,他远赴全国各地与雕刻名家切磋技艺,又结合自身专业优势,首创游丝线刻技艺与关东民俗题材相结合,让作品除了具备观赏美之外,更具东北传统文化底蕴和丰厚的艺术内涵。

励精图治,在60多年的坚守与努力中,李国祥的石雕作品独具的特色更加凸显。在石雕创作方面,更加得心应手。作品在兼具典型东北地方特色的同时,又总结出一套突破传承创作、带有时代标签的创作题材。他也因卓越的艺术成就被吉林省政府命名为优秀民间艺术家;被吉林省文联和吉林省民间文艺家协会评选为“文化艺术大师”;被评为省级非遗代表性传承人,他的工作室被评为省级非遗师徒工作室。石雕作品《踏雪寻梅》获得工艺美术百花杯金奖;作品《岁月》获得2003杭州西湖工艺美术精品博览会一等奖;作品《二月二》获得第5届全国工艺品礼品博览会“中艺杯”金奖等。

石上好戏连台

李国祥在创作中体会到作品要具有民族性、时代性,在对民族文化的研讨中,他越发感到关东民俗题材、民族民间艺术中所蕴涵的民族精神和地域文化特色,并付诸于创作实践。

他用3年时间搜集相关素材,曾远赴呼伦贝尔草原、索伦养马基地等实地考察北方原住民的传统生活和地方民俗,在当年原住民的撮罗子、蒙古包,体验游牧生活和渔猎生活方式,由此创作出《索伦三部》石雕系列——“勇敢的鄂伦春”“上山伏虎、下山擒猴的鄂温克”“驯鹰、驯鹿的达沃尔”等作品,共6个系列、120多个画面,再现当年这些少数民族生活方式的场景。

同时,他还创作了“关东系列”作品,“不忘初心”篆刻石雕摆件、“清澈的爱只为中国”“永不变色”等红色题材作品。李国祥用非遗作品传播红色文化,用民族历史、民族精神影响着后人。

如今,李国祥已年逾古稀,但依然老骥伏枥,志在千里。对于石雕非遗传承这个事业,他说:“非遗文化是中华民族的精神家园,守护好中华民族的精神家园是每一位非遗传承人的责任。我要创作出更多与时代共进的非遗作品、记述优秀的传统文化故事、培养更多的非遗传承人,将李氏石雕非遗技艺在薪火相传中发扬光大。”

探寻非遗文化 传承非遗之美

对“天价”月饼仍不能掉以轻心

■ 我看我说

距离中秋节还有一段时日,月饼市场开始升温。近日,中国焙烤食品糖制品工业协会发布预测,今年中秋月饼产量30万吨,销售额在200亿元左右,相比上年持平或略有下降,500元以上的天价月饼礼盒将基本退出常规市场。

月饼市场刮起简约风,说明遏制“天价”月饼取得成效,消费者开始回归理性。月饼消费人群多、季节性强,既是传统文化传承的需要,更是幸福生活的体现。然而,过去不少月饼生产和销售商,为追求高额利润,把心思花在包装的面子上,过度 and 豪华包装的“天价”月饼屡见不鲜、屡禁不止。部分消费者存在非理性消费需求,少数人中秋节违规收送礼品……在一定程度上导致了“天价”月饼乱象,不仅造成资源浪费,更助长了不正之风。

为遏制“天价”月饼乱象,2022年,有关部门发布《关于遏制“天价”月饼、促进行业健康发展的公告》,对单价超过500元的盒装月饼实行重点监管。今年4月1日,修订后的《月饼质量通则》正式施行,规定月饼馅料不应使用鱼翅等野生保护动物食材,不宜使用燕窝等名贵珍稀食材。新规之下,500元以上的“天价”月饼礼盒不得不退出今年的月饼市场。

月饼市场刮起“简约风”,固然可喜,对“天价”月饼仍不能掉以轻心。电商平台、鱼翅等月饼礼盒虽然已经不见踪影,但使用燕窝、海参等作为卖点的月饼礼盒仍不在少数,一些商家仍在打擦边球、变相生产和销售“天价”月饼。遏制“天价”月饼乱象,要形成长效机制、久久为功。监管部门要严格执行新规,对不符合新规的月饼生产厂家予以严厉处罚,做好源头治理;广大消费者要理性消费,拒绝为豪华月饼埋单。如此,“天价”月饼就没有生存的空间和土壤,平价月饼自然成为消费主流。

(摘自《河南日报》)

镇赉县创新构建公务员考核评价体系 激发精准识人新动能

本报讯(王海然 记者张赫)近年来,镇赉县牢牢把握中组部公务员平时考核联系点建设契机,突出问题导向,创新考核机制,构建“一定二晒三评四考”考核模式,有力激发公务员队伍干事创业内生动力。

一、定目标,着力解决公务员年度任务靶向不精准问题。引导公务员年初围绕党的建设、乡村振兴、民生事业等重点任务,制定年度、季度工作目标,作为序时落实重点任务的总抓手,以及实施平时考核和年度考核的总依据,确保对年度承担职责责任做到心中有数。

二、晒业绩,着力解决公务员岗位职责自我复盘不及时问题。引导公务员对照年度目标,季度采取口头汇报方式向主管领导报告工作进展,晾晒阶段成效;年底采取书面述职方式征求班子成员意见,晾晒全年成果,通过季晒小结与年晒业绩协同联动,推动定期复盘、查改并举。

三、评表现,着力解决评价主体单一、客观性不够问题。对照政治

表现、工作成效等方面要求,采取个人自评、同事互评和领导点评等方式,对公务员季度和年度工作表现进行分析评价。同时,赋予党委(党组)书记一票赋分权限,对重大任务、关键时刻表现突出的公务员,经研判可累加一定分值提档,以党委把关定向确保干得好的不吃亏。

四、考指标,着力解决评价维度不立体、结果不精准问题。坚持考实与基层减负两大原则,将以任务繁杂分散的考核指标科学整合为共性、个性、专项性和攻坚性四类指标要素,并建立指标动态补充机制,对公务员综合素质和业绩成效进行多维立体评价,确保人人有压力、时时有力。

通过多维“统考”知事识人,现实公务员评价结果,干部选拔任用及评先评优的有机贯通。近年来提拔重用85人、晋升职级298人次,亮灯预警、约谈提醒等组织处理20余人,有力激发公务员担当作为干事创业内生动力。

■ 视点

基层考核减负还有哪些“拦路虎”?

●新华社记者 翟永冠 田金文 杨帆

一段时间以来,各级各地高度重视通过精简考核为基层减负,不断出台相关政策文件,取得一定工作成效。

“新华视点”记者近期调研发现,一些地方仍存为基层减负的“拦路虎”,不尽科学的考核让部分基层干部“忙”上加“忙”,影响基层工作成效。

考核不精简 基层难减负

近段时间,各地正通过精简考核为基层减负,但记者在一些地方走访发现,考核减负推进过程中还有“盲区”,“拦路虎”仍然存在。

——过度考核难以“消肿”。

西部某县卫健部门在2024年的综合考核中,设置一级指标7项、二级指标18项,总体赋分超过千分,还将环境卫生、工作人员着装等内容纳入考核指标。该县乡镇卫生院基层干部反映:“一上班就头大,生怕哪一点做不好给医院扣分。”

一名科研单位的工作人员向记者吐槽,去年单位的年度考核,因为没有组织职工进行无偿献血,被相关条线考核主管部门扣分,导致单位整体考核结果不理想,“对科研单位考核,是否应更侧重科研成果、论文发表?”

——条线考核难以合并。

一名乡镇党委书记告诉记者,目前当地每年要接受的综

合考核里,单经经济发展这一方面就包含6大项30多小项,他还有来自环保、国土、林草、住建等多个条线的考核。

一些地方同样的工作内容要在多个系统重复填报,以满足不同条线的考核需要。“不仅上级要考核,平级单位之间也要有比较。”西部某省基层工作人员说。

——材料负担难以减轻。

西部某基层政府办干部坦言,目前工作考核指标中查看留痕的多,对实际工作业绩和群众评价关注的少。一些参与考核的干部坦言,考核工作很多时候通过看材料完成,“对具体人和具体工作的考核,往往变成对所报材料的考核”。

系列精简考核“拦路虎”的存在,在一定程度上消解了为基层减负工作的成效。

部分基层干部表示,考核类别过多且不切实际,让基层增加负担、束缚手脚;有的考核过于严厉,更让基层干部产生“避责”心态和无力感,出现“考核焦虑”和“形式主义应对”。

缘何出现“考核异化”

如何打破“基层减负越减越重”的怪圈?考核难精简的背后,又反映出哪些深层次问题?

考核评价指标体系的科学性是影响考核有效性的关键问题。

基层干部反映,部分考核指标设置不科学,“该考的不考,

不该考的多考,基层工作就会偏离主题,无所适从。”此外,不少人表示,当前一些考核指标更多盯着当下工作,难以反映打基础、利长远的工作成效;看不出“隐性”成果,更关注“显性”成就。

有基层宣传部门工作人员表示,工作取得成效需要一定时间积累,但假如上级考核较频繁、考核指标不合理,负责干部只会更注重短时段成绩。

乡镇职责边界不清、条线工作繁多,也带来多头考核、重复考核等问题。

在基层工作实践中,县乡基层往往要面对各级各类考核,以及不同部门的专项业务考核,每项考核都要报送名目繁多的材料和数据。

北京市社会科学院副研究员王鹏表示,当前部分乡镇存在职责边界不清、权责不一致、责能不匹配等问题。一些基层干部反映,专项化的部门任务过多转化为基层政府的工作任务,会导致工作重心偏离。

此外,排名问责过严也会在一定程度上加剧负担,甚至带来不必要的“内卷”。

一名基层干部表示,很多考核都会排名。下达任务后,每个乡镇都要拼命干,否则就相对落后。“十几个乡镇,总会有后几名。”排名靠后往往要做表态性发言或被约谈,乡镇领导会使出最大力气将指标抬上去。

“考是上级的法宝,考核分是基层的命根,我们每天只能

小心应对,不敢马虎出错。”一名基层干部说。

让考核回归初衷

近日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《整治形式主义为基层减负若干规定》,为深化拓展整治形式主义为基层减负工作提供重要制度遵循。

8月20日,中央层面整治形式主义为基层减负专项工作机制会议在京召开。会议强调,进一步统筹规范督查检查考核,切实把面向基层的督查检查考核总量减下来、频次统筹好。

多地在省、市、县(区)范围实行压缩考核流程、减少迎检文件重复提交、推动对不必要的督导检查考核事项进行取消或“多考合一”等措施,提升过程考核在人员任职、职级晋升中的多维应用,为基层干部进行考核“松绑”。

在考核内容上,南开大学周恩来政府管理学院教授徐行建议,进一步加强对考核指标体系中不合理、非必要的事项进行清理。基层干部呼吁,需依据基层工作人员和人员状况制定合理、科学的考核指标,规范考核数量频次,推动部门间检查考核结果互认互用。

针对当前乡镇(街道)职责边界不清等问题,上述规定也要求省级党委和政府在对乡镇(街道)现有权责事项进行梳理评估的基础上,进一步明确乡镇(街道)应当履行的职责事项,推动资源、服务、管理向基层下沉。强调对乡镇(街道)工作成效的衡量,要以履行职责事项清单执行情况为依据,防止部门以考核为名向基层转嫁责任。

针对考核方式,中共浙江省委党校政治学教研部教授王景玉建议,进一步完善企业、群众反馈机制,为基层干部解决人民群众急难愁盼问题腾出更多空间。

徐行认为,基层工作应以达标考核为主,而非广泛运用排名方式。工作的出发点应是服务好群众,而非回应上级考核和承担部门转移的责任。

此外,基层还期盼,更多关注考核的效用发挥和结果利用。西南政法大学教授吴喜认为,可运用考核结果的典型示范作用,鼓励更多干部真正融入基层和一线,让考核真正回归激励干部干事创业、更好服务百姓的初衷。