

# 煤价下行利好火电企业业绩 行业景气度整体改善

近日,上海电力披露半年度业绩预盈公告,预计实现扭亏为盈。此外,从近期多家火电企业已经披露的业绩预报来看,均为大幅预增。

巨丰投顾高级投资顾问李建杰表示:“今年多家火电企业半年报业绩均向好,说明火电板块整体业绩得到实质、明显改善,中报业绩有望迎来喜报,板块基本面整体向好较为明显。”

## 多家火电企业业绩向好

近期,已有多家火电企业发布业绩预报。

根据上海电力7月11日晚间披露的业绩预报显示,预计上半年实现净利润为7.23亿元到8.60亿元,同比增加7.70亿元到9.07亿元,实现扭亏为盈。

前不久,申能股份预计2023年1月至6月实现归母净利润16亿元到19亿元,与上年同期相比将增加约8亿元到11亿元,同比增加约100%到140%。扣除非经常性损益的净利润约为14亿元到17.5亿元,同比增加约50%到90%。

粤电力A上半年整体业绩实现扭亏为盈,预计2023年前6月实现归母净利润8亿元至9.5亿元,公司上年同期为亏损13.72亿元。永泰能源也公告,预计2023半年度实现归母净利润为10.1亿元至11.1亿元,同比增长31%至44%。

对于业绩变动的原因。上海电力表示,火电板块成本下降是经营业绩改善的原因之一,这也同样是多数火电企业

业绩预增的重要因素,包括申能股份、粤电力A、永泰能源均已在半年报业绩预告中表示,业绩预增受益于煤价下跌。

申能股份有关工作人员表示,煤价成本之外,较低煤耗等亦成为该公司的业绩提升关键,“公司投资建成的发电机组大多是60万千瓦以上、高参数低能耗的大型发电机组,能有效保障较低煤耗。除此之外,申能股份还在核电、抽水发电以及天然气管网等均有资源布局。公司目前装机占比以及绿能贡献都在大幅提升,公司也在积极转型新能源,这些都构成公司未来产业发展及业绩增长的支撑。”

一位业内人士表示,“过去两年煤价普遍偏高,全行业业绩都承压,但今年一季度以来,煤价下降有效降低了火电企业的成本。同时,多家公司的新能源领域业务也在不断增长,为业绩带来了新的增量空间。”

## 行业景气度整体改善

从业绩来看,不只是煤价下行有效

降低了上述火电企业的成本,今年用电量需求的大幅提升等也成为提升业绩的重要因素。

火电企业的利润空间很大程度上取决于煤炭价格。申能股份有关人士表示:“煤价从今年一季度开始有所下行,可能逐步从二季度甚至三季度体现在业绩上会更稍明显。”

上述人士认为,火电行业整体趋势在持续改善。同时,电改背景下,火电企业盈利空间同步提升。李建杰介绍:“从价格看,2023年度协议电价多区域接近顶格上浮,代理购电价格保持较高水平。伴随电力改革逐步深化,未来电价机制传导将更加顺畅,上网价格波动区间扩张,盈利性稳中有升。”

此外,今年用电量不断攀升,多地生活生产用电达到峰值,拥有稳定供电优势的火力发电更加受关注。

西南证券研报显示,2023年7月煤电项目核准规模为3.3GW,开工规模为8.4GW,项目多集中于缺电省份和风光大基地。据电力圈和北极星电力网等数

据显示,我国1-7月累计新增核准、开工和建成煤电项目投产规模分别43.4GW、45.1GW和44.6GW。

李建杰表示:“伴随夏季高温愈演愈烈,火电企业需要注意应对用电高峰的逐步到来,要有超预期的准备,提前发电、储备电力,建设系列储能、虚拟电厂等新型发电设施等,对负荷适时调节,较好应对今年用电高峰期到来,杜绝新电荒的出现。”

北京特亿阳光新能源总裁祁海坤也表示:“作为我国电力能源供应的压舱石,火力发电企业在优化电力供应结构的同时,也要向科技化、节能化、清洁化去布局,适当地参与如光伏、风力等绿电的可再生能源配置。”

而从行业来看,申能股份上述有关人士谈及,下半年仍要面临不少困难和挑战,“电力能源保供压力仍存;新能源领域项目开拓竞争加剧;随着电力市场改革不断推进,对电力公司经营管理提出更高要求。这些对于火电企业来说既是挑战、也是机遇。”

(张正)

# 事业单位人力资源管理中的经济管理方法研究

□ 苗丽华

人力资源管理想要获得更好的管理效果,就必须依据事业单位当前发展现状配置适宜的管理方法与内容。同时,以人为本,注重给事业单位岗位职责人员营造更好的工作环境。也要在实际工作中适当施加压力,全面激发工作人员的积极性与岗位价值。

## 事业单位人力资源管理中的经济管理方法现存问题

### 1. 招聘模式需改进

我国事业单位在进行人才招聘时,一直沿用面向社会的公开统一招聘方式,这种竞聘模式较为单一。因此,不能保证各部门与各岗位的人才需求与人才的特点获得更高层次的对位,也不能保证人才的优势与价值全面激发。通过考试的人才直接会到对应的岗位上工作,事业单位不会依据岗位职责需要或是人才性格与能力又是做进一步考察。

### 2. 激励机制完善度不足

我国大多数事业单位的薪酬与激励机制模式相似,同时内容变动与革新频率也较低,所以无法让员工的岗位职责与积极性得到全面激发。一些事业单位甚至还存在薪酬制度不公开问题,致使一些岗位职责人员对此项制度心有不满。同时,员工积极性不高、责任心不强等问题也较为普遍。

### 3. 绩效考核机制与薪酬机制不够协调

绩效考核制度是薪酬制度的主要依据,二者相互依存、相互协调,但是当前一些事业单位中存在的问题是绩效考核与激励机制不够协调,绩效较高的员工并不能匹配到较高的薪酬制度,而绩效较低的员工在薪酬层面也并没有与表现良好的员工拉开差距。

## 事业单位人力资源管理中的经济管理方法

### 1. 对传统招聘模式进行优化

对事业单位原有的招聘模式进行全面优化,能够保证事业单位人力资源管理工作的落实得更为高效,制度细节得

到全面完善。与此同时,事业单位还要对招聘模式进行有效革新,应尽量依据市场人力资源发展现状配置适宜的人才招聘与培养计划。同时,注意将外部招聘与内部晋升人才选拔模式结合起来,为事业单位的优秀人才队伍建设工作奠定基础。原因是外部招聘能够让事业单位获得更多新鲜血液,有助于事业单位从外部吸收更多的管理经验以及创新方法。而内部晋升则能够起到良好的带头示范作用,全面激发事业单位岗位职责人员的工作积极性。与此同时,岗位职责人员的职位晋升能够带来更优厚的薪资,在精神层面,事业单位的岗位职责人员也能够因此获得自我满足感而愿意积极主动的贡献自己的价值。与此同时,这也是一种良好的工作作风传输,让事业单位的岗位职责人员意识到只要通过不断的努力,就可以脱颖而出,获得与自己能力付出相匹配的薪资与岗位待遇。所以为了全面激发事业单位岗位职责人员的进取心与工作积极性,就必须要对招聘渠道进行有效拓宽,加强与优秀高校或优秀社会人员的沟通交流,能够及时挖掘有潜力的人才,从整体上提升事业单位的工作落实运行效率。

### 2. 完善事业单位激励机制

在对事业单位的激励机制进行完善时,必须要秉承的原则是开诚布公,保证此项工作落实公平、公正、公开。同时,对一下几个方面的工作组织落实进行重视:首先,在对岗位职责进行分配时,不应盲目,应对事业单位中所有能够胜任此项工作的人员进行性格、优势、特长等影响工作落实水平的因素分析,注意扬长避短。保证,最后选择的人才各方面都非常切合,进而能够在岗位职责承担过程中积极进取,全面发挥自身价值。其次,为了有效激发员工工作热情,锻炼其在工作上的韧性与潜力。在安排工作或任务时,应考虑加大难度,只有通过考验的员工,才能在任何

工作环境或阻碍因素下仍可以快速成长,愿意承担责任。再次,依据工作任务实际配置适宜的奖惩机制。奖励层面,不应只将眼光放置在物质奖励上。还应注重给表现突出的优秀工作人员更多的精神奖励,例如通报、职位调动、改善职位关系等,精神层面的奖励能够保证员工在实际工作过程中感受到自己的价值所在。而针对那些工作散漫、不具备责任心的员工,则应进行适当的惩罚,以示警醒,例如罚款或通报批评等。

### 3. 保证绩效考核机制的科学性

注重提升绩效考核机制的科学性,能够保证事业单位工作人员的职责被更加清晰的划分。同时,保证薪资待遇更为公平是保证事业单位岗位职责人员工作积极上进的基础制度。所以,在制定绩效考核机制时,必须保证绩效考核机制的公平性与薪酬制度的合理性。落实绩效考核工作时,不能仅关心事业单位岗位职责人员的工作成果,还应对其工作状态与成长路径进行关注。并依据各岗位的重要性以及工作内容落实难易程度配置适宜的绩效考核标准。定期考核,并在考核过程中及时对各部门岗位职责人员的工作态度与积极性进行科学分析。查看绩效考核体系中的不合理之处,并及时调整,保证绩效考核机制能够在岗位价值激励中发挥出更强大的调动作用,而不是岗位职责人员带来了更大的压力。与此同时,事业单位的人力资源管理工作还要保证薪酬分配制度的完善与公正,让职工可以经过横向与纵向比较之后依然对自己的薪资感到满意。并能够感受到事业单位对自己工作成果的肯定。最后,采用经济管理方法对人力资源管理工作进行落实,必须要注重此项工作能够与绩效考核机制相呼应,依据事业单位运行发展的实际情况,对二者的相关工作部署进行科学把控。与此同时,针对那些具备特殊才能或复杂工作的岗位职责人员,事业单位领导必须及

时对其进行关心与照顾,并配合相应的物质与精神奖励或政策倾向,平衡这些特殊岗位职责人员的心态。

### 4. 重视人才引进与培养

对于人才的后期培养工作,事业单位必须庆祝足够的关注。原因是人才只有跟随事业的发展状态以及规模不断成长,才能保证事业单位的工作落实水平一直维持在较高的层级之上。尤其是员工培训以及在教育,必须依据岗位职责需求以及事业单位的发展需要对理论知识、岗位技能的侧重点与比例进行科学协调。在理论知识培训过程中,要让岗位职责人员对自身工作落实所需要掌握的理论知识进行了解,如此才能保证在培训过程中有更多收获,并对自己之前的工作进行全面总结。岗位技能培训层面,员工必须结合自己实际工作中需要掌握的工作能力以及技术水平有侧重点的参与培训。与此同时,职工的思想政治培训同样非常重要,在思想政治培训过程中,要让员工可以对事业单位产生更强的归属感,认同事业单位的发展文化,进而愿意将自己的个人利益与单位利益联结,共同发展、成长。最后,在组织落实培训与再教育工作时,必须秉承经济性原则,采用内、外部联合培训的方式,有效降低培训成本,并获得更好的培训效果。同时也要对培训工作的成效进行检验,如果参与培训的工作人员仍然在工作态度与积极性上存在问题,应及时预期解除合同关系,防止资源浪费。

采用经济管理方法对事业单位的人力资源管理工作进行组织落实时,可以配置的有效路径包括,优化传统招聘模式、完善事业单位激励机制、维护绩效考核机制的科学性、重视人才引进与培养工作落实等。如此,才能保证事业单位的人力资源工作获得更多成效,让各部门的各岗位职责人员找到自己的位置,并不断贡献自己的价值。

(作者单位:洛阳市节水服务中心)