

国有资产公布“家底”

国务院于2023年度国有资产管理情况的综合报告5日提请十四届全国人大常委会第二次会议审议,国有资产公布最新“家底”。

报告公布了截至2023年底各类型国有资产的总体情况:国有企业资产总额

371.9万亿元、国有资本权益总额102万亿元;国有金融资本权益总额30.6万亿元,对应金融企业资产总额445.1万亿元;行政事业性国有资产总额64.2万亿元、净资产51.4万亿元;国有土地总面积52371.4万公顷,全年水资源总量

25782.5亿立方米。

除了公布国有资产“家底”情况,报告也呈现了资产管理和改革的最新动态。优化国有资本布局,完善国有金融资本管理制度体系,提高资产使用效益,不断优化国土空间格局……国有资产管理工

作和体制改革取得新进展新成效。

报告称,下一步,将持续深化国有企业改革,提高国有金融资本服务保障能力,提升行政事业性国有资产管理水平,完善国有自然资源资产管理制度体系,不断完善国有资产报告制度。 新华社

持续向好 10月物流景气指数环比上升

11月5日,中国物流与采购联合会公布的10月份中国物流景气指数显示,多个领域物流需求增加,行业景气度有所回升。

10月份中国物流景气指数为52.6%,环比回升0.2个百分点。具体来看,10月份,绝大部分分项指数环比回升,其中业务总量指数、新订单指数、库存周转次数指数、资金周转率指数、设备利用率指数、固定资产投资完成额指数和业务活动预期指数保持在景气区间。其中,业务总量指数为52.6%,较上月回升0.2个百分点;新订单指数为52.7%,较上月回升0.4个百分点;业务活动预期指数更达到57.7%,连续多月处于较高景气区间。

中国物流信息中心物流统计处处长胡焱表示,10月份,随着政策“组合拳”持续发力,稳资金、稳预期、稳需求等各项措施逐步落实,物流行业多项指数保持在景气区间。需求保持增长,业务总量指数回升。工业产品、居民消费、大宗物资等物流需求均有所回升。工业物流领域,通信设备、家居家电、新能源汽车等回升势头较好。

在需求的带动下,行业物流总体向好。分行业来看,铁路物流量质齐升,

铁路运输业务总量指数为55.5%,环比回升1.1个百分点,调研企业铁路日均装车环比增长3%至5%。10月最后一周国家铁路货运装车连续多日超19万车。邮政快递业务总量指数和装卸搬运业务总量指数环比回升0.3和1.1个百分点,调研企业业务量日均环比增长5%至8%。航空物流高位趋稳,航空运输业务总量指数为56.6%。

随着政策“组合拳”持续发力,企业微观活力和经营效益也有所改善,活力持续增强。10月份,物流服务价格指数环比回升0.3个百分点,主营业务利润率指数环比回升0.1个百分点,物流企业盈利能力有所改善。其中,铁路运输、水上运输、邮政快递等行业回升较为明显。小型和微型企业改善力度优于大中型企业,小微企业呈现积极向好发展局面。从投资来看,铁路运输、航空运输、管道运输和邮政快递等行业固定资产投资完成额指数均在50%以上的扩张区间。胡焱表示,我国市场广阔、经济韧性强的有利条件并未改变,随着增量政策与存量政策的协同发力,物流稳定运行具备坚实基础,四季度将呈现稳中有进的发展态势。

经济参考报

可再生能源替代加速向前

2025年,全国可再生能源消费量达到11亿吨标煤以上;2030年,全国可再生能源消费量达到15亿吨标煤以上……这是10月30日六部门印发的《关于大力实施可再生能源替代行动的指导意见》(以下简称《指导意见》)中进一步明确的发展目标。与之前相比,《指导意见》在可再生能源替代上,不再特定指向,而是提出了“坚持统筹谋划、安全替代;供需统筹、有序替代;协同融合、多元替代;科技引领、创新替代”。

当前,可再生能源已成为我国能源供应的重要组成部分。数据显示,2023年我国可再生能源装机规模突破15亿千瓦大关,同比增长24.9%,占全国发电总装机比重51.9%;我国可再生能源发电量达2.95万亿千瓦时,同比增长8.3%,占全社会用电量的32%,超过欧盟27国全社会用电量的总和。

促进绿色低碳循环发展经济体系建设,推动形成绿色低碳的生产方式和生活方式,必须着力提升可再生能源安全可靠替代能力。在可再生能源供给方面,除风电、水电等之外,《指导意见》提到,推动建立可再生能源与传统能源协同互补、梯级综合利用的供热体系。大力实施可再生能源替代行动,安全为先,必须正确处理传统能源和新能源“破”与“立”的关系,源网荷储一体推进,从而保障可再生能源安全可靠供应。

同时,《指导意见》从配套基础设施建设、需求侧资源调控、电力系统调节等方面布局,着力提升可再生能源安全可靠替代能力。“强化工业、建筑、交通等重点领域电力需求侧管理,优化工艺和生产流程,以可中断负荷、可控负荷等方式参与电力系统调节。”“加强煤电机组灵活性改造,推动自备电厂主动参与调峰,优化煤电调度方式,合理确定调度顺序和调峰深度。”“加强新型储能技术攻关和多场景应用。”



值得一提的是,可再生能源消费和利用空间也会进一步拓展。包括工业在内的重点领域可再生能源替代应用将加快推进。《指导意见》明确,科学引导工业向可再生能源富集、资源环境可承载地区有序转移,强化钢铁、有色、石化化工、建材、纺织、造纸等行业与可再生能源耦合发展。其中提到,提高短流程炼钢占比,在冶金、铸造、建材、日用玻璃、有色、化工等重点行业推广电锅炉、电窑炉、电加热等技术。在合成氨、合成甲醇、石化、钢铁等领域鼓励低

碳氢规模化替代高碳氢,探索建设风光氢氨醇一体化基地。加快推动油气勘探开发与可再生能源融合发展,打造低碳零碳油气田。

为加快试点应用、推进业态融合创新,《指导意见》提出,鼓励引导可再生能源设备更新升级和废旧设施设备循环利用。在钢铁、有色金属、石化化工和建材等领域推广低碳零碳生产工艺和工业流程再造技术应用。开展氢冶金和氢基化工技术推广应用。推动工业、交通、建筑、农业、林业等与可再生

能源跨行业融合。

此次《指导意见》也明确,协同推进可再生能源与工业、交通、建筑、农业农村等领域融合替代,经济高效推进发电、供热、制气、制氢多元发展和替代。因地制宜发展生物天然气和生物柴油、生物航煤等绿色燃料,积极有序发展可再生能源制氢。促进地热能资源合理高效利用,推动波浪能、潮流能、温差能等规模化利用。

对于矿业行业而言,这其中既有挑战,又充满机遇。 中国矿业报

2024年前三季度我国黄金产量268.068吨

中国黄金协会最新统计数据,2024年前三季度,国内原料黄金产量为268.068吨,与2023年同期相比减产3.18吨,同比下降1.17%,其中,黄金矿产完成209.710吨,有色副产完成58.358吨。另外,2024年前三季度进口原料黄金111.207吨,同比增长15.51%,若加上这部分进口原料黄金,全国共生产黄金379.275吨,同比增长3.20%。

2024年前三季度,我国黄金生产企业抓住金价较高的有利时机,调整产能结构,优化生产布局,持续提高资源利用效率,但由于我国黄金矿业正处于新旧产能转换时期,黄金产量并未如期增长。老矿山易开采资源逐渐减少,海域金矿、砂金矿和西岭金矿等新建设大型矿山尚未形成新增生产能力。从长远发展看,黄金产量虽有暂时性回落但未来前景可期。

2024年前三季度,大型黄金企业(集团)发展总体向好,境内矿矿产产量103.450吨,占全国的比重为49.33%。继紫金矿业、山东黄金和赤峰黄金等企业“走出去”战略开花结果之后,山东招金、山东黄金矿业和科特迪瓦德拉罗泊矿业相继投产。前三季度,我国重点黄金企业境外矿山实现矿产产量51.896吨,同比增长20.50%。

2024年前三季度,全国黄金消费量741.732吨,与2023年同期相比下降11.18%。其中,黄金首饰400.038吨,同比下降27.53%;金条及金币282.721吨,同比增长27.14%;工业及其他用金58.973吨,同比下降2.78%。前三季度,黄金价格一路上涨,黄金首饰消费受到明显影响。

直播带货、即时零售等电商新模式

快速发展,拉动了小克重黄金首饰消费增长。2024年三季度,金价持续高位波动及上涨预期增加,实物黄金消费有所回落,但从总体上看,前三季度溢价相对较低的金条及金币消费仍能保持较大幅度增长。

2024年前三季度,上海黄金交易所全部黄金品种累计成交量双边4.65万吨(单边2.32万吨),同比增长47.49%,成交额双边24.98万亿元(单边12.49万亿元),同比增长80.23%;上海期货交易所全部黄金品种累计成交量双边12.95万吨(单边6.48万吨),同比增长40.49%,成交额双边57.46万亿元(单边28.73万亿元),同比增长62.89%。2024年前三季度,受金价上涨预期提振,国内黄金ETF持有量上升至91.39吨,较2023年底增长29.93吨,增长幅度为48.69%。

2024年前三季度,地缘政治冲突持续,全球经济复苏乏力,黄金避险保值功能重新受到重视,黄金价格持续强势上涨,不断刷新历史新高。9月底,伦敦现货黄金定价为2629.95美元/盎司,较年初2074.90美元/盎司上涨26.75%,前三季度均价2295.75美元/盎司,较上一年同期1930.50美元/盎司上涨18.92%。上海黄金交易所Au9999黄金9月末收盘价595.25元/克,较年初开盘价480.80元/克上涨23.80%,前三季度加权平均价格为529.14元/克,较上一年同期441.76元/克上涨19.78%。

2024年前三季度,各国央行持续增持黄金,增幅较多的国家有土耳其、印度、波兰、捷克、伊拉克。三季度,我国黄金储备未发生变化,截至9月底,我国黄金储备仍为2264.33吨。 中国有色金属报

多维变化下,铜价波动或加剧

近期,全球金融市场在多重因素交织下呈现出复杂多变的态势。美联储的降息预期、美股的全线收涨、国际油价的反弹,以及国内市场的积极表现,共同构建了一个充满挑战与机遇的市场环境。在这样的背景下,有色金属市场也展现出了独特的行情特征。

美联储降息预期与美元指数下跌为有色金属市场带来了一定的支撑。前一阶段市场普遍预期美联储在本周降息,这一政策调整有助于缓解经济放

缓的压力,提升市场信心。同时,美元指数下跌也降低了美元的避险需求,使得有色金属等大宗商品相对更具吸引力。

美股市场的全线收涨进一步提振了市场情绪。在降息预期的推动下,美股三大股指均表现出色,显示出市场对美联储政策的积极反应。这一趋势不仅增强了投资者的风险偏好,也为有色金属市场提供了更多的资金流入。国际油价的反弹也为有色金属市

场带来了积极影响。油价的上涨往往与全球经济活动的增强密切相关,这有助于提升有色金属的需求前景。此外,OPEC+延期减产的决定也为油价提供了支撑,进一步增强了市场对有色金属市场的乐观预期。

在国内市场方面,人民币对美元汇率的升值和A股市场的全线飘红也为有色金属市场注入了新的活力。人民币的升值提升了中国竞争力的竞争力,而A股市场的强劲表现则反映了市场对

中国经济前景的乐观预期。这些积极因素共同推动了有色金属市场的上涨。

从有色金属的具体行情来看,伦铜、伦铝、伦锌等品种均表现出色,而伦镍则略有下跌。这些价格变动反映了市场对有色金属供需关系和全球前景的综合反应。尽管存在不确定性,但市场情绪在资金的积极布局和政策的支持下,显示出一定的上行动力。 长江有色金属网

铜冠建安公司干部人才队伍建设分析

铜冠建安公司现有职工1017人,专业技术人员428人,管理人员498人。秉持着“以人为本,因材施教,注重实践,全面发展”的原则,面对各类不同性质不同岗位上的人才,近年来,铜冠建安公司坚持“人才是第一资源”的理念,在企业高速发展的同时,大力做好人才的培养、积蓄等各项工作,培养了一批具有创新精神、实践能力和责任感的高素质人才,也为企业高速发展提供了强力支撑,但还有一些需要完善之处。本文就铜冠建安公司人才现状、需求情况、存在的问题、解决的思路及取得的成效予以浅析。

一、干部人才队伍基本情况

根据集团公司《关于铜冠建安公司机构与编制调整的批复》(铜色控股编[2020]11号)规定,铜冠建安公司下设职能部门10个,基层单位12个,党支部12个。现有管理人员498人,其中,男职工373人,占74.9%;女职工125人,占25.1%;有色在职217人,占43.57%;自主用工281人,占56.43%;行政管理70人,占14.06%;工程技术278人,占55.82%;专业管理150人,占30.12%;初级职称168人,占33.73%;中级职称142人,占28.51%;高级职称55人,占11.04%;35周岁以下220人,占44.18%;35-50周岁137人,占27.51%;50-60周岁77人,占15.46%。

二、未来三年干部人才需求情况

根据公司经营及发展需要,未来3年内拟引进20名全日制本科及以上学历管理人员。

三、干部人才队伍建设存在问题、解决思路及取得的成效

铜冠建安公司经过长期努力,人才成长和晋升机制日趋成熟,员工整体素质持续提高,尤其是通过近几年的人才引进和培养,人才紧缺的矛盾得到了有效缓解,人才流失现象得到有效治理,人力资源结构不断优化,人企共同发展初见成效。但也必须清醒地看到,人才工作与公司的中长期规划和可持续发展要求相比,还存在一些差距。

(一)存在的问题
一是需要为铜冠建安公司配齐领导班子。根据生产实际,目前公司缺少总工程师一名。近年来公司高质量发展,承建的项目越来越多,项目施工组织设计、危大工程方案论证、项目工期质量策划、技术工作总结等技术管理工作亟待进一步加强。

二是近年来,由集团公司渠道引进的高层次人才较少,不能满足公司的生产经营需要,跟不上公司的高质量发展步伐。

三是集团公司合同制职工陆续退休,自主用工转为集团公司合同制劳动用工未制度化、常态化。目前公司自主用工从事材料、会计岗位人员没有ERP员工编号,不能在ERP系统中进行相关操作。

(二)解决思路

一是向集团公司请示配齐铜冠建安公司领导班子,配备总工程师。进一步加强技术管理工作,特别是加强项目施工组织设计的审批,加强项目质量、安全

和技术工作的总体和单位工程的验收。加强新技术、新工艺、新产品的研发、推广与应用,组织新技术、新结构、新工艺、新材料的试验、运用和推广工作,推进公司新质生产力发展。

二是铜冠建安公司作为建筑施工企业,面对施工点多面广、战线长、施工流动性大,要进一步改善工作、生活和学习环境,进一步加强从集团公司层面引进高层次人才。

三是针对公司人才队伍建设存在的问题,修订完善公司《铜冠建安公司管理人员管理办法》《铜冠建安公司人才队伍建设指导性意见》《铜冠建安公司自主劳动用工管理办法(试行)》《铜冠建安公司一般管理人员考核办法》,围绕公司发展战略,完善人才队伍建设引进、选拔和使用的政策和制度,培养一支爱岗敬业、技艺精湛、善于解决现场问题的高素质、复合型人才队伍。

(三)对策

1.完善公司干部人才引进、选用、培养制度。

一是完善人才引进、培养制度。进一步完善公司人才发展的平台,积极营造有利于优秀人才脱颖而出的政策环境,建立更加灵活的人才引进、培养和使用机制,逐步建立适应公司发展要求、符合人才成长规律的科学管理制度。

二是创新人才培养机制。完善导师带徒考核体系,以“五级”导师带徒为落脚点,充分发挥传、帮、带的作用,力争尽快形成一支想干事、能干事、干成事的优秀中青年队伍。建立导师津贴制度,在

公司重点项目中,指定导师对有发展潜力的青年专业技术人才进行传帮带,并为导师提供一定的津贴。

三是加强后备管理人员培养。进一步优化后备管理人员的年龄结构,实行动态管理。注重在35周岁及以下一般管理人员中发现和培养后备管理人员。进一步提高后备管理人员中女性的比例,注重在优秀的女性一般管理人员中发现和培养后备管理人员。

2.高度重视,健全机制,完善公司专业技术人员职业发展通道。

一是建立和健全有利于人才脱颖而出和充分施展才能的机制,完善以岗位管理为主导的聘任体系。以推行聘用制和岗位管理制度为重点,改革和完善按需设岗、评聘分开、竞聘上岗、以岗定酬的专业技术聘任机制。秉持“好钢用在刀刃上”的理念,构建竞争、择优选拔专业技术人才的平台,使那些具有精湛的技术水平的人才能够展示才华,实现人尽其才、才尽其用。二是完善各通道可以转换和晋升的机制,将表现突出、具有较高的专业技术水平和能力的技术工人选拔到专业技术岗位和管理岗位。三是要进一步提高科干中女性的比例,注重在优秀的女性后备管理人员中发现和培养科级管理人员。

3.完善公司专业技术人员职业培训体系,实行“竖向到底、横向到边”的培训和评价体系。

(1)夯实基础,健全制度。根据公司现有人才现状、岗位特征和个人意愿,

合理配置人力资源。以“人岗相适”为前提,施行“竖向到底、横向到边”的培训体系。培训工作要深入贯彻按需施教、学以致用、灵活多样、注重实效的原则,从公司长远发展出发加强培训,提高经营人才的管理水平,增强专业技术人才的科研和创新能力,提升技能人才的技术技能水平,形成比、学、赶、超的氛围和能进能出、优胜劣汰的管理体系。

(2)创新培训机制。一是实施公司学术带头人、高级技术主管和部门领导讲课制度,利用各种形式,促使专业技术人员自主和个性化学习,提升公司培训管理信息化。二是实施项目经理提升计划,发挥人才在公司的支撑作用。制定《铜冠建安公司项目经理提升计划实施方案》,全面提升项目经理政治意识、专业技能、综合素质、履职尽责能力,增强项目经理队伍经营管理本领,提高施工现场管理水平和业务管理能力。

4.加强干部人才队伍建设考核。考核依据《铜冠建安公司管理人员考核办法》《铜冠建安公司一般管理人员考核办法》规定执行,每年开展一次科级管理人员、一般管理人员考核。

(1)民主评议科级管理人员。评议内容为德、能、勤、绩、廉,采用领导评价、科干互评、职工代表评议相结合的方法进行。评议结果将作为公司科级管理人员选拔任用、薪酬与激励、管理监督和奖惩的依据。对评议中职工群众反映较好的、测评综合得分处在前10位的人员,

公司党委给予通报表扬。综合得分前10名,后5名的结合《铜冠建安公司经营责任制实施办法》给予奖励,后3名给予谈话;末位低于60分,予以转岗。

(2)一般管理人员考核。采取本人述职和综合考核相结合方式,主要考核政治品德、工作态度、工作能力和工作业绩。考核结果作为公司干部选拔、后备管理人员推荐、员工职业生涯规划、聘任、专业技术职务晋升、公司机关管理人员考核绩效档次、年度考核表彰评选参考的依据。综合测评得分在末位的,实现末位淘汰制度。今年以来,通过开展专业技术人员(业务管理)人员应知应会考试和结合日常工作表现,先后淘汰了13名专业技术人员。

(三)取得成效

根据铜冠建安公司生产经营及发展需要,近三年来共引进大学专科以上学历的86人。近三年来取得初级职称77人、中级职称45人、高级职称21人;取得初级注册师2人、中级注册师1人;二级建造师6人,一级建造师1人;二级建造师29人、一级建造师7人。9名自主用工通过人才引进方式转为集团公司合同制员工。2024年推荐集团公司优秀年轻干部12名。

通过企业文化引领、职业技能培训、岗位专业实训、导师带徒等多种途径,实现“一年体系完备、三年效果显著、五年成果丰硕”的人才队伍建设目标,为公司“十四五”发展、国际化发展战略、“四大板块”建设提供了人才支撑。 马立干