

由上海浦海电力新技术股份有限公司总承包 上海目前最大 5982 千瓦屋顶分布式光伏发电项目 在青浦协鑫新阳光光伏电站顺利并网发电

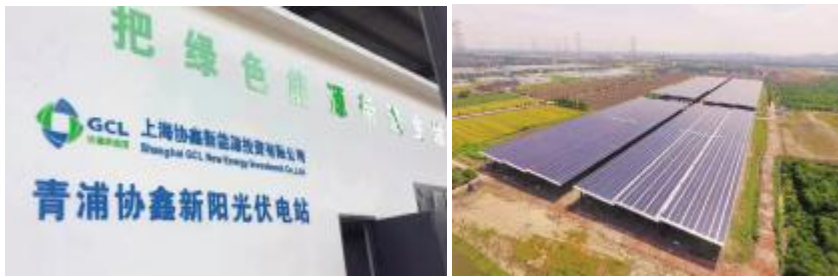
浦海电力 EPC 总承包的协鑫上海青浦水产屋顶 5982 千瓦分布式光伏发电项目于 2017 年 5 月 20 日试送电顺利并网,并网首日总发电量突破 40,000 度。

该项目是协鑫集团下协鑫新能源控股有限公司在上海地区投资的首个分布式光伏发电项目。项目位于上海市青浦区外青松公路新阳村,采用“自发自用,余电上网”模式。这是个“光伏+工厂化海水渔业养殖”的特色项目。在养殖基地上建设 10 个大棚支架,棚内由协鑫公司进行工厂化海水渔业养殖;棚顶建设光伏系统,光伏所发绿色电力优先提供给协鑫公司使用。项目棚顶总面积约 48,800 平方米,装机备案容量约 5.982MW,预计年发电量约 680 万度绿色能源,25 年总发电量约 1.6 亿度电,减排二氧化碳约 17.2 万吨,二氧化硫约 5200 吨,节约标煤约 6.2 万吨。该光伏项目是上海目前最大的单体屋顶分布式光伏项目,公司总经理陈智芳和副总经理任丽佳博士应邀参加了并网仪式。

项目铺设了 21,000 多块协鑫高效组件 P6 72/320Wp,采用 137 台华为组串式逆变器,20 多台交流汇流箱,经 4 台 1250KVA 干式升压变压器和 2 台 630KVA 干式配电/升压变压器,升压到 10 千伏再汇流并网后送入到上一级 10 千伏青东开关站。10kV 配电装置采用 KYN28A-12 中置式高压开关柜,采用 RMV51-12 型真空断路器,弹簧储能

操作机构。低压配电装置采用 GGD 固定式 0.5 千伏开关柜。4 台光伏升压变采用 SCB11-1250kva-10.5±2x2.5%/0.50kV 变压器。2 台降压配变采用 SCB11-630kva-10.5±2x2.5%/0.4kV 变压器。10kV SVG 电容器补偿功率系数至 0.95,低压电容器补偿功率系数至 0.98。哨噪部分采用 HXGN17-12 环网柜和 GGD 固定式 0.4 千伏开关柜。保护监控系统采用的是南瑞继保和长园深瑞的产品。本工程高压配电系统的 10kV 配电系统为两段单母线,无母联,共 24 台高压柜。每段进线电源,分别来自供电公司青东站的甲乙线,光伏送电系统的每台光伏升压变发电电源来自屋顶光伏组件,经逆变汇流后接入用户配电站低压侧母线的低压配电柜内。哨噪 2 台 630kVA 变压器的发电电源也来自屋顶 630kWp 光伏组件,经逆变汇流后接入低压配电柜内的低压侧母线。

浦海电力总承包项目部在周国发总工程师亲自带领下,自获取该项目信息以来,不分日夜,根据业主需求,不间断地为项目业主提供各类专业的咨询服务,他们以“炽热的主人翁精神和新时代工匠精神”,从最初的提供接入系统方案咨询、供电公司接入方案的评审,到发改委备案,项目 EPC 实施,到最终供电公司的项目送电验收。项目团队为项目建成早日并网发电,积极提供了全过程周到的服务,给客户留下了良好的印象而依依不舍,同心协力。



该项目由于牵涉到协鑫和哨噪两家公司,两家业主对进度、质量、成本、可靠性都要求比较高,项目团队克服困难,根据各方需求拟定各种设计方案与各相关方多次协商,取得一致意见,最终经青浦供电公司技术确认后,立即组织采购。项目部针对自身的采购局限性,虚心请教电力电子公司采购工程师,在他们的帮助下,通过比价和各设备供应商召开设计协调会,签订技术协议和商务合同。项目建成后,眼见供电外线还没有按时到位,浦海公司项目部发挥公司自身的优势,通过和青浦供电公司多年来建立的良好合作关系,积极地沟通协调,终于在 5 月 18 日顺利贯通“东 14”和“东 22”



两根外线电缆和光缆,使得项目在 5 月底前夏季日照高峰来临前顺利并网发电。 □ 协鑫哨噪光伏项目部

施工质量评定情况统计:

专业	分部工程				分项工程			
	应验收数	已验收数	合格率 (%)	合格率 (%)	应验收数	已验收数	验收率 (%)	合格率 (%)
土建	6	6	100%	100%	31	31	100%	100%
电气	22	22	100%	100%	284	284	100%	100%

杨浦区和谐劳动关系创建活动全面启动

2017 年 5 月 22 日,杨浦区党政工联合召开“和谐劳动关系创建工作推进大会”,区劳动关系协调联席会议成员单位、区相关委办局领导、街道(镇)劳动关系分管领导、区劳动保障监察大队、区劳动人事争议仲裁院负责人和获得市 2016 年度和谐劳动关系创建达标企业负责人等参加了会议。区委组织部副部长、区人社局党组书记、局长、区公务员局局长出席会议并作重要讲话。

会议对 2016 年杨浦区和谐劳动关系创建工作进行了全面总结,为 2016 年度和谐劳动关系创建达标企业授牌,部分试点街道和达标企业代表作了经验介绍。区企业联合会会长上海电院电力电子实业有限公司董事长应彭华代表杨浦百家企业联合发起争创和谐企业倡议,百家企业在倡议书背景墙上签名。会议指出:和谐创建活动是企业在新常态下更好求取发展的推动力;必须结合各家企业实际创新工作机制、改进工作方法,助力杨浦“三区一基地”的建设;要切实认清当前劳动关系形势,在总体态势平稳可控基础上应对新情况和新变化,把劳动关系的和谐协调做得更有针对性和更富成效性。

本次会议的召开,标志着杨浦在 2016 年试点基础上的 2017 年和谐劳动关系创建活动全面启动。会后,电力电子、电院电气、浦海电力组织了会议精神传达,分别就本单位的具体情况进行了推进工作部署。 □ 陈佳焱



全员考勤的执行保障

为何考勤?为何考察出勤?为何执行全员考勤?这是一个践行中的普遍性命题,却也是一个重要命题。

首先,员工的出勤是保证企业正常运转的基础。如果员工不能按时出勤,那怎么能保证工作任务的按时完成?对于人力资源部门来讲,员工的出勤是和绩效、薪金联系在一起,是评价一名员工工作表现不可或缺的数据信息。员工的出勤率从一个侧面反映出企业文化的力度,折射出企业精神的深度。

眼下,公司全面推行的“全员考勤”,对于整个公司的管理有哪些执行保障,笔者分以下五个方面进行阐述:

一、必要性:全员考勤是企业的基础

考勤要考什么?考勤的三要素是:时间、地点与责任。员工来上班是来履行自己的责任。考勤能表明员工“此时在岗”,他在履行责任。因此考勤制度是企业进行正常工作秩序的基础,是支付工资、员工考核的重要依据。它的对象是公司全体员工。它是通过约束的手段来统一公司全体员工的工作态度、规范公司全体员工的工作行为,是保障和提升公司全体员工的工作业绩的基础性方法。

二、真实性:全员考勤管理是人事部门掌握员工出勤情况的途径

考勤留痕能为全体员工的工作情况提供真实的数据支持。截止 2016 年 12 月 31 日,

浦海电力签订《劳动合同》的员工数 61 人,签订《专业人员聘用协议》的员工数 12 人(退休返聘),共计 73 人。其中部分退休返聘的员工签有非全日制条款,但他们积极主动加入到“全员考勤”行列。通过全员考勤统计分析,可以全面了解不同构成员工的出勤情况。

三、特需性:全员考勤管理是了解员工加班情况的依据

公司对员工的绩效考核以项目客户为重点,有些项目客户要求提交的时间较紧,免不了要加班完成;也有员工可能自己个人原因延迟下班。加班有“救急/救穷”之分,“救急的加班”可能是客户的要求、赶制标书等,救急的加班是可预期的;“救穷的加班”是因为人员分配不合理或效率低下等原因。通过全员考勤,管理层能够全面了解员工延迟下班的真实原因,分清“救急加班”还是“救穷加班”,对确实因工作需要加班的,公司可列入统计范围。

四、联动性:全员考勤管理是公司办公场所安全管理的需要

办公场所安全包括:人员安全、环境安全、资产安全等。办公环境中电器、纸张、塑料等易燃物品较多,明火及用电防火问题尤为重要。首先,要求每个员工下班前保证自己办公区域环境安全;其次,每天最后离开办公室的人员一定要做好巡视,人走电断,负责关闭门窗,降低事故发生的可能性。与此同时,全员考勤使得“时间、地

点与责任”与责任人的对应得到了验证。

五、公平性:全员考勤体现了普遍的公平原则

公司大多数员工是自觉遵守考勤制度的,不迟到、不早退、不旷工,保持良好的出勤记录。如若有个别员工迟到、早退、旷工等,对考勤管理敷衍了事,无视公司制度,但工资照拿,这样是对其他严格遵守考勤制度的员工的不公平,使老实人吃亏,让“滑头人”占了便宜,这就挫伤了遵纪守法的员工积极性,实际上也是侵犯了遵纪守法员工的利益。

综上所述,组织的时间管理常常是由全体员工的时间资源有效组合而成的。“全员考勤”不仅是对员工付出的时间成本的一种尊重和确认,更是为公司纪律管理提供一种手段。只有真正把企业当做归属的员工,才会认真执行企业的规章制度,尽心尽力为企业创造更大的价值和利润。抓考勤管理的“五性”就是抓公司效能建设。反之,失去考勤管理的约束,公司就无法做到对全体员工工作时间的管理,那么要实现组织行为的一致性就成了纸上谈兵。 □ 华秋凤

