

新闻简讯 | News bulletin

湖北选煤厂：运用以太网技术实现独立系统集中控制

淮北矿业集团湖北选煤厂坚持科技引领，持续推进技术改造和自主革新，利用以太网技术，解决了独立系统不能集中控制的难题。

以前，该厂压风机、加药机不能实现远控，基本运行状态也无法实现后台采集显示，生产时需要现场安排专人进行操作和监控，污水处理站设备只能在现场就地操作，仪表数据中水池液位、原水池液位、溶解氧含量、PH值等数据只能在就地仪表箱上读取，每天要安排人员操作、记录各种数据，给操作人员增加了劳动量，也致使生产效率较低。

通过分析研究，这些独立系统不能纳入集控系统是由于通讯协议与厂内控制系统未能连通，因此，该厂引入以太网技术解决扩展性和兼容性的问题，将现场控制器通过以太网连接进生产集控系统。其次，通过软件及硬件设置将压风机、加药机的主要参数及控制引入集控操作上位机软件，从而实现对压风机的监控；将污水处理系统并入生产系统环网，在集控室读取污水处理站设备信号，增加一台电脑编写设备控制画面及数据显示画面，这样可以远程控制污水处理系统设备的运行，并读取各种仪表数据，制作历时曲线对数据进行监控。

通过以太网技术的应用，将压风机、加药机、污水处理站设备各独立系统纳入集中控制，实现远程控制及数据监测共享，一方面提高了设备自动化水平，另一方面降低了现场人员的劳动强度，提高了生产效能。（张松山）

安徽高新技术企业产值首次突破1万亿元

记者从安徽省科技厅获悉，2018年安徽省高新技术产业产值、增加值同比分别增长13.6%、13.9%。高新技术企业总数达5403家，实现产值10947亿元，首次突破1万亿元。

据了解，近年来安徽推进科技成果转化，出台科技成果转化收益奖励科技人员比例不低于70%等激励政策，建成运行安徽省科技成果在线登记系统和网上技术市场平台。去年培育支持了87家科技中介服务机构发展，并设立安徽省科技融资担保有限公司，组建安徽省科技成果转化引导基金，试点发放创新券近1亿元，支持181家高新技术企业投保科技保险，兑现补助1119.6万元。

安徽省科技厅厅长宛晓春介绍，过去一年安徽科技创新能力稳步提升，全社会研发投入投入占生产总值的比重达2.09%。全省加强科技企业孵化培育，累计建成科技企业孵化器151家、众创空间260家。开展高新技术企业培育行动，遴选1340家企业入库培育。高新技术企业成为拉动安徽经济发展的重要引擎。（徐海涛）

世纪华通298亿元并购盛大游戏重组案获证监会通过

A股上市公司世纪华通20日晚发布公告称，经证监会上市公司并购重组审核委员会2019年第4次会议审核，公司发行股份及支付现金购买资产并募集配套资金暨关联交易获证监会有条件通过。这预示着世纪华通298亿元重组盛大游戏案成功过会，盛大游戏登陆A股进入倒计时。

盛大游戏由盛大网络创始人陈天桥创办，总部位于上海。2001年，盛大游戏开始运营《热血传奇》。2009年之前，盛大游戏一直位居中国网络游戏行业市场占有率首位。2015年盛大游戏从美国纳斯达克退市后，近年来与腾讯、网易一起，仍居于中国游戏行业第一阵营。

2018年9月，世纪华通对外披露重组预案，拟通过发行股份及支付现金方式购买盛跃网络科技(上海)有限公司(盛大游戏实际控制主体)100%股权，交易预估价为298亿元。

根据相关重组预案显示，本次交易完成后，世纪华通将持有盛跃网络100%股权，即吸收继承了原美国纳斯达克上市公司盛大游戏的网络游戏业务、主要经营性资产与核心经营团队。世纪华通由此将进一步巩固在网络游戏领域“精品研发+全球发行”优势，确立自身A股游戏龙头地位。（高少华）

更正公告

成都罗瓜瓜科技有限公司2018年12月29日在企业家日报上刊登的注销公告中，“股东会决议解散公司”有误，现更正为“股东决定解散公司”，特此更正。

更正公告

成都市三人行法律信息咨询中心2019年2月2日在企业家日报上刊登的注销公告中，“股东会决议解散公司”有误，现更正为“股东决定解散公司”，特此更正。

京东确认将末位淘汰10%高管

19日，京东确认将实行针对公司高管的“末位优化”，比例在10%。据了解，末位淘汰在互联网公司是“潜规则”，包括阿里、华为在内的多家公司一直实行末位淘汰的政策。

开年大会宣布末位淘汰高管

消息称，在上周末举行的京东集团开年大会上，京东宣布2019年将末位淘汰10%的副总裁级别以上的高管。作为一家拥有18万人的企业，目前，京东这个级别的高管预估在几十到一百人左右。

去年底，京东曾传出“大面积裁员”的消息，当时京东表示这是谣言，并表示这是正常的人员流动和“末位优化”。

京东当时表示，正常的人员流动是每个公司都会遇到的常规情况，年底根据员工绩效考核开展末位优化也是每个公司的常规动

作。京东每年定期都会针对所有人员开展绩效评价和人才盘点，对优秀人员给予更大的激励和更好的发展空间；对于绩效表现不符合要求的予以岗位调整和优化。

京东有多少副总裁以上高管？目前，京东旗下的事业部包括京东商城、京东到家、京东智能等，每个事业部都有一个高级副总裁负责，其下属的具体事业部则由副总裁负责，照此计算，京东旗下共有数十位或上百位该级别员工。

大公司多实行绝对考核

在互联网行业，末位淘汰被视为一种“潜规则”。科大讯飞在去年底就公开表示，公司正在进行年末业绩考评及末位淘汰工作，也同步为被优化员工提供转岗等人性化选项。

在阿里巴巴、华为、滴滴、顺丰等公司，也

一直实行“末位淘汰”制度，实行绝对考核，约10%的员工会被末位。

此前，阿里巴巴按照“271”绩效考核原则将员工划分为3个档次，20%的超出期望员工、70%的符合期望员工和10%的低于期望员工，最后的10%就是要被末位淘汰的对象。

前几天，滴滴宣布要优化超过2000人，将战略向安全方面转移，据称也是要通过末位淘汰制。此次京东方面的末位与此不同，是专门针对高管的优化。

末位淘汰要区别对待

律师表示，末位淘汰如果是裁员，实际是违反《劳动法》的，劳动者可以依据《劳动合同法》八十七条要求支付赔偿金。但如果“淘汰”方式为降级、降职、免职、调整工作岗位、待岗培训等形式，不解除劳动合同，那么就不算违

法。（来源：北京青年报 作者：温婧）

京东管理人员年薪如何算

据悉，目前京东内部管理人员分为多个职级，从M1到M6，每个层级内又分为1到3个小型级，如M4-1、M4-2、M4-3。

据一招聘网站统计的数据显示，京东M1级主管，其薪资在年薪30万左右；M2级经理级别，年薪在40万左右；M3高级经理，年薪在50万以上；M4级副总监以上，其薪资在年薪60万以上。

M5级以上的副总裁VP，就是此次“末位”的对象，由于该级别一般都非公开招聘，具体薪资并不公开，不过估算应当至少有百万元。

黑沟煤业：收心归位措施到位

新年伊始，黑沟煤业盯紧职工思想较为活跃、身心相对疲劳等不利于安全管理的“节后综合征”，锁定收心归位重点，制定系列可行措施，逐级狠抓责任落实，全力确保安全生产。

他们结合集团公司“新春收心”视频会，利用经理(安全)办公会、专业(平衡)分工会、区队班前会等方式，层层组织召开节后“收心会”，认真教育引导员工始终筑牢“过节不忘安全、开工必须安全、不安全不生产”的思想，结合“三教育一忠诚”制定“新年形势任务(之二)宣讲提纲”及实施方案，增强全员“抓安全就是讲政治”“保安全就是挣工资”的安全工作意识，逐级压实安全责任，确保在第一时间迅速收心归位，措施严实到位，以良好的状态投入到各项工作中。

安全措施严细实。该公司有针对性加大当日乘车返矿与疲劳人员、嗜酒员工等安全薄弱人物排查，及时掌握出勤人员的思想动态，严格各级人员调度值班、下井带班、盯班盯岗管理，对矿井上下实施全方位、全过程跟踪监控，确保将“人”的不安全因素消灭在萌芽状态；按既定计划制定开工前安全准备方案、措施办法，以专业为单位，区分轻重缓急，细分环节步骤，量化内容流程，进行地毯式拉网大检查，定时间、定地点、定人员、定责任、定措施抓问题隐患闭合整改，消除各类不安全死角、盲点，力争节后一次性复工验收过关。

与此同时，他们适时划分安全主体责任区域，同步加强地面主斜井井口防冻除冰、火灾险情防范、高低压配(变)电所与甲醇锅炉、压力容器包保检查，以及夜间间隔两次的矿区巡逻巡检；发挥党政工团齐抓共管、联责联保效能优势，深入区队班组、要害岗位、职工宿舍展开“安全承诺书签字”“班前送祝福”“节后送慰问”等活动，关心叮嘱提醒员工时时事事处处想安全、盯安全、抓安全、保安全。他们还将作风管理作为重点，成立督查小分队突击检查党员干部上岗作风、劳动纪律，放假结束第一天上班人员“虹膜打卡”缺席的必须经由公司经理签字确认方可生效，无故缺勤、迟到早退、不按时返矿、酒后下井等一律视为违规行为，严肃追责问责、考核到个人，从不同层面切实做到人员到位、思想到位、引导到位、履职尽责与务实担当到位。

截止到目前，该公司已经实现连续安全生产第13个年头，继续保持住自创建以来平稳健康发展态势。（赵业勇）

▶▶▶ [上接 P1]

加快人工智能“落地开花”——工信部积极办理代表委员建议提案

加强跟踪问效

加快人工智能“落地开花”

好的建议要吸纳到好的政策中，好的政策也需要好的“土壤”“落地开花”。

当下，创新的周期、模式和外延时刻发生变化。要抓住机遇实现创新能力的提升，不仅需要真金白银的投入，更需要加强合作，共同打造新技术、新产业、新模式。

苗圩说，工信部将进一步加强同代表委员的联系，不断拓宽沟通渠道，坚持办理质量、服务质量同向发力。尤其是要加强跟踪问效，将每年答复中已制定解决措施或列入工作计划的事项，汇总梳理、建立台账、跟踪进展，推动落实到位。

具体到人工智能领域，苗圩提出，今年将深入实施智能制造工程，研制推广国家智能制造标准。深化制造业与互联网融合发展试点示范，重点培育基于工业互联网平台的制造业“双创”新模式。推行人工智能产业创新重点任务“揭榜挂帅”机制。

在培育产业市场方面，工信部将持续升级和扩大信息消费，推动消费类电子产品智能化升级。

“要把创新摆在产业发展的核心位置。”苗圩说，工信部将加强人工智能领域关键核心技术攻关，深化产教融合，拓宽技术和应用交流，加快推动产业发展。

山东能源淄矿集团唐口煤业公司：打造“干部大讲堂”品牌

近日，山东能源淄矿集团唐口煤业公司工会举办的干部大讲堂上，应急救援、职业卫生、煤尘、火灾灾害预防与处理知识、心肺复苏术、应急救援等专项培训先后展开。为进一步提高机关管理干部综合素质和工作能力，采取内请部门业务能手授课，塑造“干部大讲堂”品牌。

该公司安全生产调度中心仇绍兵在开拓二区学习室对早中班职工进行应急救援培训。据仇绍兵介绍，这次专项培训，是以近期安全生产过程中存在的共性问题、重点难点问题为培训导向，主要讲解矿山应急救援系统的建立，各级人员的职责，救灾行动的原则，防止事故扩大的措施，水灾、火灾、顶板、瓦斯、煤尘爆炸事故的应急处置、井下人员的撤退、避灾路线等知识。通过“教案”结合现场“实操”的方式，达到人人会干、人人精通的培训目的，旨在进一步减少各类事故的发生，确保矿井安全生产。

该公司人力资源部陈涛在综掘一区学习室为早中班职工详细讲解职业卫生知识。让职工了解什么是职业病、矿井的主要职业危害因素以及标准化工作要求及评分方法等相关内容，使受训人员受到了启发和教育。通过培训，大家一致表示今后要进一步抓好煤矿职业卫生管理工作，加大宣教和培训力度，努力营造依法防治职业病、切实关爱劳动者的良好氛围，不断增强参培人员的职业健康意识，提升职业病危害研判和防治能力。

该公司通防部王依磊在运搬工区学习室为职工详细讲解矿井煤尘、火灾灾害预防与处理知识。分析以前别的矿发生灾害的情况、原因、地点、预兆，然后自查，有问题及时改正，预防灾害的发生。采取相应的矿井灾害预防措施，列出火灾、瓦斯事故、煤尘、水灾等事故详细预防措施，配备专业人员。严格爆破地点，防止爆破引起火灾。及时调节矿井风量，禁止无风或微风作业，防止瓦斯积聚。严格执

行“一炮三检”制度，严禁瓦斯超限作业。对废巷、停风的盲巷和采空区及时封闭，并挂警示牌。掘进工作面实现风电闭锁，停工的工作面不得停风。通过培训，增强了参培人员的安全防患意识，提高了应急处置能力。

该公司安监处李庆忠在开拓一区班前会上为职工讲解心肺复苏术相关知识。如何掌握基本心肺复苏技术的操作要点及注意事项进行了细致讲解，判断是否丧失意识、判断有无自主呼吸、判断有无脉搏、进行胸外心脏按压、清理口腔异物、开放气道、人工呼吸等操作要领的示范。同时，传授心肺复苏操作的经验和技巧。通过此次培训，参培人员均安全意识得到了极大的提升，对触电急救心肺复苏法的重要性有了全新的认识。

如今，“干部大讲堂”品牌概念已深深扎根于每名工会干部的心中，丰富了管理干部的文化生活，让管理干部形成了比学赶超的正向激励氛围。（张继涛）



创客“平台”成为创新好帮手

2月19日，中煤新集公司口孜东矿先锋队机电队职工利用在创客平台上学到的技术维修综掘机。近日，该矿以共享创新成果、协助解决创新难题为宗旨，依托互联网创建微信技术共享平台，用最快、最有效的方法帮助创客解决问题，分享创客经验方法。 陈正飞 摄影报道



职工无“三违” 矿上发福利

2月20日，淮北矿业集团袁店一矿举办2018年度无“三违”好职工抽奖活动，2018年全年无“三违”的1119名一线职工均有资格参加抽奖，活动共设置了110个大奖，是该矿历年同类型活动中参与人数最多、奖励幅度最大、规格最高的一次。长期以来，袁店一矿注重通过开展形式多样的安全宣教活动，发挥安全正激励作用，倡导职工守规矩、抓规范、反“三违”、除陋习，助力矿井实现安全“四零”目标。（张盼盼）

劳模“牌子”挂起来

2月19日，笔者走进河南能源化工集团鹤煤三矿主干道，看到道路两旁悬挂着大大的“劳模”照片，无论是在矿区街道两旁，还是在工业广场，最引人注目的是一个个劳模和标兵光荣牌，上面展示着劳动模范的大幅照片，吸引着职工驻足观看，“劳模光荣榜”成为矿区一道亮丽的风景线。“当劳动模范和标兵是真牛啊！”该矿好多职工都发出内心的感叹。

为大力弘扬劳模精神，该矿始终把劳模精神作为企业的一笔精神财富，坚持从政治、工作、生活等多方面关心、支持和体贴劳模，除了每年对选出的劳模和标兵重奖外，还在生活上关心照顾，在工作上合理使用，注重在基层中培养和选树劳模，让劳模“当得值，值得当”。在职工中树立一批看得见、摸得着的劳模先进榜样，使之成为引领广大职工不断进步的精神动力。

该矿工会建立了历届劳模档案，及时关心了解他们的工作生活情况，注重为有困难



力，促进了企业又好又快地发展。

加大力度弘扬劳模精神。该矿把弘扬劳模精神作为调动员工工作积极性的一个平台。充分利用报纸、橱窗、矿区主干道等形式，大力宣传劳动模范的先进事迹和感人故事，让劳模真正走进员工心中，成为员工心目中的“英雄”，并积极引导员工向劳模学习，向劳模看齐，以劳模为榜样，坚持用心做事，努力工作，在全矿积极营造了“学习劳模、尊重劳

模、争当劳模”的浓厚氛围。另外，在为劳模发放奖励和荣誉津贴、定期检查身体的同时，该矿还在评定、晋级技术职称，入学深造培训，提拔任用时给劳模优先的待遇。

“劳模是我们企业的功臣，对劳模高看一眼、厚爱三分，我们要充分发挥他们的辐射带头作用，宣传一个、培育一批、带动一群，让他们的先进思想、先进事迹广为传播、深入人心。”该矿矿长程章允这样说道。（姜世军）