

“科学护眼 点亮视界”主题视力健康峰会在京举行

■本报记者 王海亮

6月6日下午,以“科技护眼 点亮视界”为主题的献礼第23个全国爱眼日关爱视力健康峰会在北京亦庄举行。此次活动,由中国关心下一代工作委员会办公室支持、中国改革报社主办、上海照华生物科技有限公司支持,来自教育、科技、卫生等领域的领导和专家们,通过对国家相关政策的解读、观点分享与讨论交流,大力普及爱眼护眼科学知识,为在全社会营造视力健康氛围,进一步提高人民群众的眼健康水平献计献力。

出席此次峰会活动的众多眼科大咖中,上海照华生物科技有限公司董事会主席、台湾知名视力复健专家、“基因应用复健科学”“生活机制医学”研究开创者王明昌的科学探索事迹备受关注。据了解,王明昌的“生活机制医学”,阐明了脑神经记忆、学习和应用科学的动机与历史过程,突破了脑科学研究停留在实验室基础科学的现实,使之在作用于视力复健、视觉科学及涉及五官科神经受损等领域发挥出重



●江苏南通:小学生参观眼科博物馆,迎接“全国爱眼日”。

要的理论支撑与实践操作。

王明昌研究团队通过大量数据支撑和临床实践观察发现,散光性弱视者,从出生就因不同屈率角膜投射到视网膜上两张图像不能融相在脑干,因而无法发展远视力景深记忆,无法看远。

眼健康是国民健康的重要组成部分,包括眼盲在内的视觉损伤,严重影响人民群众的身体健康和生活质量,加重家庭和社会负担,干扰到社会经济生产活动,是涉及民生的重大公共卫生问题和社会问题。相关专家指出,进一步推进我国“十三五”期间眼健康事业,尤需一系列的政策规定和保障措施,通过加强基础设施建设、开展重大课题研究、构建康复训练机构、开展多样化主题活动等,掀起爱眼护眼、科学用眼“全民总动员”热潮。

据了解,王明昌今年将深度研究应用双眼远近可随意聚焦、集合自宜的“眼窝科技”,并致力联合实力型科研机构和一线医院进行课题攻关,推动理论与技术的落地,为青少年一代的视力健康贡献科学力量。



●2018年全国企业家年会暨全国优秀企业家表彰大会

恒富国际实业投资集团董事局主席王富贵荣膺全国优秀企业家称号

6月6-7日,由中国企业联合会、中国企业家协会和中国企业管理科学基金会主办的以“弘扬新时代企业家精神,推动企业高质量发展”为主题的“2018年全国企业家年会暨全国优秀企业家”在江苏省无锡江阴市隆重举行,会上对获评“2017-2018全国优秀企业家”的企业家代表进行了表彰。恒富国际实业投资集团董事局主席、恒富金融集团董事长、第十二届湖南省政协委员王富贵膺此称号。

王富贵创立的恒富集团是一家以微特电机研发与生产、房地产开发、物业租赁、智能移动房屋制造与租赁、装饰木业与木制品加工、生态林业与生物能源、金融服务、影视传媒、实业投资、资讯科技与现代物流和一家香港主板上市公司等跨地区、跨行业,具有强劲生命力和竞争力的民营企业集团。

恒富集团在发展实践中,始终将企业核心价值观与战略目标紧密结合,积极贯彻以人为本理念,倡导“扎实实做事,实实在在做人”的企业文化理念;积极履行社会责任,推动企业实施创新驱动战略,实现企业高质量发展。(肖智)

岳峰高分子材料集团董事长田岳南荣膺全国优秀企业家称号

6月6日,“2018年全国企业家年会暨全国优秀企业家表彰大会”上,江西岳峰高分子材料集团董事长田岳南被授予“全国优秀企业家”荣誉称号。

田岳南,现为江西岳峰高分子材料集团董事长,作为公司唯一创始人,从1992年至今,用自己的坚强、胆识和智慧,带领公司团队奋勇拼搏,锐意进取,开拓创新,创造了一家集科研开发、生产、销售于一体的“国家高新技术企业”,并被授予中国航天事业合作伙伴,成为现今中国南方最大的ACR、MBS、ACM发泡调节剂生产基地。集团已发展为四个子公司:江西岳峰集团高分子材料有限公司、江西岳峰集团环保新材料有限公司、江西岳峰集团中创阻燃新材料科技协同创新有限公司、江西岳峰集团进出口贸易公司。

生产经营总占地398亩,2个重点项目生产基地,“岳峰高”注册商标,被评为“江西省著名商标”,产品被评为“中国著名品牌”。公司产品已畅销全国各省市、自治区的300多家企业,并出口韩国、泰国、土耳其、日本、越南等20多个国家和地区,公司年产值达人民币20亿元,年创税收6000万元。他的创业事迹就是一个个真实的传奇,书写着不同时代一个企业家的精神和使命,一直受到政府、社会、行业及各界新闻媒体的热心关注。(王金)

华源、恒源、新华源

董事长陈宗立

荣膺全国优秀企业家称号

陈宗立,福建长乐人,投身纺织三十多年。先后租赁国有企业生产纺织面料和印染,2002年回归家乡先后创办华源、恒源和新华源纺织有限公司,去年成立福建新华源发展集团,任董事长。兼任中国棉纺织行业协会副会长、福建省纺织行业协会副会长等社会职务。连续三届当选福州市人大代表,曾被评为福州市劳模、福建省劳模、省优秀企业家、长乐市道德模范、纺织工业年度创新人物、“全国纺织企业诚信文化建设带头人”、“全国优秀纺织企业家”,2018年6月,又被推选为“全国优秀企业家”。

十五年间,他相继创办三家企业,拥有110多万纱锭和200多台高档倍捻机,员工4000多人。转产粘胶纱,单一产量居全国第一,三家公司被授予“中国粘胶纱特色产品生产基地”、“中国粘胶混纺产品生产基地”、“中国粘胶纱精品基地”。他推行质量管理体系,提高产品质量,产品先后评为“福建省用户信得过产品”、“福建省名牌产品”、“免检产品”、“用户信得过优等产品”和“中国优质产品”等称号,并被评为“最具影响力产品品牌”。他履行社会责任,推行ISO环境管理体系,推进生态文明建设,把企业办成花园式工厂。他常怀感恩之心,不忘回报社会。热心公益事业,为灾区人民、读书活动、慈善事业、治安联防、学校修建等出资捐助,累计近千万元。

他说:“我是劳模,要奋斗不息,不忘初心,弘扬优秀企业家和劳模的本色,在有生之年为实现两个一百年的奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦做出贡献,体现自己的人生价值。”(肖智)

宽城建龙矿业入选全国冶金矿山“优秀厂矿”

日前,在中国冶金矿山企业协会主办的第六届冶金矿山“十佳厂矿”、“优秀厂矿”评选活动中,宽城建龙矿业有限公司经过层层筛选、激烈角逐,最终荣获第六届冶金矿山“优秀厂矿”荣誉称号。

宽城建龙矿业有限公司始建于1991年10月,现隶属于北京华夏建龙矿业科技有限

公司,位于承德市宽城满族自治县境内,地处京、津、唐、秦、承五城市连接的圆心交接处,距国道3.5公里,距铁路66公里。公司坐落在长河岸边,地理位置十分优越。建矿之初探明铁矿储量为5800多万吨,矿石为磁铁石英岩,品位为30.5%,矿石优质,无有害成份,易磨易选,适合规模经营。经过十几年的开采,现矿石保有储量仍有1200万吨。在生产组织结构中,现有1个采矿车间和1个选矿车间,5个后勤管理处室,在岗员工660人。

宽城建龙矿业践行“只争第一,点滴做起”的企业精神,励精图治,奋力拼搏,取得了一系列荣誉。2002-2017年,该公司先后荣获“承德市优秀企业”、宽城县“功勋企业”、“河

北省劳动关系和谐企业”、河北省“百强民营企业”、“国家三级安全标准化企业”、“冶金系统先进单位”、“国家级绿色矿山”等殊荣。

宽城建龙矿业将继续秉承“诚信、规则、团队、卓越、共赢”的企业价值观,挖掘潜力,创新管理,为宽城县域经济繁荣稳定和建龙矿业的持续、健康发展做出新的贡献。(王金)

榆林市杨伙盘煤矿、忻州窑矿入选全国煤炭行业先进集体

日前,全国煤炭工业劳模评选表彰工作领导小组办公室对全国煤炭行业先进集体、劳动模范进行了公示,榆林市杨伙盘煤矿、大同煤业集团有限责任公司忻州窑矿进入榜单之列,被评为“全国煤炭行业先进集体”。

杨伙盘煤矿是陕西榆林煤炭出口(集团)有限责任公司所属煤炭生产企业,总资产14.6亿元,注册资本50000万元。煤矿位于神府矿区东南部新民开采区,地处神府两县交界处的神木县店塔镇杨伙盘村,井田面积26.91平方公里,地质储量3.09亿吨。杨伙盘煤矿通过企业文化建设,提升企业的核心竞争力,构建和谐企业,实现企业可持续发展。以企业文化建设为根基,培育职工的成本意识、效益意识,使经济效益文化渗透到每一个环节,增强责任感、凝聚力、战斗力。

大同煤业集团有限责任公司忻州窑矿,位于大同市南75°西,大同市南郊区平旺乡忻州窑街,距大同市直线距离13公里,公路17.5公里,是一座百年开采历史的老矿,井田面积18.1052km²,矿井核定生产能力230万吨。近年来,忻州窑矿按照“安全保生产、管理促精品、挖潜创效益、和谐惠民生”工作定位,全面实施精细化管理,不断深化改革、勇于创新、攻克克难、奋力前行,在矿井资源收缩、安全管理困难、成本居高不下、稳定因素较多的不利条件下,矿井保持了和谐、稳定、健康、持续发展,百年忻州窑在奋进中不断焕发生机、熠熠生辉。精细化管理和安全生产标准化建设工作,在同煤集团同类矿井中一直处于领先地位。(肖智)

重庆秀山三润矿业进入行业规范目录

日前,工信部公布了全国符合电解金属锰行业规范条件的企业目录(第八批),重庆市秀山三润矿业有限公司进入该目录,表明该公司在安全、环保、工艺装备各方面符合国家准入要求。

重庆市秀山县三润矿业有限公司是一家集锰矿开采,电解金属锰生产和锰深加工为一体的综合性冶金企业,位于重庆市秀山县溶溪镇。公司现有固定资产1.9亿元,员工600人,其中获得中高级职称28人。

公司旗下有碳酸锰矿山两座,矿区面积3.88平方公里,年开采能力可达12万吨。拥有自主设计建造的电解金属锰厂一座,占地面积62931m²,电解金属锰产品年产量达4.2万吨,产值超过7亿元。

2015年2月通过质量管理体系认证、环境管理体系认证、职业健康安全管理体系认证,深受广大客户的好评。

自成立以来,多次被市县各级部门授予“工业经济先进企业”、“A级纳税企业”、“环境保护先进企业”、“先进基层党组织”、“两新”组织、“优秀党建之友”、“尊师重教先进单位”、“民爆物品管理先进单位”等荣誉称号。

未来,公司将继续在董事长陈众渝、副董事长陈众友、总经理叶茂的带领下,团结一心,稳步拓展,积极进取,实现跨越式发展,为推动电解锰产业发展谱写新的乐章。(王金)

丰顺县福山实业、韶关石人嶂矿业、翁源红岭矿业获评广东省绿色矿山

日前,广东省国土资源厅通告了首批绿色矿山名单,包括丰顺县福山实业有限公司丰良大坑山综合石场、韶关石人嶂矿业有限责任公司、翁源红岭矿业有限责任公司等60家矿山企业成功入选!

丰良大坑山综合石场成立于2013年,注册资本100万元,位于丰顺县城区15°方位,平距约22千米,矿区面积为0.1309平方公里,是以生产建筑用碎石为目的的花岗岩石综合石场。自开办以来,深受周边乡镇群众喜爱,多年发展历程,公司始终坚持“安全发

展 综合利用”八字理念。

韶关石人嶂矿业有限责任公司所在矿区,是一座具有一百多年开采历史的老矿山。石人嶂公司将“绿水青山就是金山银山”的理念贯穿于矿产资源开发利用的全过程。2015年7月,原石人嶂尾矿库顺利闭库;2016年10月,对原石人嶂尾矿库废水处理站进行了升级改造,投资五百万,采用生物制剂,对正常生产用水和尾矿库浸渗水进行处理,确保时时达标排放;2017年10月,采用生态修复技术,投资四百万,对闭库的尾矿库进行生态恢复治理。

翁源红岭矿业有限责任公司为加大对矿区环境治理力度,通过各种渠道、自筹资金,完成了红岭矿原1#尾矿库复垦工作和+378m,+370m老采区,废石场,下陷区恢复治理工作。利用矿区较厚表土,进行植树复垦工作,现矿区植物茂盛,草木丛生,也有大片森林,矿区周围无大的地表水体,无其他工业污染源环境,本体状况较好。该公司水土保持工程复绿投资合计116.7万元,土地整治率达到95%以上,水土流失总治理度达到92%以上,矿区可绿化覆盖率达92%以上。(肖智)

皖北煤电智能公司:为班队管理“定调”

突出任职学历、经验、年龄“硬件”,重视职责、权力、义务等“软件”,对工作达到何种标准要求具体,培训、考核、激励、约束机制健全。连日来,皖北煤电智能公司《班队长管理办法征求意见稿》在该公司上下引发了强烈反响。

据相关人员介绍,此次《智能公司班队长管理办法征求意见稿》的下发,系为适应皖北煤电集团公司“三支队伍”和智能公司智慧矿山建设需要量身打造,将为选用强班队管理人员搭建平台。

条件更具体可行。《意见稿》除对班队班理人员任职提出了政治素质高、群众威信高、创新意识强的“两高一强”要求,还对井下及班队长初次任职生产一二线应在40周岁以下、地面及辅助应在48周岁以下提出了明确要求,同时从任命、免职、辞职、调整交流几个方面对班队长任免程序进行了规范。此外,《意见稿》明确了班队长为班队第一责任人,赋予其现场指挥、拒绝违章指挥和违章作业、停止作业紧急撤人、工分分配、职工奖惩建议5项权利,要求班队长要开好班前会、落实好各项安全管理制度、监护好本班作业人员安全、处理好现场工作隐患。

考核更详细具体。为确保班队长素质过硬,《意见稿》对班队长培训考试不合格予以

免职进行了明文规定。要求各单位制定完善考核管理制度,根据每年一次的考核测评结果,对班队长实行优胜劣汰。同时设定9条红线严格班队长退出规定,确保班队长与公司方针政策相向而行。为调动班队长工作积极性,该公司还将每年进行一次“优秀班队长”评选活动,并将被评为公司“优秀班队长”和集团公司“金牌班队长”的人员纳入科区后备干部进行重点培养,以确保班队长有为有位。

监管更严格有力。该公司高度重视班队监督管理工作,在职数设定、行为监管、教育培训上专门安排人力资源部、安监处等单位进行对接,以确保班队长数量与需求吻合,行为与标准相符,培训与发展同步。为严肃班队长使用纪律,该公司严禁各单位擅自超编、无证、私自使用班队长,发现后,除要求退回多领的薪酬和奖金,还将对单位党政负责人给予扣除1000元工资,并扣除单位考核分10分的处罚,情节严重的还将给予约谈、警告、记过等处分。

“建设一支高素质的班队长队伍,符合集团公司‘三支队伍’建设要求,也是建设智慧矿山非常重要的环。”该公司党委副书记、纪委书记张建伟如是说。(胡云峰)

真正让技术人才“香”起来

近年来,重庆能源巨川九公司在技术人才建设上不断探索与创新,采取多种激励方式,为各类技术人才成长搭舞台、筑平台,最大限度地发挥出技术人才的最大效能,真正让技术人才“香”起来。

培训激励。根据每个人的特点,重要人才重点培训、优秀人才加强培训、年轻人才经常培训、紧缺人才抓紧培训;重点的优秀人才及紧缺人才参加专业知识的强化培训及传、帮、带结对帮扶培训,鼓励职工考取职称及职业资格证书等,对有职称和建造师的每月给予补贴,同时对一线技术工人根据专业技术等级,每月给予不同金额的补贴,让技术人才有了“幸福感”。

培养激励。建立后备人才库,按照年度考核情况、部门推荐、资格审核、测试考核流程,择优入选,并根据不同专业、不同岗位设置培

养目标。比如按照“工程技术人才、管理人才、技能人才”进行分类培养。同时实行人才动态管理,不定期对入库人员进行考核,实行建档动态更新管理,不上进、不作为的调出人才库,做到有进有出,努力实现“备用结合、动态管理”的良性循环,让技术人才有了“价值感”。

职业激励。公司对员工进行个人职业生涯设计,然后提供一定条件的支持和资助,共同促进职业生涯发展计划的实现。并针对员工的实际情况,与员工充分沟通,制订职业发展规划,培养管理级的复合性人才。比如,曾经第十八项目部的王强,刚进入公司时他只是一名矿山测量员,他按公司推行的职业激励机制制订了自己的职业发展规划,不断加强专业技术的学习,很快就能熟练玩转各种测量仪器,并对精密仪器进行常规性的校对,成为了年轻的技术骨干。

晋升激励。建立内部员工晋升体制,全方位拓展技术人才的成长空间,用好用活现有人才,让一些肯干事、能干事的技术人才走上管理岗位,以满足一般职工的成长性,让一般职工看到有成长的空间和希望,让技术人才有了“成就感”。(彭光淑)