

# 我省博士后参与企业研发项目4000余项

本报讯 记者羊荣江报道 据省人力资源和社会保障厅消息,据不完全统计,我省博士后主持或参与企业研发项目4000余项,实现产值上百亿元。

近年来,我省博士后工作紧紧围绕服务全省经济社会发展大局,以企业博士后工作站为重点,坚持培养、引进和使用相结合,坚持产学研相结合,坚持人才项目科技市场相结合,通过支持青年教师进企业做博士后,省级博士后工作站实施“先设站、后授牌”,开展博士后专项资助等工作,在培养青年创新人才、推进企业技术创新中发挥了重要作用。

截至2017年底,全省已累计招收培养博士后研究人员9100多名,为我省高校院所师资队伍和企业创新人才提供重要来源。超过90%博士后科研工作站设在企业,到企业从

事博士后研究占进站总人数的50%左右,企业博士后设站和进站人数位居全国前列。据不完全统计,我省博士后主持或参与企业研发项目4000余项,实现产值上百亿元。

目前省博士后管理办公室正加紧出台博士后工作实施意见,研究制定博士后工作站地方标准,引导和规范企业博士后工作站建设,力争博士后工作成为全国新标杆。

同时,记者也了解到,因连续两年没有进站,近日,省博士后管理办公室发文取消了浙江华伟弹簧有限公司等7家单位的省级博士后工作站设站资格。具体为:浙江华伟弹簧有限公司、绍兴市一景乳业有限公司、苍南工业园区、瑞大集团有限公司、浙江竟成环保科技有限公司、杭州士兰集成电路有限公司、杭州老板电器股份有限公司。

# 今年我省近十万家企业将接受“双随机”检查

本报讯 记者何悦 通讯员沈雁报道 近日,省工商局举行了全省企业年报“双随机”抽查摇号仪式。在全省170万余家已报送年报的企业中,通过定向确定和现场电脑摇号抽取,共产生93539户企业成为“双随机”检查对象。

根据《企业公示信息抽查暂行办法》和《国务院办公厅关于推广随机抽查规范事中事后监管的通知》的要求,今年我省将按照2017年底在册企业5%的比例,全年共检查9.8万户企业。

上半年,全省工商(市场监管)部门开展了三项“双随机”抽查工作:一是全省外商投资企业专项抽查537户;二是国家市场监管总局部署的“双随机”抽查任务,范围为类金融、教育培训、医疗美容、环保、知识产权代理等5类企业,全省抽查3497户;三是各市自行组织

开展的“双随机”抽查772户。

根据年度计划安排,今年下半年,全省工商(市场监管)部门将牵头开展2017年度企业年报联合抽查工作。根据今年企业年报中问题比较突出的由中介机构代为年报、财务数据全零申报以及为企业代报年报数量较多的中介机构等确定为定向检查对象,一共42766户。另外,还将在全省企业年报企业中随机摇号抽取50773户企业开展不定向抽查。

全省的检查企业名单当场锁定后下发各市,名单除在《市场导报》刊登外,也会通过政企服务平台“工商联查”向已关注的检查对象发送信息。抽查结束后,结果将在国家企业信用信息公示系统公示。企业如不配合检查,工商(市场监管)部门将通过国家企业信用信息公示系统公示不予配合情形。

# 温岭沿海小型船舶“纳规”管理

本报讯 通讯员江文辉、管云台报道 近日,台州温岭市松门镇礁山港内,船身喷写着“岭松辅”字样的摆渡船在渔港里进进出出,船工们再也不用担心因为“三无”而被清理取缔。为规范沿海小型船舶的安全管理,温岭市出台《沿海小型船舶纳规管理暂行办法》和《养殖船舶管理暂行办法》,率先在台州市将小型船舶实行组织化、规范化管理。

据了解,小型船舶规范管理,包括港内交通船、海岛交通船、养殖辅助船等,及其驾驶员在限定水域内的活动行为。符合管理办法要求的小型船舶,其业主或者村级组织都可向当地政府提出纳规申请,经界定后的小型船舶将由地方政府统一进行规范管理,未纳

规管理的小型船舶将被查扣取缔。

《办法》规定,纳规管理后的沿海小型船舶实行“五定”管理,即定船、定人、定时间、定区域、定制度。其中港内交通船,还必须以公司或协会的形式运营,并建立健全安全管理制度,实行统一管理,在经过沿海镇政府统一编号、标识后,建立“一船一档”备案。

这两年,海上休闲旅游业在温岭迅速发展,载客环岛游、海岛休闲游和渔家乐渐成气候。为杜绝“三无”船舶、过界船舶、游艇的非法载客所带来的安全隐患,让市民能够放心安全地享受海上休闲出行,温岭市海事处表示在做好政策宣传的基础上,将加大对“三无”船舶的打击取缔力度。

# 村企共建 结对帮扶



日前,省送变电公司红船党员服务队带着空调和电脑等设备,来到结对共建单位——金华市婺城区舒江村,为当地村民能够在更舒适的环境下学习国家政策,丰富业余文化生活,贡献自己的一份力量。同时,

党员服务队还在现场与村里的两名80多岁的困难老人结成了对子,方便今后定期开展帮扶活动,并为老人送上了米、油等生活必需品。

记者胡朔  
通讯员孙万鹏 摄影报道

# “万众达”重现古建筑往昔光辉

### 挖掘、保护、修缮……

记者陈和华报道 古老斑驳的古建筑见证了中华文明的变迁,折射的是历史,传承的是文明,寄托的是灵魂。正是对古建筑有着这样的认知,浙江万众达旅游投资有限公司正致力于古建筑的修缮保护。

全国各地收购濒临消失的古建筑,把它们分拆编号入库,进行修缮保护,然后原汁原味地复建出来,使之重现往日光辉,在“万众达”看来,他们是中国古建文化的“首席搬运工”。

### 古建筑的灵魂是文化

上海晓园,原址在兰溪市乡下,是一栋清中期的江南四合院,10年前被“万众达”收购。这栋房子曾是进士宅邸,但被收购时整体

已经遭到强烈破坏。“万众达”工匠依照修旧如旧的原则,把宅子搬到东阳基地,参考年代、历史、风格,历经3年修缮完成,现已在上海朱家角被重新复建出来,重新焕发出了生机。

“经常有人问我,‘你到底在做什么?’其实这很难解释,我说是做古建,但我们和一般的古建又不一样。”“万众达”的董事长李峰说:“我们做的是可以传承百年的传统古建及文物古建保护,传承老祖宗留下来的文化。”

东阳市三贤楼古建园林工程有限公司董事长兼“万众达”副董事长吴永且对中国古代建筑、建筑史有着深入独到的见解,是古建营造行业内的顶级专家。

“五千年的文明史,为我们留

下了极为可观的古建筑,这些建筑大多是自然景观美与人文景观美的有机结合,尤其在建筑特色上有着浓厚的文化根源,综合反映了古人的环境观、审美观、伦理观。”吴永且认为,现在仿建的明清古建筑,都以追求翻新速度、追求数量为主,往往忽视了建筑本该有的文化传承,少了古建筑本该有的灵魂。他提倡,在复建中保护、在保护中修缮、在修缮中传承、在传承中发扬,要赋予土地以历史,赋城市以文化。

### 想把古建筑留在家乡

李峰和吴永且都是东阳人,生于“百工之乡”。对吴永且而言,东阳木雕是家传绝学。他长期从事中国古建筑保护、研究工作。从业

十多年,保护、修缮、收藏的古建筑有800余座。

2015年,吴永且用金丝楠木打造的“中国大舞台”代表中国元素出征意大利米兰世博会,获得了极大关注。2016年,吴永且回家乡高家村成立了“三贤楼”,致力于培养古建人才,重塑“东阳帮”在古建营造行业的盛名。

“万众达”旗下有50多名石雕大师、100多名木雕艺人、200多名榫卯匠人和200多名雕刻大师。凭借着这支团队,几年来,“万众达”打造了颖上管仲老街、黄山御前侍卫等项目作品,前几年热播电视剧《武林外传》取景地的古建筑也是出自“万众达”之手。

据悉,“万众达”多年来在全国范围内收购了700余栋古建宅

院,建成了9个古建拆装、修缮、复原仓库基地,每个仓库基地规模超过了百亩,按照目前的存量,这些原汁原味的古建筑足以轻松造出一个乌镇规模的古建筑群。

“别人根据土地建造房子,我们则根据建筑选地。有历史的建筑‘搬’到哪里,哪里就平添了历史和文化。古建承载不止是建筑本身的历史,还有建筑的故事和文化。每个门当户对,每个照壁、构造、花隔甚至木雕、砖雕都有背后的故事和文化。”“万众达”方面表示,“万众达”打造了颖上管仲老街、黄山御前侍卫等项目作品,前几年热播电视剧《武林外传》取景地的古建筑也是出自“万众达”之手。

# 上门服务 特事特办

### 天台红十字会助企做成两单外贸生意

本报讯 通讯员徐丹、徐平报道 众所周知,红十字会是个公益性社会团体,但笔者近日却从天台县两家企业获悉,正是在红十字会的帮助下,企业拿到了外贸订单。这到底是怎么回事?

原来,对于一些外贸企业来说,要成为国外客户的合格供应商或申请商业社会标准认证,需要配备一定数量的红十字救护员,而这看似不起眼的要求却常常成为外贸企业拿到订单的“障碍”。

浙江鸿盛原汽车用品有限公司此前就差点因红十字救护员不足丢了订单。一个月前,企业与一外商达成一笔业务,外商在下大订单前,一定会过来“验厂”。

“如果通不过认证,那我们对其中,企业至少要配备5名红十字救护员是合格供应商的一项重要指标。

“如果‘验厂’不过关,几百万美元、甚至几千万美元的生意就会打水漂。”企业联系天台红十字会,希望红十字会能帮助他们培训合格的救护员。得知企业的迫切需求,县红十字会按照特事特办的原则,以最快速度派出培训师,到企业开展专场培训。

目前,“鸿盛原”的受训员工已熟练掌握了急救、心肺复

苏、创伤救护、气道异物梗阻等急救护理理论知识以及实操演练。

无独有偶,就在10天前,浙江天台东升工艺品有限公司在开展商业社会标准认证中因救护员问题被“卡”住了。

“东升工艺”是一家以生产家居清洁用品为特色的企业,每年有2/3产品销往国外。在与外方采购商打交道中,该企业发现扩大销售需申请商业社会标准认证,认证其中有一个条件就是必须拥有若干名救护员。但在开展商业社会标准认证过程中,认证方对“东升工艺”救护员所持的《救护员证》编号产生疑问。

“如果通不过认证,那我们对其中,企业至少要配备5名红十字救护员是合格供应商的一项重要指标。

“如果‘验厂’不过关,几百万美元、甚至几千万美元的生意就会打水漂。”企业联系天台红十字会,希望红十字会能帮助他们培训合格的救护员。得知企业的迫切需求,县红十字会按照特事特办的原则,以最快速度派出培训师,到企业开展专场培训。

目前,“鸿盛原”的受训员工已熟练掌握了急救、心肺复

### 市场激励、宣传教育、城市再生资源大数据中心……

# “富伦生态”探索垃圾减量新模式

记者洪茜 通讯员张进发报道 每个星期二,杭州富阳区灵桥镇王家村的村民们都等着一辆车身印着“富伦”两字的回收车到来。车子稳稳地停在村口,村民们就陆续赶来,带着废弃塑料瓶、易拉罐、废旧报纸、不锈钢制品……一样样分得仔仔细细。回收员从车子上搬下秤,把东西称重、归类、装车,计算金额付给村民。而在6个月前,这些物品都是混在垃圾中进入填埋场或者焚烧站。

这些回收的物件拉去哪儿?原来这是杭州富伦生态科技有限公司利用企业自身优势,积极协助政府参与破解垃圾分类难题、实现垃圾减量的有力实践。

富伦公司早在2004年就实现将废弃牛奶盒分离成“纸、塑、铝”,是我国首家回收废弃牛奶盒、饮料包装并进行资源化再生

综合处理的国家级高新技术企业。突破了这一技术难题后,大部分的废品都能“变废为宝”。

在全国推进“垃圾分类”的大背景下,今年1月1日起,富伦公司在富阳区城管局的大力支持下,正式增加废品回收这一业务。

### 市场激励垃圾减量

作为企业,富伦公司在其中的角色定位是不能破坏原有的回收体系,也不能增加政府财政投入。思索再三,富伦公司决定从家门口做起,扩大回收品种,通过市场化行为来帮助政府实现垃圾减量,同时提升企业效益。

富伦公司在原先回收废旧牛奶盒模式的基础上组建垃圾回收小分队,进村进社区挨家挨户收“宝贝”。铝、铁、报纸、黄板纸、塑料瓶、壶料、塑料膜、混合塑料、玻璃、衣服,不论是低附加

值的一次性包装盒、塑料袋等,还是高附加值的废纸、金属,全部回收。

回收车刚进村时,大家都不知道哪些可以回收,废品量也不大。为了确保回收量,富伦公司暗准保洁员队伍。乡镇、街道政府都很支持,组织保洁员开展培训。富伦公司拿出详细的报价,每种废品的回收价比市场价略高。保洁员一听,连从来没人要的塑料袋、饮料盒都能卖钱,很有动力。

在富伦公司第一个试点的里山镇,经过6个月,回收物品从最初每月198公斤,增加到后来每月的六七吨,以保洁员为主力、村民为辅的定点回收模式逐渐成熟。

在此模式的基础上,富伦公司又探索建立了社区回收模式、商超回收模式、学校回收模式、景

点回收模式、交通枢纽回收模式等。将回收站点复制推广到杭州富阳区8个乡镇、10个机关单位、2个社区、1个商场、1个旅游点、1所大学、150所小学幼儿园。回收队伍也从最初的3个人,发展成为现在的15个人,购置新能源厢式货车6辆。

目前,在富伦公司参与垃圾分类、定点回收区域,以灵桥镇为例,垃圾减量平均达30吨/月,让回收资源有了去处,亦为相关部门减轻了处理垃圾的负担。

### 多渠道带动全民参与

要让垃圾分类成为一项长期的、全员参与的事业,仅以市场为驱动是不够的,富伦公司认为还应当从“小”入手。

富伦公司在回收废旧牛奶盒时,就已经参与到学校对孩子回收意识的教育中去。开讲座、做

读本,甚至还在工厂里开辟了一处教育基地,让学生们可以看到废旧饮料盒如何分解,并制作成为再生笔记本、相框等物品。如今,富伦公司的回收课堂里又加入了垃圾分类的新内容,不仅让青少年了解垃圾分类的知识,还对居民开放教育基地,让居民知道垃圾分类后的去向、用途。

未来,富伦公司畅想建立一个杭州市垃圾减量样板工程。以杭州市的生活垃圾减量模式为样本,面向全国所有城市进行模式输出。结合杭州“互联网之都”的深厚底蕴,由单一垃圾减量整合成为由政府、企业、学校、行业联盟、实验室联合参与的全民垃圾分类模式,建立城市再生资源大数据中心。垃圾减量的同时,还可以减轻政府财政支出,促进地方就业,形成良性循环,增强可持续性发展。

### 企业“以人为本” 职工“以厂为家”

# 杭发公司“家企文化”建设厚积薄发

通讯员缪孔文 记者冯伟祥报道 在传统国有企业,一线操作工通常只负责自己的产品加工,至于产品在加工过程中的质量保障、设备维修,基本上都是其他岗位员工的事。但在中国重汽杭州发动机有限公司,操作工不仅要管好自己的产品加工,更要承担起对自己所加工产品的质量管控,还有各种消耗、安全、现场、班产以及设备维保等相关指标的量化考核,企业给予这个岗位一个非常贴切的名字,叫设备应用岗位,操作工叫设备应用技师。

这不仅仅是名称的变化。对一线员工的管理变革,实际上是杭发公司建设“家企文化”的一个缩影。

### 提升“人”的素质

生产一线操作工对自身职业

发展方向不清晰,流失现象严重,一度成为制约杭发公司发展的因素之一。早先的“计件工资制”虽然在提高职工个体工作积极性上有一定作用,但不利于一线职工技术技能的提升和职业发展。另外,因为企业远离市区,员工业余生活单调,精神生活缺乏。

针对以上种种情况,杭发公司决策层经过反复研究分析,最后把工作聚焦在强化“人”的素质上。从2011年底开始,公司提出并锁定了要全力打造一支“知识型、技能型、创新型”的“三型”职工队伍目标,进行了包括设备应用岗位制度在内的一系列管理变革和创新实践,把操作工的职能从简单的机床操控升级到了集多项工作要求为一体的设备应用,将以前的“一

线操作工”更名为“设备应用技师”,建立了“员工培训中心、等级考试题库、等级标准、组织开展应知应会培训和等级鉴定、开展岗位聘任”一条龙职业发展通道。

公司还根据打造“三型”职工队伍要求,深化和细化了一系列创新激励举措,除了开展发动机装调工、铸造工、维修电工等工种等级提升培训,还通过配套制度激励。如规定凡是在社会上接受培训取得职业资格证书,公司均给予学费总额的50%的奖励;员工攻读与工作岗位要求专业的研究生学历学位的,经公司审核同意,给予全额报销学费。

### 建设“家企文化”

杭发公司把打造“三型”职工

队伍与建设“家企文化”结合起来,赋予“家企文化”“家”的含义:一是企业应把职工当成家人,企业管理真正做到“以人为本”;二是职工要把企业当成自己的家。只有这样,职工才能做到“以厂为家”。

“家企文化”建设覆盖了与员工生产、生活密切相关的方方面面。公司在杭州市总工会和萧山经济技术开发区的关心支持下,重新整合并新建了设施齐全、环境优美的职工文化家园;工会会对职工婚恋、家属就业、子女入学、身体健康、困难家庭等实际问题进行帮扶,解决职工的现实困难;公司还加大生产环境、住宿环境的硬件投入,给职工宿舍免费接入宽带,免费安装空调、热水

器,免费提供员工探亲房等,让职工在良好的环境下工作、生活、学习,使职工深切体会到企业把自己当成了家人,真正实现了体面劳动。

在杭发公司有这样一组数据:2010年生产发动机11.15万台,实现利润3.66亿元;2017年生产发动机8.64万台,实现利润7.09亿元;2012年,公司员工流失率高达21.13%,2017年仅为4.40%;2011年,公司全员劳动生产率为26.35万元/人,2017年为79.48万元/人;2011年,公司人均产值94万元,2017年为293万元……数据发生可喜变化的背后,正是公司坚定建设“家企文化”,努力打造“三型”职工队伍建设走过的坚实脚印。