

# 托起群众“安居梦”

## 重庆发展保障性住房观察

新华社重庆6月14日电(记者周凯)“两室一厅共60平方米,每月房租600元。大儿子在小区旁边的小学读书,走路十分钟就到了,附近的中学即将完工。小区还有幼儿园、图书室、养老中心。住在这里,生活配套好、经济压力小,很满意!”在重庆市渝北区空港佳园公租房小区,居民郎莉边领着记者参观她承租的房子边说。

郎莉今年32岁,是重庆市万州区龙驹镇人,此前和丈夫在深圳务工,为了照顾孩子,夫妻俩2018年返回重庆主城区。“我在家带孩子,丈夫在外跑运输,家里并不宽裕。正为住在哪里发愁时,2019年底空港佳园建成,我们申请到了这里的公租房,解了燃眉之急。去年我的小儿子出生了,以后上学也不用担心,我们准备在这里长期住下去!”

走进空港佳园小区,环境整洁,篮球场、羽毛球场、儿童游乐设施齐全,像郎莉这样的住房困难群体约1.9万户、4.5万人,在这里实现了“安居梦”。

渝北区公租房管理中心主任杨露介绍,空港佳园位于重庆中心城区,交通便利,共有约1.95万套公租房。“我们根据居民需求,开设了‘佳园课堂’提供就业创业培训,2021年举办6场大型招聘会,有2000多位小区居民达就业意向。”

城区住房困难家庭、大中专院校毕业生、外来务工者有较大的住房保障需求。为此,重庆市按照“均衡布局、交通方便、配套完善、环境宜居”的思路建设公租房小区,目前全市已建成公租房58.3万套,其中中心城区公租房31.8万套,已分配55.4万套,让中低收入群体约140万人住有所居。

重庆市公租房管理局局长陈西安说,在扩大公租房供给的同时,近年来重庆市着力在公租房小区构建党建引领的社区治理体系,实施就业创业、养老服务、少年儿童健康成长、重点人群扶助等4项民生保障计划,确保公租房小区居民安居乐业。

随着经济新业态的快速发展,一些新市民、新青年等群体对职住平衡、居住品质

有了新需求,常常面临“租房难、租住偏、条件良莠不齐”等难题。重庆市自去年以来,重点在交通轨道站点、商业区、产业园区等区域,以盘活存量房源为主、适量新建为辅,多措并举筹集、建设保障性租赁住房。

2013年大学毕业的芦钢是山西人,去年1月到重庆一家互联网企业工作。“刚来的时候,找了很久才租到一间合租房,不但不方便,价格也贵。今年1月,我得知‘辰寓康美青年公寓’开业,离公司近、装修好,价格还低于市场均价,马上就签了租赁合同。”

辰寓康美青年公寓地处城市核心地段,共有49套单身公寓,每套月租金1400—1800元,公区有书吧、沙发、健身设施等,房间内装修雅致,并有专业的物业管理人员。

重庆市渝地辰寓住房租赁有限公司是这家公寓的运营方。公司负责人说,通过盘活国有闲置商业用房、租赁民房等,公司共储备房源近1万套,经改造已推出6个地

段好、小户型、精装修的保障性租赁住房项目,房源1200多间。“保障性租赁住房深受青年群体欢迎,我们项目整体出租率达97%,有的项目开业仅1个多月就实现满租。今年底,我们的房源将增加到5000间。”

重庆市住房和城乡建设委员会住房保障处处长王晓明介绍,经调研分析,“十四五”期间重庆市保障性租赁住房需求量约40万套,重庆市出台了金融、土地、税费优惠、产业联盟等配套扶持政策,目前全市已落实保障性租赁住房10.5万套。

重庆充分、精准供给差异化的保障性住房产品,有力解决了不同群体的住房困难问题。重庆市住房和城乡建设委员会相关负责人表示,重庆正将保障性住房建设与城市更新、老旧小区及棚户区改造有机结合,进一步提供多元化的租赁住房,努力实现“住有所居”迈向“住有宜居”。

### 表哥的新生活



### 我们的新时代

新华社兰州6月14日电(记者文静、王博)清晨的阳光穿透云层,洒向祁连山脚。正值销售旺季,陈俊璋起了个大早,策划销售方案、对接项目、安排发货……他忙得不可开交,却也乐此不疲。

32岁的陈俊璋家住祁连山下的甘肃省武威市天祝藏族自治县。从小生活在这里,他渴望走出大山,于是上大学时选择了滨海城市大连。大学期间,他首次“触网”,尝试在电商平台销售甘肃中药材。

电商销售不仅为陈俊璋赚来人生“第一桶金”,更让他意识到“一根网线+特色产品”的商业潜力。“家乡有不少品质优良的土特产,却被‘困’在深山里走不出去。”大学毕业后,陈俊璋决定返乡创业:“用互联网让家乡产品的‘酒香’飘出‘深巷’!”

2014年,回到家乡的陈俊璋创立了甘肃金农电子商务科技有限公司,吸引了设计、运营、策划、销售等专业的本地人才,组建起一支电商团队。团队挖掘本地农产品特点,精心策划、传播推广,借助电商平台,让大山里的特色农货走向大江南北。

天祝白牦牛肉、民勤蜜瓜、陇南土蜂蜜、天水苹果……不出几年,陈俊璋的电商产品几乎囊括了甘肃的名优特产。

“爱折腾”的陈俊璋并不满足于简单销售,他将精力主要放在创新挖掘新产品上。

2017年,天祝开始引种藜麦,如今已成规模。在陈俊璋眼里,这种原产自南美洲的“舶来品”,不仅仅是富含高蛋白的健康食品,更有摇曳的藜麦花。成熟后的藜麦花田像调色板,黄色、青色、红色、籽粒饱满,极具观赏价值。

“藜麦花好看,花期却很短。怎么能留住它的美丽?”陈俊璋日思夜想。在与云南一家花卉企业达成合作后,陈俊璋引进永生花技术。2021年,金农公司打造的藜麦永生花在第十届中国花卉博览会上惊艳亮相,荣获多个奖项。

藜麦干花制成的挂饰、胸花、伴手礼等深受消费者欢迎,在花卉市场销售火爆。截至目前,藜麦永生花已为公司带来近700万元的销售额,产品更是走出国门,出口到韩国、荷兰、日本等国家和地区。

最近,陈俊璋正忙着和中国科学院昆明植物研究所、兰州理工大学等对接合作,希望通过研发能保持湿度的包装,解决藜麦干花掉秤问题。

在陈俊璋的带动和影响下,越来越多懂技术、善经营的返乡青年站上了乡村振兴的“C位”。为了给年轻人提供更广阔的职业舞台,天祝县以大学毕业生、未就业青年、小微网商等群体为重点,成立以创业培训、电商服务、物流仓储等功能为一体的青年电子商务孵化基地,目前有8家企业入驻。

在天祝县商务局副局长张志强看来,“新农人”和“电商达人”的回归,不仅有助于优化乡产业结构,更能激活当地的发展潜力。

一根网线,一头牵着家乡,一头通往世界。从事电商行业近10年,陈俊璋说,自己最大的心愿,就是让家乡的产品走出大山,走向世界。



◀ 中国能建竞聘现场。  
（受访企业供图）

# 向改革要动力要活力

## 国有企业健全市场化经营机制观察

新华社北京6月14日电(记者王希、刘羽佳)全面推行“两制一契”(对经理层实施聘任制、任期制、契约化管理),实施干部公开选聘,一次性选拔14名年轻干部……一年多前,中国海油下属企业中海油田服务股份有限公司,经历了一场规模不小的人事变动。

作为新鲜血液,“85后”干部安海洋成为这家企业最新设立的“一体化和新能源事业部”副总经理。包括他在内,2021年底,中海油服各直属经营单位班子中35岁左右年轻干部占比提升至19.4%。

“改革打破了选人用人常规,能力业绩成为考核晋升的首要条件,这让青年业务骨干有了‘奔头’,也让企业在激烈的市场竞争中充满活力。”回想起当时参加企业“年轻干部选聘专场”的情景,安海洋语气中仍难掩激动。

国企改革,重在提升活力与效率。

国企改革三年行动实施以来,国资国企系统在健全市场化经营机制方面按下“加速键”,其中三项制度(劳动、人事、分配制度)改革成了“牛鼻子”。

鼓励“能人举手”,实现上岗靠竞争。

2021年,中国能建将总部193个岗位面向全集团开放报名,成功实施自组建以来规模最大的总部岗位公开竞聘,平均7个人竞聘一个岗位,竞争最激烈的岗位同时有24人参与竞争,人员更替率达28%。

打破“铁交椅”,干部能上也要能下。在南方电网,2021年新聘任管理人员竞争上岗比例达73.1%,管理人员末等调整和不胜任退出比例达10.2%。“通过改革,管理人员整体素质和履职能力迈上了新的台阶。”这家企业的相关负责人表示。

干部竞聘上岗不是终点。如何充分激发他们的活力和创造力?契约化管理是关键一招。

在东方电气集团下属的东方锅炉等多家企业,企业与全体中层干部都签订了岗位合同书和年度目标责任书。“我们将收入、利润、订单三项事关企业生存发展的硬指标跟中层干部收入挂钩,目标清晰可见,同时推动考核结果年底刚性兑现,未完成目标的会降职降级,不适应的还要及时调整。总之,就是要得见任务、算得清收入!”东方电气集团深改办副主任黄颉说。

改与不改大不一样。面对复杂的国内外环境,大刀阔斧的改革激发了东方电气干部职工干事创业的精气神,集团14户二级企业中11户连续两年超额完成年度契约目标,集团主要经济效益指标连续两年实现两位数增长。

激励机制是提升企业活力和效率的动力源泉。近年来,国有企业不断丰富中长期激励“政策包”和“工具箱”,增加相关改革穿透力。

针对前几年员工队伍活力不足、关键岗位人才流失率高等突出问题,云南云天化股份有限公司聚焦科研人员等关键群体,建立起股权激励、超额利润分享等短中长期相结合的多元化激励体系,企业面貌焕然一新,经营业绩持续增长。

锚定“管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减”目标,推广经理层成员任期制和契约化管理,推进市场化用工,健全激励约束机制;积极稳妥推进混合所有制改革,坚持以混促改……通过开展国企改革三年行动,国资国企正加快形成反应灵敏、运行高效、充满活力的市场化经营机制。

统计显示,截至今年4月底,共有3.56万户中央企业各级子企业开展了经理层成员任期制和契约化管理(含职业经理人),占比达99.0%;在地方国企层面,共有598户地方一级企业、4.86万户各级子企业已与经理层签订了有关合同或契约;中央企业和地方已开展中长期激励的子企业分别为4592户和2754户,激励人数合计达44.39万人。

“三项制度改革不能浅尝辄止,也不会一劳永逸。”国务院国资委党委书记、主任郝鹏表示,下一步,要加快健全灵活高效的市场化经营机制,推动各层级企业全面深入实施三项制度改革,加大对关键岗位核心人才、突出贡献员工等的激励力度。

# 这家深圳市属国企如何挺进世界500强?

新华社深圳电(记者赵瑞希)位居《财富》世界500强第396位、营业收入2425亿元、利润总额309亿元……在经历“十三五”大踏步发展后,深圳市属国企深圳市投资控股有限公司拿出了2021年经营成绩单。

回顾推进国企综合改革探索实践,深投控董事长何建锋说:“改革创新是动力、市场化运作是关键。国企改革归根到底是使企业成为独立的市场主体,在激烈的市场竞争中成长、壮大。”

应改革而兴。深投控自2004年成立以来,历经国企改制退出、事业单位划转整合、转型发展等多个阶段,围绕城市发展所需,逐渐从“金融、房地产、制造业、服务业、文体教育”等资产处置平台,转型为以“科技金融、科技园区、科技产业”为主的国有资产投资平台,持续强化主要产业链条相互支撑的商业逻辑关系和协同效应,在助力深圳完善创新生态链,为城市发展蓄势发力的同时,参与分享科技产业发展红利。目前深投控拥有全资、控股企业41家,其中上市公司13家。

2016年设定“跻身世界500强”目标后,深投控开展对标世界一流企业新加坡淡马锡综合改革试点,实施以改革调存量、以转型布增量的“双轮驱动”战略,在授权放权、选人用人、激励约束等多个方面进行系统性改革探索,并在落实国企改革三年行动、“双百行动”,以及深圳区域性国资国企综合改革试验过程中,将各项改革任务持续推进。

为激发下属企业的内生活力,深投控创新授权放权体制,将公司本部经理层投资决策额度提高6倍至2亿元,同时结合下属企业功能分类,在投资、产权变动、担保、借款等8个方面,“一企一策”对下属企业授权放权,推动下属企业成为自主经营、自负盈亏的市场主体。

特别是针对收购的民营上市公司,探索实施“管资本”监管方式,在维持企业自主经营权和企业家精神的同时,确保国有资产不缺位、不错位、不越位。深投控在控股供应链龙头企业怡亚通后,支持怡亚通战略转型,完善融资管理机制,共享深圳国资体系的市场资源,推动怡亚通重新回到发展快车道。

2021年怡亚通实现净利润5.1亿元,较上年同比增长310%。

人才强企。深投控以市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出为原则,持续优化选人用人机制,探索构建“以业绩为导向、增量利润分享为主、收入能高能低”的激励约束机制,“一类一策”推动下属企业对标行业先进,建立超额利润分享、限制性股票等长效激励约束机制。

放活还需管好,深投控强化考核刚性约束,依据业绩考核结果兑现薪酬,决定是否续聘,解决企业高级管理人员“能上不能下、能进不能出”的问题。2020年以来,深投控全系统共有6名经理层成员经由企业董事会考核不合格或参与新一届经营班子竞聘落聘后退出。

“改革永远在路上。深投控将进一步深化改革攻坚,加大创新服务支持,推进数字化转型,健全协同发展机制,加快建成产业结构合理、商业模式清晰、综合优势突出、管理规范高效的国际一流国有资本投资公司。”何建锋说。

党的十八大以来,我国经济发展平衡性、协调性、可持续性明显增强,国内生产总值突破百亿元大关,人均国内生产总值超过一万美元,国家经济实力、科技实力、综合国力跃上新台阶,我国经济迈上高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全的发展之路。

出品 新华社河南分社  
联合制作 河南小樱桃动漫集团  
许昌市建安区委组委