

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。“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多位小区居民达成就业意向。”

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,重点在轨道交通站点、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‘宸寓康美青年公寓’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。”

宸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。

重庆市渝地宸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”。

向改革要动力要活力

国有企业健全市场化经营机制观察



▲中国能建竞聘现场。(受访企业供图)

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、订单三事项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,就是要看得见任务、算得清收入!”东方电气集团深改办副主任黄颂说。

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要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、转型创新发展等多个阶段,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”为主业的国有资产投资平台,持续强化主要产业板块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,为城市长远发展储备后劲力量的同时,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深化。

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,确保国有股东不缺位、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,较上一年同比增长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,深投控控系统共有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。

十年之变

小樱桃眼中的新鲜事

第3期

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央统筹把握中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局,统揽伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想,团结带领全党全国各族人民创造了新时代中国特色社会主义的伟大成就,中华民族迎来了从站起来、富起来到强起来的伟大飞跃。让我们通过可爱的小樱桃和黄河吉祥物河宝,来感受这十年党和国家事业取得的历史性成就、发生的历史性变革吧!

表哥的新生活



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,国内生产总值突破百万亿元大关,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,我国经济迈上更高质量、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
新华每日电讯
联合制作 河南小樱桃动漫集团
许昌市建安区纪委监察委

一根网线连接小城和世界