

省以下财政体制改革“路线图”明确

有何看点 如何落地

上海财经大学教授范子英说,这一改革将重塑基层政府的治理模式,为建设全国统一大市场打下基础,并有助于缓解基层财政压力,对经济、社会和人民群众都会产生深远影响。

清晰界定财政事权和支出责任 合理配置权责

通俗来讲,财政事权和支出责任涉及各级政府间“事由谁来干”“钱由谁来出”等问题。“权责配置更为合理”是改革目标之一。

意见要求,根据基本公共服务受益范围、信息管理复杂程度等事权属性,清晰界定省以下各级财政事权。

根据意见,教育、科技研发、企业职工基本养老保险、城乡居民基本医疗保险、粮食安全、跨市县重大基础设施规划建设等方面的省级财政事权要适度强化;社会治安、市政交通、城乡建设、农村公路、公共设施管理等基本公共服务确定为市县财政事权。

“适度强化省级责任,可更好发挥省级在全域统筹、跨区协调、综合调控、统一管理等方面的作用。”财政部有关负责人说。

在界定省以下各级财政支出责任方面,要根据财政事权划分明确支出责任,并差异化确定共同财政事权支出责任。

这位负责人表示,上级财政要根据承担的支出责任足额安排共同财政事权转移支付,避免让下级财政被动承担“兜底”责任。同时,不得以考核评比、下达任务、要求配套资金等任何形式,变相增加下级支出责任或向下级转嫁支出责任。

理顺省以下政府间收入关系 促进区域均衡

正如巧妇难为无米之炊,政府履职也需要稳定的“真金白银”来保障。

意见明确了如何进一步理顺省以下政府间收入关系。其中,参照税种属性划分收入,将税基流动性强、区域间分布不均、年度间收入波动较大的税收收入作为省级收入或由省级分享较高比例;将税基较为稳定、地域属性明显的税收收入作为市县级收入或由市县级分享较高比例。

“要在不扭曲市场的前提下,让各级政府能够获得稳定的收入,并利于加强收入管理和促进区域收入均衡。”

财政部有关负责人说,同时,要对部分行业企业收入作均衡化处理,逐步取消按企业隶属关系划分收入。

当前,各地收入分享方式各异。意见强调,规范收入分享方式。

“规范收入分享,要对主体税种实行按比例分享,推动同一税费收入分享比例逐步统一,落实退税减税降费政策,促进统一市场和公平竞争。”这位负责人说。

完善转移支付制度 推动精准保障

转移支付是上下级政府间财政关系的重要组成部分,是优化财力配置、保障特定政策目标实施的重要工具。

“在改革中,将建立健全省以下转移支付体系,根据财政事权属性,加大对财力薄弱地区的支持力度,健全转移支付定期评估机制。”财政部有关负责人说。

意见进一步厘清各类转移支付功能定位。一般性转移支付用于均衡区域间基本财力配置,向革命老区、民族地区、边疆地区、欠发达地区以及重要功能区域倾斜;共同财政事权转移支付与财政事权和支出责任划分改革相衔接,用于履行本级政府应承担的共同财政事权支出责任……

同时,围绕“兜底线、促均衡、保重点”目标,调整省以下转移支付结构,优化横向、纵向财力格局,推动财力下沉,增强基层公共服务保障能力,推动落实中央重大决策部署。

“这些举措将推动提升转移支付资金的配置效率和使用效益。”这位负责人说。

规范省以下财政管理 做实县级“三保”

此次印发的意见还对省以下财政管理提出要求。“为规范和加强财政体制相关管理工作,意见对开发区财政管理体制、省直管管理县财政改革、县级‘三保’保障机制、乡财县管、地方政府债务管理等涉及上下级政府间财政关系的工作提出要求。”

围绕做实县级“三保”保障机制,意见明确:建立县级财力长效保障机制;坚持县级为主、市级帮扶、省级兜底、中央激励,全面落实基层“三保”责任;建立健全事前审核、事中监控、事后处置的工作机制。

这位负责人表示,推进省以下财政体制改革是一项打基础利长远的工作,影响广泛、意义深远、责任重大。财政部门将按照党中央、国务院决策部署,细化分工、压实责任、狠抓落实,确保各项改革措施落地见效。

新华社记者 申铖(新华社北京6月14日电)

眼下教育部发起的高校毕业生就业“百日冲刺”系列活动时间将过半,高校毕业生求职进入关键期。各地各高校正持续举行系列招聘、访企拓岗、万企进校、就业指导、精准帮扶等五大专项行动,精心护航毕业生求职之路。



访企拓岗“一把手”带头

教育部要求,“百日冲刺”期间,高校书记、校长及领导班子成员要带头走进企业,与相关单位建立就业合作渠道,为毕业生挖掘更多岗位资源。

同济大学4月以来,先后与上汽集团、华为、中兴通讯、中铁上海工程局等用人单位开展多场访企拓岗校企合作交流会;与跟岗实习基地合作的重点单位建起了校企“简历直推微信群”,面向今年仍有招聘计划的单位和尚未落实就业计划的毕业生进行匹配。

“看到班级群和本科就业交流群里发布的‘简历直推微信群’招聘信息,我抱着试一试的态度投了简历,没想到第二天就接到用人单位的电话,约好了面试时间,5天后,收到了面试通过的消息。”同济大学土木工程学院2022届本科毕业生司旭冉就是“简历直推微信群”的受益者之一。

广东通过开展以“用人单位大走访,全员联动促就业”为主题的专项行动,落实高校毕业生就业工作“一把手”工程。活动开展以来,已有140所高校书记、校长通过线上线下方式走访5710家用人单位,促成新增就业岗位7.6万个,实习岗位4.3万个,达成实习实践基地合作意向3431项。辽宁全面开展高校书记、校长访企拓岗促就业专项行动,全省85所高校的书记、校长走访2176家企业,促成企业新增就业岗位3.9万个。

在扩大高校毕业生基层就业项目规模上,上海2022年推出“三支一扶”岗位370个左右,“选调生”岗位400个。在年度公务员招录工作中,区级机关要积极吸纳应届优秀高校毕业生。乡镇(街道)以及政法机关的基层单位主要招录应届高校毕业生。

云端招聘 带岗直播

近期,上海海洋大学党委书记、校长,院长、教授轮流走进直播间,开设招聘专场向企业等用人单位推介2022届毕业生,受到关注。今年,上海海洋大学已举办18场直播推介活动。截至目前,已有超过200名学子亮相直播间,所有企业带岗“赴约”,当场抛出“橄榄枝”。

教育部启动万企进校园计划,一些地方在保证疫情防控的同时,创造性地开展“直播带岗”活动,促进毕业生与用人单位对接。辽宁轨道交通职业学院副院长王圣蔚同学,通过“云招聘”成功签约,现已入职沈阳维顶机器人有限公司。据介绍,学校与相关行业协会、产业园等联手举办专场“云招聘”活动,直播过程中,学生们连麦“带岗”主播、企业HR“一对一”询问岗位情况,近3小时的直播里,学生共投递简历意向书1182份。截至5月末学院就业率为86%。

“直播实现了学校、毕业生、用人单位三方现场连线,既促进了学生的就业,也拉近了学校和企业的关系。”上海海洋大学学生就业创业服务中心主任孙红刚说。

细心指导 精准帮扶

“百日冲刺”期间,各地高校结合毕业生就业需求,加强就业指导针对性,帮扶措施重在“精准”,抓好重点群体帮扶。

华东理工大学化学与分子工程学院应届毕业生刘旭龙说,因为收到的面试通知寥寥无几,自己本来已经陷入了迷茫和失落中,但学校举办的“线上求职训练营”让自己获益匪浅。

“经过‘一对一简历指导’,我的简历也更加精致,与报考岗位之间更有关联性了。”他说。记者了解到,针对低收入家庭、身体残疾等毕业生重点群体,各地高校按照“一人一档”“一人一策”重点帮扶。

上海、辽宁等地对于毕业年度内有就业创业意愿的高校困难学生,符合条件的可申请享受一次性求职创业补贴,补贴标准为1000元。广东进一步简化大学生毕业生就业手续,取消公共就业人才服务机构在就业协议书上盖章、毕业生到公共就业人才服务机构办理报到这两个环节,使毕业生求职就业更便捷。

邹同学是广东技术师范大学2022届汉语言文学(师范)专业的毕业生。因为家庭经济困难,且尚未落实就业,学校一方面帮助她申请助学金,求职就业补贴等提供经济上的支持,还开展心理疏导,帮助其树立信心;另一方面,帮助其修改简历和培训面试技能,提升就业能力。

在就业选择时,她接受了学校“避开热门的珠三角地区热门岗位,集中精力专攻粤东西北地区”的分析建议,顺利“考上”粤西地区一所小学。(据新华社北京6月14日电)

牵线搭桥 精准帮扶 ——高校毕业生就业“百日冲刺”活动扫描

打通堵点卡点 避免货堵路途

——来自交通物流业的一线观察

流畅通。

4月中旬,广州白云区云城街道迎来5台京东智能无人快递车,通过远程监控、远程接管等功能,单车运载量及配送效率得到有效提升,每台车每天可配送100至150件快递。而在上海,无人快递车也在保障送餐、生活物资运送、快递服务等方面发挥重要作用。

统筹疫情防控和经济社会发展,以新技术为支撑,交通新建大步向前发展。在山东临沂市兰山区义堂镇,智慧云仓项目建设如火如荼,利用人工智能等技术,智慧云仓自动化率将超90%,每天可处理电商订单10万单以上。

在天津港,新一代智能水平运输机器人以高精度技术提高运输效率,智能水平运输系统串联场桥、岸桥等码头关键设备,助力港口智能化发展。

“推动大数据、互联网、人工智能、区块链等新技术与交通基础设施深度融合,加快推进新型基础设施建设,大力推广绿色基建。”交通运输部副部长徐成光说。

政策落实落细为企业纾困解难

受疫情影响,有地方存在对货车通行层层加码、“一刀切”等问题,给公路货运带来影响。

近日,国务院物流保通保畅工作领导小组办公室印发紧急通报,对部分地区疫情防控通行过度管控、重复核酸检测等问题进行通报,这也是首次有地方因疫情防控通行过度等问题被国务院警示通报。

疫情之下,不少物流企业面临较大困难。抓好已出台纾困政策落地,解决政策落地过程中的堵点卡点,这至关重要。

江西取消来自疫情低风险地区的通行限制,统筹加大对物流枢纽、物流企业等纾困支持力度;北京市相关部门优化物流运输方式,促进产业链供应链安全稳定。

落实好公路水路铁路运输等特困行业有关纾困扶持措施,采取投保“缓、返、扩、补”举措……一系列真金白银的政策也在助力企业爬坡过坎。

交通运输部充分发挥12328交通运输服务监督电话作用,目前累计解决2000余项货车运输受阻问题,协调保障8500余项重点物资运输需求。

与此同时,保障重点产业链供应链的企业“白名单”进一步完善,对相关企业和物资实行优先运力支持、优先检测服务、优先安排配送等“一条龙”服务,畅通快递物流配送的“最后一公里”。

李华强说,未来将进一步加强督导调度,高效统筹好疫情防控和物流保通保畅工作,为保障人民群众正常生产生活、保持经济社会健康稳定运行提供更有有力支撑。(据新华社北京6月14日电)

交通物流是市场经济的大动脉,也是民生保障的重要支撑。受疫情叠加多重因素影响,一段时间以来,我国交通物流遭遇多重堵点卡点。近一段时间,一系列政策密集出台,各地区各部门联动合作,着力打通交通物流堵点卡点,避免货堵路途,切实保障国内物流供应链畅通。

全力以赴夯实交通物流保障基础

进入夏季,海南海口市的火山荔枝逐渐成熟,在南航物流的高效运转下,数万件生鲜荔枝运输仅需几个小时便能送达千家万户。疫情虽未结束,但这给不少当地农民吃下了一颗“定心丸”。

受疫情影响,今年海口市出港航班量较往年有所减少,许多生鲜农产品存在运不出去、运不及时的问题。

在了解到这一情况后,南航物流海南分公司针对不同货物运输目的地,提前协调中转,预留航班舱位。同时,制定海南荔枝运输专价,并大力推广南航物流当日达产品“南航飞递”,当天收运、当天新鲜配送上门,有效保障当地农产品运输提速。

保障运输通道畅通,是保供供应链的关键。在此基础上,多地各部门紧盯重点区域、重点企业,以实际行动保供保畅。

在中国铁路济南局集团公司济西站调度指挥中心,上万条指令24小时不间断发出,负责作业计划编制下达和机车车辆在站运行控制,确保货物运输安全畅通;在山西省邮政分公司,通过合理调度,增加人力投入,公司确保了分拣环节24小时不间断运行,全力提升邮件处理效率;

在江苏淮安连水机场,通过充分利用淮安至郑州全货机航班运力优势,运用空中中转联运方式解决企业物流难题,大大降低企业运输成本……“坚持全国一盘棋,采取综合举措,强化协同联动,全力以赴做好物流保通保畅各项工作。”交通运输部运输服务司副司长李华强说。

智能设备助力交通物流畅通有序

交通物流点多、链长、接触面广。疫情之下,不少智能装备登场,助力交通物流畅通。

奋进新征程 建功新时代 —— 伟大复兴 ——

何改革要动力要活力

国有企业健全市场化经营机制观察

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石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,成功实施自建以来规模最大的总部岗位公开招聘,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%。

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,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颢说。

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。(据新华社北京6月14日电)