



大众日报
客户端



大众日报
微信



山东省54家试点开发区改革落实落地成效明显

推动开发区体制机制改革 打造高质量发展示范区

开发区是改革开放的“排头兵”、高质量发展的“主阵地”，只有开发区走在前列，山东强省建设才能走在前列；只有开发区率先蹚出路子，山东高质量发展才能蹚出路子。

山东着力推动开发区体制机制改革，鼓励探索创新、先行先试，着力把开发区打造成为科技创新的引领区、改革开放的先行区、高质量发展的示范区。

为了让开发区轻装上阵，山东去年开始的改革，明确全省54家试点开发区把社会管理职能移交属地政府。目前，全省54家试点开发区已全部实现剥离社会管理职能，共撤减管委内设机构619个，压减65.2%；减少代管乡镇32个，压减52.5%。缩减实际管辖面积3244.1平方公里，压减38%。烟台、威海、临沂、滨州等市积极谋划开发区整合优化，通过改革整合撤并省级开发区7家。



创新管理体制机制 各地开发区改革亮点涌现

开发区改革是山东重点推动的大事。2019年7月10日，中国共产党山东省第十一届委员会第九次全体会议召开，审议通过了《关于推进开发区体制机制改革创新促进高质量发展的意见》。意见提出，山东将对全省开发区进行改革，改革举措聚焦体制机制创新，加快建立更加精简高效的管理体制，更加灵活实用的开发运营机制，更加激励竞争的干部人事管理制度，更加系统集成政策支持体系。其中，意见提出开发区薪酬总额与经济发展、税收增长、辐射带动作用等挂钩，一般按不超过当地同条件机关工作人员收入的2倍来掌握；开发区剥离社会事务管理职能，剥离开发运营职能等成为关注的热点。

随后，全省54个试点开发区开始紧锣密鼓、风生水起的系列改革，鼓励探索创新、先行先试，在有关政策的引导与激励下，各地涌现出一批“可圈可点”的好经验、好做法。

济南创新建立“市推动开发区改革创新领导小组+市园区发展投资控股集团”模式，通过组建、改组或引进的方式，成立园区平台公司，与市级平台公司形成全市开发区市场化运营体系架构。同时，对省级以上开发区制定了产业发展规划，每个开发区2-3个重点产业。

青岛则实行园区全员岗位聘任，选聘后5个试点功能区人员平均年龄35.5岁，并按照不低于3%至5%的比例实行末位淘汰。

济宁深入推进开发区“一业一所”建设，每个开发区主攻1-2个主导产业，鼓励开发区建设新型研发机构、创新创业基地等公共服务平台。

滨州对开发区实施跨区域整合，每个园区确定2-3个主导产业，配套2-3个产业公司和3个平台公司，探索“一区多园、差异发展”模式。

日照经济技术开发区深化开发运营机制改革，依托9个产业园区，组建平台公司，承担双招双引、项目服务、城市管理职能。

泰安高新区则通过“瘦身强体”，分别剥离社会事务管理职能事项和开发运营职能事项，管辖面积也由748平方公里大幅压减至277平方公里……

聚焦主责主业 激发开发区发展活力

山东通过剥离开发区社会管理职能，实施个性化考核等方式，激发开发区经济发展活力，推动开发区聚焦主责主业，实现高质量发展。

潍坊综合保税区是山东省首个综合保税区，拥有对接落实自贸区、综试区和国务院21项政策的特殊职能，是一个“准自贸区”。但此前，这里却更像一个“准行政区”，承担着医疗、民政、教育等社会职能，代管1个街道23个村，负责11000名居民的民生事务，占用了开发区干部的不少精力。

为了让开发区轻装上阵，去年山东启动改革，明确全省54家试点开发区把社会管理职能移交属地政府。这样一

来，潍坊综试区的工作机构压减到8个，其中经济部门占到2/3以上。业务更加聚焦，开发区争取政策试点的步伐也在加快。前不久，跨境电商零售进口试点首单在潍坊成功落地，这一模式下企业可提前将进口货物存放在保税区仓库，在货物卖出前，可暂不报关，不缴纳税款。这一便利化改革一下子吸引不少外向型企业。

潍坊中外运国际物流有限公司经理王明说：“原来，这些货物都是在其他的一些综合保税区，或者其他地区，江浙沪一带比较多，现在我们的产品直接到青岛，然后放到潍坊综试区，带动周边企业的发展。”

职能剥离了，业务人员的绩效考核也有了新标准。在沂源经济开发区，建设局主管江浩说：“干的多和干的少，干得好和干得坏是完全不一样的概念，而且现在的职位也和绩效考核直接挂钩。”

按照山东省统一部署，薪酬管理权限下放，开发区管委会可根据各自情况制定差异化绩效评价办法，以岗定薪、优绩优酬。

沂源经济开发区党工委副书记、管委会副主任张仲亮说：“主要突出了主责主业，从指标设计上重点向招商一线、项目建设一线和服务企业发展这些重点指标转变，实现了公务员到职员的身份转换，工作重心从以前的侧重管理转向了以服务企业为主。”

深化改革一次办好 极简审批加速企业落地

“以前需要先到窗口提交纸质材料，等工作人员上门勘验现场后，再去办理最后手续。没想到现在只需动动手指，发个视频，审核通过后到大厅10分钟就全部办好了。”近日，烟台开发区行政审批局在全省首推“远程勘验”及“前置勘验”工作新模式，宏光经济服务有限公司成为首家“尝鲜”该模式的企业。

“远程勘验”及“前置勘验”是烟台开发区行政审批局借助互联网技术，以“不破法规破常规”的工作思路，推行的全新勘验模式。借助该模式，以前需要几天才能办完的事项，现在从申请到获批仅需1个工作日，部分事项可实现即来即办，大大压缩了企业办事时间，提高了审批效率。

菏泽市经济开发区为进一步再造审批流程，提高办事时效，实现无缝隙审批服务，结合实际，因地制宜，合理布置办事窗口，科学设定岗位职责，设置了雷锋志愿者服务台、免费复印、免费帮办、全程电子化受理等辅助服务窗口，真正做到咨询有引导，材料有帮办，申请有窗口，建立无缝隙链条化服务通道，为加速办事时效和提高审批质量打下坚实基础。

“实现一窗受理，一人通办，审核合一，办事群众材料齐全有效的，登记人员予以当场受理、当场办结、当场发照。这么一来，提高了办事效率，办结天数也缩短了。”开发区工作人员说。

在潍坊，佩特来新能源动力产业园“拿地即开工”，比常规时间提前了40天。按照“审批不出区”的要求，由市直有关部门在区设置专门便民窗口，提供高效便捷服务。并整合186项涉企审批服务事项，实施“套餐式”办理，注册企业8小时内办结。重点推行企业注册全程电子化，证照免费邮寄到企业住所，打造零跑腿“网上保税



区”，企业注册不见面审批率达到96.6%，政务服务热线成绩连续7个月位居全市第一。

推行“党工委(管委会)+”多种管理模式 凝聚开发区发展合力

山东省各地积极探索推行“党工委(管委会)+”多种形式的灵活管理模式。

青岛市全面取消管委会机构规格，积极探索“党工委(管委会)+公司”“园区合一”“一区多园”“法定机构”“纯公司管理”等5种管理模式。各试点功能区根据发展需要确定各自改革模式，高新区、轨道交通示范区、金家岭金融聚集区、即墨经济开发区实行“管委会+公司”体制，青岛蓝谷实行“法定机构”体制。

烟台市探索实行“管委会+协会、+基金、+新型智库”等模式，鼓励和引导各类社会力量参与运营开发区，有效补充和拓展管委会职能，凝聚发展合力。

枣庄经济开发区探索实行公司化管理，建立“1+4”的企业化管理运营园区构架，即1个投资发展(集团)公司+4个专业化运营园区管理运营公司。

岚山经济开发区探索实行公司化管理，开发区党工委、管委会主任由区委书记兼任，原内设机构全部撤销，设立日照市岚山经济发展集团有限公司，对外代表开发区，独立开展项目招引、对外合作。

青州经济开发区则以“管委会+公司+基金+协会”等多种模式，推动双招双引重点工作具体实施。度辰智能制造产业园2019年由上海度辰投资管理有限公司投资建设运营，定位为制造业智能科技展示、交易平台。目前，该园区已有阿尔法光电芯片驱动器、核环保新资源项目、数字化油管作业车、中韩光电产业园、中科院AMR医疗机器人、上海智邦芯片移动操作机器人等6个新项目落户。

“我们在上海成立了8人组成的专业运营团队，对接先进区域高端产业，今年还准备筹办‘智能制造业高端论坛’，吸引世界一流企业来青州研讨洽谈、对接项目。”上海度辰投资青州子公司总经理李根伟说。

探索竞争激励的人事制度 激活开发区内生动力

服务依赖人，专业、精准的服务更离不开知识化、专业化、年轻化的人才队伍。去年一场“全体起立、竞争上

岗”的人员改革冲击着54家开发区，打造“能者上、平者让、庸者下”的竞争激励机制。

济南市面向全市及驻济高校公开遴选7名优秀年轻干部，担任开发区副职。

青岛市5个试点功能区组织中层及以下岗位人员选聘，面向全市发布岗位338个，3320人报名竞聘。选聘后功能区人员平均年龄35.5岁，全日制本科以上学历达91%，全日制研究生以上占54%，从功能区以外选聘人员达38.5%。明确末位淘汰要求，设置不低于3%至5%的人员刚性淘汰率，综合管理类岗位不高于岗位总数的30%。

邹城经济开发区在前期大胆将16名科级干部分流到14名的基础上，打破原有行政级别、年龄、资历等制约，面向全国招聘所有高管，累计招聘工作人员86人，平均年龄36.5岁，全部具有大专以上学历，其中研究生学历20人，占人员总数的23.3%；管委会领导班子成员平均年龄39.6岁，均具有研究生学历，决策能力和管理服务水平更上一个台阶。

冠县经济开发区实行全员聘任，打破人员身份限制，以岗选人，使一批年轻富力强、有能力者高聘到各个管理岗位，将各方面优秀人才吸纳到开发区队伍。原有89人中分流78人，择优选留11人。同时面向社会公开招聘15名，开发区队伍由原来的平均年龄45岁优化到平均29岁。

“能者上、平者让、庸者下”，通过竞争激励的新机制，激活开发区的内生动力，加快其向高质量发展轨道迈进的步伐。按照统一部署，薪酬管理权限下放，开发区管委会可根据各自情况制定差异化绩效评价办法，以岗定薪、优绩优酬。山东省将在开发区推行全员岗位聘任制、末位淘汰制，通过一系列管理机制和人事制度改革，推动开发区真正成为科技创新的引领区、深化改革的试验区、对外开放的先行区、新旧动能转换的集聚区、高质量发展的示范区。

进入2020年，山东围绕开发区改革再发力。3月17日，山东省“重点工作攻坚年”动员大会提出要“发起开放倒逼改革攻坚行动”，开发区要当好“特战队”，按下开发区改革“快进键”，全面推开各项改革任务，打造双招双引高位平台。

开发区改革，要继续坚持正确方向，准确把握改革的核心逻辑、重点任务，推动开发区回归本位，聚焦主责主业；要积极探索创新、先行先试，坚持因地制宜、分类施策，不求面面俱到、不搞整齐划一，切实增强改革精准性、针对性，确保形成实实在在的制度改革成果，力争实现效益最大化；要加强党的集中统一领导，强化主体责任，加强组织统筹，健全工作机制，稳妥有序推进改革，重塑开发区制度新优势，奋力开创新时代现代化强省建设新局面。

- ①青州经济开发区耐威航电有限公司技术人员正在进行设备测试
- ②烟台经济技术开发区一隅
- ③新泰经济开发区新貌
- ④潍坊综合保税区卡口外景
- ⑤日照经济技术开发区办公大楼
- ⑥青州经济开发区全景图

