



“关键一招”开新局 <<<

一份“激励计划” 折射国企改革成效

新华社记者 王璐

《经济参考报》7月5日刊发文章《“关键一招”开新局 | 一份“激励计划”折射国企改革成效》。文章称，最近，宁夏东方智造科技有限公司总经理李小平正忙着制定2023年利润分红方案。

两年半前，中色（宁夏）东方集团有限公司（简称“中色东方”）实施领办创办企业股权类激励，时任钽铌制品分厂副厂长的他带头，和5名骨干科技人员以科技成果作价持有公司9.47%股权，创立了这家专门从事钽铌及其合金3D打印的国有科技型公司。

“大家干事积极性充分激发，如今公司营收已突破千万元，人均收入翻了一番。”李小平信心十足地说：“下半年计划再投一千万，把钽铌增材制造生产线补全。”

这样的激励计划并非个例。党的十八大以来，国资国企改革向纵深挺进，抓住激励、竞争、创新等基础性制度精准发力，仅多种中长期激励措施就惠及超49万名骨干员工，国企活力更足、面貌焕然一新。当前国有企业改革深化提升行动“棋至中局”，为打通束缚新质生产力的堵点卡点，正加快探索一系列更大力度、更为精准的改革举措。

强激励

改革连获突破

组建于1965年的中色东方，是世界钽冶炼加工三强企业之一，也是中国唯一的钽材加工、研究基地。然而，“十二五”期间，这家老国企却陷入亏损境地，资金链几近断裂。

如何走出困境？中色东方召开多轮次的“大讨论”。“大家认识到，企业要生存发展，除了改革别无他途，关键是充分释放人的活力。”李小平回忆道。

“东风”很快到来。2015年，中共中央、国务院印发《关于深化国有企业改革的指导意见》，此后一系列配套文件陆续出台，构成了国企改革的主体框架和“四梁八柱”；2020年，国企改革三年行动大幕拉开，同年实施的“科改示范行动”被视为“重要突破口”，旨在打造一批国有科技型企业改革样板和自主创新尖兵。

以入选“科改示范行动”为契机，一场攻坚战在中色东方打响：

2021年，宁夏中色金航钛业有限公司（简称“金航钛业”）实施股权激励，并辅以实施业绩特别奖，同时不断完善“计件制”考核内容；2022年，宁夏东方超导科技股份有限公司对9名核心骨干实施股权激励，形成了职工和企业利益捆绑的命运共同体……

中色东方的激励改革，是国企加快健全市场化经营机制的缩影。数据显示，国企改革三年行动中，以

“管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减”为显著标志的三项制度改革在更深层次破冰，经理层成员任期制和契约化管理覆盖全国超8万户企业共22万人。中长期激励政策工具广泛应用，多种中长期激励措施惠及49.1万名骨干员工。

激活力

国企增效提质

增活力、提效率，一份份激励计划牵引出一条条上扬的发展曲线。

实施改革当年，金航钛业就扭转了13年来连续亏损的局面，年净利润从2020年的负2082万元增长到2023年的2226万元，增幅达155%，职工工资增长66%。

“以前很多核心骨干跳槽，最近情况反过来，出去的员工又回来

了。”金航钛业副总经理杨永权感叹道。

中长期激励扩围提质，高质量发展动力也更足。2023年，中色东方经营业绩创建厂58年最好水平，年内实施中长期激励的各级子企业利润同比增长183%。

放眼全国，一系列大刀阔斧的改革推动国有企业形成了多劳多

得、争先创优、有为才有位的竞争氛围，许多老国企焕发了新气象，一大批活力迸发、动力充足的现代新型国企正在形成。

数据显示，2022年国资委监管中央企业年化全员劳动生产率较三年行动之初增长32.5%。截至2023年底，全国国资系统监管企

业资产总额比2012年底增长3.4倍，2023年营业收入、利润总额比2012年分别增长1.1倍、1.2倍。

通堵点

创新探索加速

2023年，以提高企业核心竞争力和增强核心功能为重点，新一轮国有企业改革深化提升行动乘势而上。按照部署，今年年底前要完成70%以上主体任务。

“国企正以科技创新引领产业创新，积极培育和发展新质生产力。与此相适应，要进一步完善国有企业创新体制机制，扩大中长期激励等改革范围。”国务院国资委研究中心研究员胡迟说。

紧盯难点、定点攻坚，国资国企正加快探索。一方面，完善创新精准考核和中长期考

核激励机制，以鲜明的导向加大对创新骨干人员的激励力度，尽快推动职务科技成果赋权改革试点扩面。另一方面，真正落实创新包容机制。

国资委强调，要考虑部分战略性新兴产业和未来产业发展必经的“战略亏损期”，区分初创期、成长期和成熟期等不同发展阶段，实施差异化、长周期的考核评价和中长期激励机制。

“创新包容

机制与正向激励手段相互补充，将有效保护创新积极性、激发创新活力。”胡迟称。

新华社北京7月5日电

