

## 锦江应急局会同多部门召开危化品“打非”工作协调会

10月18日，四川省成都市锦江区应急管理局会同该区委公安分局、市交警三分局召开危险化学品“打非”暨危化品“打非”工作协调会。

会议通报了近期危化品安全事故有关情况,围绕当前危险化学品“打非”和“戒品油”“打非”这一重点工作的难点、堵点问题开展研究讨论,再次明确与会部门的工作分工,健全深化该区联合“打非”机制,并就联动执法一起非法储油及销售案的调查、侦办工作作出安排部署。

下一步,锦江区各有关部门将持续加强危险化学品及成品油市场的日常监管和巡查管控,合力推动危险化学品“打非”暨成品油“打非”工作见行见效,不断健全巩固安全长效机制。

(宋泽)

几个月后,搭载潍柴氢燃料电池的第一台公交车在潍上路,规模逐渐扩大到300多辆,示范效应明显。

目前,潍柴燃料电池产品在卡车、客车、矿卡、船舶等领域均实现示范应用。2023年,潍柴清洁能源发动机销量约占发动机总销量的20%。

“今天起跑的未来产业,将是明天决胜千里的支柱。”王健说,有了新能源技术储备,潍柴的动力产业发展更有底气。

### 画好动力产业同心圆

秋风至,稻谷香。在黑龙江建三江垦区,数十台潍柴雷沃P7000智能拖拉机驰骋在一望无际的黑土地上。

“上车只靠扶着方向盘,连油门都不用踩,快慢自动控制,性能完全不输进口农机。”农机手感叹。

多年来,国内发动机、变速箱、车桥、液压等企业各自为战,曾导致我国重型动力系统在 global 竞争中处于劣势,为与世界第一“掰手腕”,画好这个“中国心”的产业同心圆,成为必然选择。

10余年间,潍柴通过并购、重组等方式,先后整合法国博杜安、意大利拉迪希、德国林德液压、美国德马泰克等11家欧美企业,打造形成全球动力产业联合联盟。

P7000智能拖拉机就是产业同心圆结出的一个硕果——2021年,潍柴融合林德液压、雷沃智慧农业优势技术打造的这款智能拖拉机,让我国告别了200马以上CVT无级自动变速(速)拖拉机长期依赖进口的局面。

然而,企业的结合特别是跨国结合,并非一定“1+1>2”。

跨国并购存在“三七定律”——全球范围内70%的并购未能实现预期商业价值,其中70%的失败案例是因为文化整合失败。

收购百年企业博杜安,就给了潍柴类上了一课。2009年,潍柴重组团队进驻时,“迎接”他们的是厂里机器的标志和挥舞的拳头。

消解隔阂,只有心贴心。

潍柴团队当场承诺:“我们是来建设的,不仅不裁减员工,不转卖企业,还会通过产业协同帮助博杜安走出困境!”

潍柴说活话,将博杜安作为重要产业并购,纳入潍柴发展体系。管理20多年没有新品的博杜安,如今业务已从船舶拓展至工业动力、高端矿卡等领域。

“喝茶”与“喝咖啡”,在这里有效融合。”潍柴驻博杜安管理人员聊起时说,双方战略统一、资源共享、文化融合,去年公司营业收入2亿欧元。

要实现“1+1>2”,必须聚焦主业优势互补,相互赋能,激发乘数效应。

液压件被称为工程机械的“肌肉”,我国高端液压产品曾长期依赖进口。2012年,潍柴收购德国凯傲及其旗下林德液压,着力补齐产业链短板。

德方股东当时很不甘心,担心潍柴拿了技术就走,为此专门在合同中规定:禁止将技术带回中国。

“潍柴用行动证明,我们更看重的是优势互补带来的互利共赢。”潍柴集团副总经理孙少军说。

潍柴投资8000万欧元,将林德液压在德国的年产能由15万台液压件提升至25万台;制定林德液压战略愿景和实现路径,并通过产业优势,带动产品在中国销售。

几年时间,林德液压实实在在地发展,打消了德方股东的顾虑。他们主动提议,与潍柴在中国合资建厂。2015年5月,林德液压潍坊工厂投产。2023年底,潍柴林德液压产业园项目建成投产,年产能达15万台。

“潍柴的并购,都是从主业发展的角度出发,绝不是为了买卖企业挣钱。”潍柴战略规划部部长王华涛说。

系统战略重组,补齐了技术在大缸径发动机、CVT动力总成等领域的技术短板,并全部实现国内产业落地。同时,潍柴整合的国外企业也都实现良性发展。

目前,潍柴海外营收占比达40%以上。时光不语,静见其长。

潍柴工业园至平山,高高的科技塔上,跳动着“2030倒计时”的天数。向着打造自主动力“中国心”的更高目标,潍柴人只争朝夕,矢志前行。

研制生产的汽车飞轮齿圈总成已达270种、齿圈380种,为国内50余家主要整车厂配套,为全球数十家主要OEM客户供货——

# 吉林大华用“新”“圈粉”

10月9日,东北工业集团吉林大华机械股份有限公司收到一汽丰田和一汽丰田的邮件通知,吉林大华公司参与竞标的一款汽车挠性飞轮成功中标,获得该产品的开发配股权。

“今年以来,吉林大华公司已获得几种汽车飞轮及齿圈产品的开发配股权,并已有一半以上新产品批量供货,得到国内外客户的认可,吉林大华公司不断用‘新’‘圈粉’扩大朋友圈。”公司总经理王红岩高兴地说。

吉林大华公司是一家专业研制生产汽车飞轮总成及齿圈产品的企业,研制生产的汽车飞轮齿圈总成已达270种、齿圈380种,产品已在国内50余家主要整车厂、工程机械公司、发动机厂配套,并为全球数十家主要OEM客户供货,产品覆盖领域涵盖“中、德、美、韩、日、法”六大主流车系。

“企业要想获得长足发展,打造‘百年老店’,必须注重科技创新,不断开发适销

对路的新产品才能增强企业的发展后劲,才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。”公司研发技术部部长吴加州介绍说,作为吉林省科技“小巨人”企业和国家级专精特新“小巨人”企业,吉林大华公司一直把新产品研发放在重中之重,不断用新产品占领国内外市场。

在新产品研发上,吉林大华公司每年都会投入,研发费用都占年销售收入的6%左右。“我们在产品研发过程中主要实行项目小组负责制,项目小组成员由技术、市场、质量、生产等部门的相关人员组成,项目经理作为总工程师,作为第一责任人。”吴加州介绍说,公司在获得新产品的开发配股权后,项目小组立即着手进行产品开发,一个项目小组自获得新项目开始运行,直到新产品实现量产产结结束,公司研发技术部的研发人员则负责或参与5个项目,多则负责或参与十几个项目。每个

## 柴里煤矿激活人才“新引擎” 赋能矿井高质量可持续发展

■ 刘光贤 孙启鲁 李贤

山东能源枣矿集团柴里煤矿聚焦山东能源集团“31719”目标,坚定实施“人才兴企”战略,把“人才资源”作为第一资源,把“人才培养”作为第一要务,立足矿情,在开发人才资源,打造人才优势,深挖人才潜能上做文章,着力打造“人才”蓄水池,积蓄人才“源动力”,激活人才“新引擎”,赋能矿井高质量可持续发展。

### 实施青年“强基计划” 培育拔尖创新人才

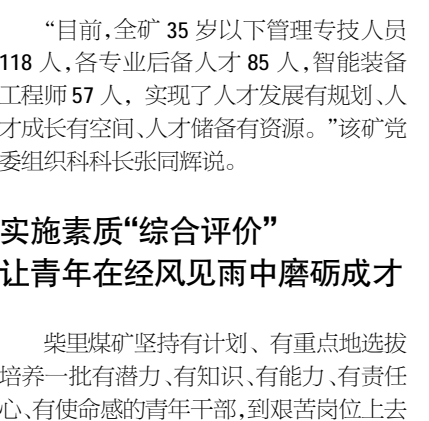
青年是矿山的未来。柴里煤矿实施“人才强基计划”,选出师才、专才、匠才“三才”培养目标,健全完善选拔、培养、吸引、用好等机制,逐步打造人才结构梯次化、选拔公开化、培养科学化、使用统筹化的人才队伍。

师才,即后备干部人才,按照“单位推荐、专业把关、组织考察、研究决定”的推荐选拔原则,以打造青年人才培养发展机制为目标,分层次、分专业选拔后备干部库;专才,即专业技术人员,结合各专业技术人员实际现状,合理调剂各专业技术人员,坚持评价分开原则,对于符合技术人员岗位条件的员工,认真做好专业技术人员培养工作;

匠才,即青年工匠。综合衡量岗位大培养力度,让青年职工吃得干、挑得起,成为单位主力军;着力构建一个唯才是举、人才辈出、人尽其才、才尽其用的人才培养发展局面。

他们还大力实施“琢玉工程”,细化职业发展规划,将入职大学生纳入强基计划。建立“德才兼备、以德为先”的选人用人机制,采取竞争上岗、民主推荐、组织研究的方式,今年以来选拔各类青年人才30人。

“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。



“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。

实施素质“综合评价” 让青年在经风见雨中磨砺成才

柴里煤矿坚持有计划、有重点地选拔培养一批有潜力、有知识、有能力、有责任、有使命感的青年干部,到艰苦岗位上去经风雨、长才干,全面提升他们的综合素质和挑重担、攻难关的能力。

该矿“青年职工朱海涛,是60年老矿充填开采的第一批“探路者”。他潜心研究充填开采新技术,牵头研制的防跑偏恒压带轮、皮带机压带轮、风动式无机运输转输等装置,解决了充填开采的一系列难题,他也从一名技术员成长为副总工程师。

90后大学生赵崇良从掘进专业跨入采煤专业,从技术员成长为生产区队负责人,先后设计安装23631、3606掘进工作面集控中心,创新杆杠式浮力自动排水装置、风水联动全面喷雾、综掘眼上工口支护工口装置等一系列小改小革项目,变“小才”为“大才”,变“良才”为“优才”,推进技术素质不断提升。

今年以来,通过公开、公平、公正选人用人机制,部门有全日制大学及以上学历人员123人,其中“90后”正科级7人、副科级22人,管理人员平均年龄下降3岁,进一步优化改善管理干部的年龄结构,实现了岗位和人才“双向奔赴”。

“岗位是最好的培训,工作是最好的老师。坚持凭实绩使用干部,推动管理干部分板块、分专业、跨区域交流任职,开展跨专业岗位历练,着力提升他们的综合素质和挑重担、攻难关的能力。

他们采取定量与定性、日常考核与月度考核、领导评价与民主评议相结合的方式,严格做好管理专技人员履职考核,加大对“懒、庸、散”干部的问责力度,强化考核结果运用,倒逼干部比学赶超。

他们建立以业绩为重点,由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系,持续改进人才评价方式,完善人才评价标准,优先从基层一线选拔埋头苦干、业绩突出、群众公认的实干型人才。在实行月度考核基础上,每半年组织一次综合考核,实现“等能上能下、能上能加能减”,对考核不合格、业务能力不强、群众认可度低的一律降级调岗,重新竞聘上岗。

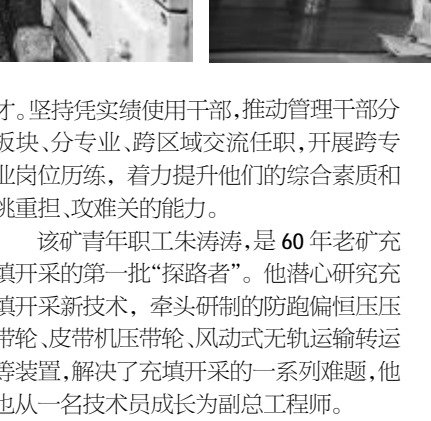
近年来,尽管如此,吉林大华公司从未出现新产品开发及量产超期的情况。我们用新产品不断“圈”新朋友。”吴加州介绍说,今年,吉林大华公司在双质量飞轮方面拓展了不少新市场,比如宇通、上汽大众等,新的客户不断增加。

在汽车飞轮总成及齿圈产品研发、生产方面,吉林大华公司凭借产品质量、供货保证、售后服务等已形成较大优势,在国内外市场上拥有一定的话语权。

“这次,吉林大华公司经过博弈,成功挤掉日系供应商,拿到丰田汽车一款铸铁飞轮产品开发配股权,足以说明吉林大华公司在新产品研发方面的实力。吉林大华公司每年都有50多个新产品立项,由于新产品开发数量及批量生产数量逐年增多,新产品的销售收入已占整个销售收入的50%左右。”吴加州说。

(陈凤海)

“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。



“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。

实施素质“综合评价” 让青年在经风见雨中磨砺成才

柴里煤矿坚持有计划、有重点地选拔培养一批有潜力、有知识、有能力、有责任、有使命感的青年干部,到艰苦岗位上去经风雨、长才干,全面提升他们的综合素质和挑重担、攻难关的能力。

该矿“青年职工朱海涛,是60年老矿充填开采的第一批“探路者”。他潜心研究充填开采新技术,牵头研制的防跑偏恒压带轮、皮带机压带轮、风动式无机运输转输等装置,解决了充填开采的一系列难题,他也从一名技术员成长为副总工程师。

90后大学生赵崇良从掘进专业跨入采煤专业,从技术员成长为生产区队负责人,先后设计安装23631、3606掘进工作面集控中心,创新杆杠式浮力自动排水装置、风水联动全面喷雾、综掘眼上工口支护工口装置等一系列小改小革项目,变“小才”为“大才”,变“良才”为“优才”,推进技术素质不断提升。

今年以来,通过公开、公平、公正选人用人机制,部门有全日制大学及以上学历人员123人,其中“90后”正科级7人、副科级22人,管理人员平均年龄下降3岁,进一步优化改善管理干部的年龄结构,实现了岗位和人才“双向奔赴”。

“岗位是最好的培训,工作是最好的老师。坚持凭实绩使用干部,推动管理干部分板块、分专业、跨区域交流任职,开展跨专业岗位历练,着力提升他们的综合素质和挑重担、攻难关的能力。

他们采取定量与定性、日常考核与月度考核、领导评价与民主评议相结合的方式,严格做好管理专技人员履职考核,加大对“懒、庸、散”干部的问责力度,强化考核结果运用,倒逼干部比学赶超。

他们建立以业绩为重点,由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系,持续改进人才评价方式,完善人才评价标准,优先从基层一线选拔埋头苦干、业绩突出、群众公认的实干型人才。在实行月度考核基础上,每半年组织一次综合考核,实现“等能上能下、能上能加能减”,对考核不合格、业务能力不强、群众认可度低的一律降级调岗,重新竞聘上岗。

“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。

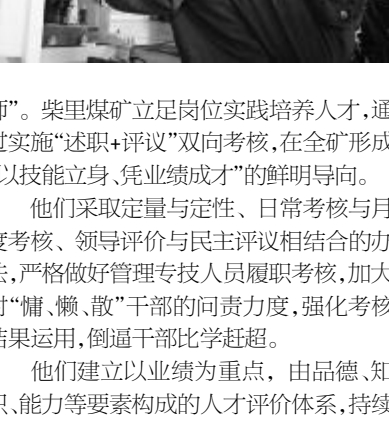
近年来,尽管如此,吉林大华公司从未出现新产品开发及量产超期的情况。我们用新产品不断“圈”新朋友。”吴加州介绍说,今年,吉林大华公司在双质量飞轮方面拓展了不少新市场,比如宇通、上汽大众等,新的客户不断增加。

在汽车飞轮总成及齿圈产品研发、生产方面,吉林大华公司凭借产品质量、供货保证、售后服务等已形成较大优势,在国内外市场上拥有一定的话语权。

“这次,吉林大华公司经过博弈,成功挤掉日系供应商,拿到丰田汽车一款铸铁飞轮产品开发配股权,足以说明吉林大华公司在新产品研发方面的实力。吉林大华公司每年都有50多个新产品立项,由于新产品开发数量及批量生产数量逐年增多,新产品的销售收入已占整个销售收入的50%左右。”吴加州说。

(陈凤海)

“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。



“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。

实施素质“综合评价” 让青年在经风见雨中磨砺成才

柴里煤矿坚持有计划、有重点地选拔培养一批有潜力、有知识、有能力、有责任、有使命感的青年干部,到艰苦岗位上去经风雨、长才干,全面提升他们的综合素质和挑重担、攻难关的能力。

该矿“青年职工朱海涛,是60年老矿充填开采的第一批“探路者”。他潜心研究充填开采新技术,牵头研制的防跑偏恒压带轮、皮带机压带轮、风动式无机运输转输等装置,解决了充填开采的一系列难题,他也从一名技术员成长为副总工程师。

90后大学生赵崇良从掘进专业跨入采煤专业,从技术员成长为生产区队负责人,先后设计安装23631、3606掘进工作面集控中心,创新杆杠式浮力自动排水装置、风水联动全面喷雾、综掘眼上工口支护工口装置等一系列小改小革项目,变“小才”为“大才”,变“良才”为“优才”,推进技术素质不断提升。

今年以来,通过公开、公平、公正选人用人机制,部门有全日制大学及以上学历人员123人,其中“90后”正科级7人、副科级22人,管理人员平均年龄下降3岁,进一步优化改善管理干部的年龄结构,实现了岗位和人才“双向奔赴”。

“岗位是最好的培训,工作是最好的老师。坚持凭实绩使用干部,推动管理干部分板块、分专业、跨区域交流任职,开展跨专业岗位历练,着力提升他们的综合素质和挑重担、攻难关的能力。

他们采取定量与定性、日常考核与月度考核、领导评价与民主评议相结合的方式,严格做好管理专技人员履职考核,加大对“懒、庸、散”干部的问责力度,强化考核结果运用,倒逼干部比学赶超。

他们建立以业绩为重点,由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系,持续改进人才评价方式,完善人才评价标准,优先从基层一线选拔埋头苦干、业绩突出、群众公认的实干型人才。在实行月度考核基础上,每半年组织一次综合考核,实现“等能上能下、能上能加能减”,对考核不合格、业务能力不强、群众认可度低的一律降级调岗,重新竞聘上岗。

“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。

近年来,尽管如此,吉林大华公司从未出现新产品开发及量产超期的情况。我们用新产品不断“圈”新朋友。”吴加州介绍说,今年,吉林大华公司在双质量飞轮方面拓展了不少新市场,比如宇通、上汽大众等,新的客户不断增加。

在汽车飞轮总成及齿圈产品研发、生产方面,吉林大华公司凭借产品质量、供货保证、售后服务等已形成较大优势,在国内外市场上拥有一定的话语权。

“这次,吉林大华公司经过博弈,成功挤掉日系供应商,拿到丰田汽车一款铸铁飞轮产品开发配股权,足以说明吉林大华公司在新产品研发方面的实力。吉林大华公司每年都有50多个新产品立项,由于新产品开发数量及批量生产数量逐年增多,新产品的销售收入已占整个销售收入的50%左右。”吴加州说。

(陈凤海)

“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。



“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。

实施素质“综合评价” 让青年在经风见雨中磨砺成才

柴里煤矿坚持有计划、有重点地选拔培养一批有潜力、有知识、有能力、有责任、有使命感的青年干部,到艰苦岗位上去经风雨、长才干,全面提升他们的综合素质和挑重担、攻难关的能力。

该矿“青年职工朱海涛,是60年老矿充填开采的第一批“探路者”。他潜心研究充填开采新技术,牵头研制的防跑偏恒压带轮、皮带机压带轮、风动式无机运输转输等装置,解决了充填开采的一系列难题,他也从一名技术员成长为副总工程师。

90后大学生赵崇良从掘进专业跨入采煤专业,从技术员成长为生产区队负责人,先后设计安装23631、3606掘进工作面集控中心,创新杆杠式浮力自动排水装置、风水联动全面喷雾、综掘眼上工口支护工口装置等一系列小改小革项目,变“小才”为“大才”,变“良才”为“优才”,推进技术素质不断提升。

今年以来,通过公开、公平、公正选人用人机制,部门有全日制大学及以上学历人员123人,其中“90后”正科级7人、副科级22人,管理人员平均年龄下降3岁,进一步优化改善管理干部的年龄结构,实现了岗位和人才“双向奔赴”。

“岗位是最好的培训,工作是最好的老师。坚持凭实绩使用干部,推动管理干部分板块、分专业、跨区域交流任职,开展跨专业岗位历练,着力提升他们的综合素质和挑重担、攻难关的能力。

他们采取定量与定性、日常考核与月度考核、领导评价与民主评议相结合的方式,严格做好管理专技人员履职考核,加大对“懒、庸、散”干部的问责力度,强化考核结果运用,倒逼干部比学赶超。

他们建立以业绩为重点,由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系,持续改进人才评价方式,完善人才评价标准,优先从基层一线选拔埋头苦干、业绩突出、群众公认的实干型人才。在实行月度考核基础上,每半年组织一次综合考核,实现“等能上能下、能上能加能减”,对考核不合格、业务能力不强、群众认可度低的一律降级调岗,重新竞聘上岗。

“目前,全矿35岁以下管理专技人员118人,各专业后备人才85人,智能装备工程师57人,实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委书记张同科说。

■ 鄒多夫 谢希瑞 胡旭

2024年是首批国家级经济技术开发区成立40周年。

从首批的14家到最新的229家,从分布于沿海12个城市到遍布31个省(区、市)……40年来,国家级经开区由东到西、由点到面,坚决改革开放,以开放谋发展的初心使命,为开放型经济新体制建设、区域协调发展 and 产业高质量发展作出了积极贡献。

党的十八大以来,国家级经开区坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领,积极推进创新驱动,全面深化改革开放,持续发挥对所在地区示范、辐射和带动作用,推动我国经济社会高质量发展。

### 经济发展主阵地

最初不到10平方公里的面积,可以“长”出什么?

在广州经开区,记者找到这样的答案:规上工业总产值、实际利用外资等7项指标居全国经开区首位,综合实力居全国经开区第二位,财政总收入连续7年突破万亿元……

广州经开区2023年交出的靓丽“成绩单”,正是国家级经开区在国民经济中地位和作用日益凸显的写照。

40年来,国家级经开区在盐碱滩涂、荒山洼地中转变方式、调结构、促转型,形成了有利于引进外资、引进技术、引进先进管

理经验的“小气候”,有效发挥了经济社会发展主阵地、增长极作用。

——数量“扩容局”展。截至目前,国家级经开区数量已经增至229家,其中,东部地区103家,中部地区55家,西部地区50家,东北地区21家。

——经济增长强大引擎。2023年,国家级经开区实现地区生产总值15.7万亿元,财政收入2.7万亿元,税收收入2.5万亿元,以千分之三的国土面积,贡献了全国十分之一的地区生产总值和财政收入。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

经理经验的“小气候”,有效发挥了经济社会发展主阵地、增长极作用。

——数量“扩容局”展。截至目前,国家级经开区数量已经增至229家,其中,东部地区103家,中部地区55家,西部地区50家,东北地区21家。

——经济增长强大引擎。2023年,国家级经开区实现地区生产总值15.7万亿元,财政收入2.7万亿元,税收收入2.5万亿元,以千分之三的国土面积,贡献了全国十分之一的地区生产总值和财政收入。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

改革始终是国家级经开区的发展密钥。划定合理明晰的权责关系,建立市场化运行机制,推动营商环境持续优化……国家级经开区聚焦经营主体关切,自主深化制度创新,转变政府职能,破解难点痛点,推动改革向纵深发展。

探索高水平对外开放新路径是国家级经开区与生俱来的使命。昆明经开区紧扣《区域全面经济伙伴关系协定》(RCEP)生效契机,有效提升RCEP项下通关便利化,如今,中铁联集昆明中心站首发用时较以往公铁分段运输模式缩短1天时间,运输成本降低20%以上;作为安徽自贸试验区经开区块,合肥经开区在全国首创跨境电商网购保税零售进出口“退货商品+区快链辅助管理”模式……

40年来,国家级经开区加强对国际经贸新规则先行先试,积极与自贸试验区、综保区、跨境电商综试区等功能型园区联动发展、叠加优势,在填补领域空白、培育新产业新业态、推动投资贸易便利化等方面实施有益探索,形成一批可复制可推广经验,完善高水平对外开放体制机制。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,229家国家级经开区进出口总额10.1万亿元,实际使用外资395亿美元,占全国外贸总额和实际使用外资总额的比重均接近四分之一,成为巩固外贸投资基本盘的“主力军”。

——开放活力持续释放。2023年,2