

城市更新的本质 是推进城市现代化的跃迁升级

周阳

用好城市更新 这个重要抓手

城市现代化是中国式现代化不可或缺的组成部分与关键引擎。当前,我国城市发展正经历从外延式扩张向内涵式发展的深刻转型,新一轮城市更新行动,已成为大多数城市迈向成熟、实现现代化跃升的战略性举措。深刻把握城市更新的本质与内涵,对于推动高质量发展、建设现代化人民城市,具有重大的理论价值与实践意义。

城市更新是走出中国特色城市现代化新路子的关键抓手

近年来,城市更新在城市工作和国家战略中的地位被提到前所未有的高度。2025年中央城市工作会议召开和《关于持续推进城市更新行动的意见》等重要文件出台,标志着城市更新已从局部、分散的“项目工程”,升级为推动城市高质量发展的综合性、系统性战略。这一转变是我国城市发展逻辑发生深刻变革、整体迈向“内涵式发展”阶段、内外部条件共同作用的必然结果。

首先,这是城镇化发展阶段规律的内在要求。依据城镇化发展的普遍规律,当城镇化率达到70%左右后,城市增量扩张速度将趋缓,进入以存量提质为主的成熟阶段。2024年我国常住人口城镇化率已达67%,正处在从快速增长期转向稳定发展期的历史性拐点。城市生命体在经历了“量的快速增长”青春期后,必然迎来“质的全面提升”成年期。过去依赖土地财政、大规模“拆改建”的粗放扩张模式,已不可持续,且积累了诸多“城市病”,城市发展逻辑亟待从外延式向内涵式的根本转变。

其次,这是适应经济高质量发展新动能的主动选择。随着经济发展进入新阶段,传统的“大建设、大消耗、大排放”模式难以维系。城市更新通过对存量低效土地与空间的再开发、再利用,既能直接带动相关投资与消费,稳步扩大内需,更能营造新消费场景、培育新业态模式,为城市经济注入持久新动能。城市更新成为告别“土地财政依赖症”、构建房地产发展新模式、培育新质生产力的重要手段。

最后,这是满足人民美好生活向往的现实路径。随着社会主要矛盾转化,人民群众的需求从“有没有”转向“好不好”,期盼更舒适的居住条件、更优美的环境、更丰富的文化生活和更完善的公共服务。老旧小区设施滞后、安全隐患多、公共服务短板等问题,成为影响民生幸福感、获得感的关键痛点。城市更新行动,尤其是老旧小区改造、历史街区保护活化等,精准聚焦这些群众“急难愁盼”,是践行“人民城市人民建、人民城市为人民”理

念的最直接体现。

城市更新本质上是城市现代化进程的跃迁与升级

城市现代化是一个涵盖经济、社会、文化、生态、治理等多元领域的系统工程,即中央城市工作会议提出的“建设创新、宜居、美丽、韧性、文明、智慧的现代化人民城市”。城市更新与城市现代化之间,不是简单的并列或包含关系,而是手段与目标、路径与愿景的深度融合。

城市更新本质上是城市现代化进程的跃迁与升级,主要体现在三个层面。一是发展逻辑重构。从追求规模扩张转向注重质量提升,从“投资于物”转向“投资于物”与“投资于人”紧密结合,从政府主导的单向驱动转向政府、市场、社会多元共治。这标志着城市发展逻辑的根本转变。二是治理范式迭代。城市更新不是住建或住更部门的单一事务,而是涉及规划、产业、空间、文化、财税、生态等多部门协同的系统工程,推动城市治理体系和治理能力向现代化升级。三是价值基点回归。城市更新的终极目标指向“人”的全面发展和人口高质量发展,让城市不仅是经济和文化的容器,更是市民身份认同的载体、价值实现的舞台,回归“城市让生活更美好”的初心。

因此,当前阶段的城市更新,通过对城市生命体进行系统性的“新陈代谢”与“功能再造”,推动其整体机能向更高形态的现代化人民城市跃迁,是撬动城市内涵式发展的战略支点,是实现城市结构优化、动能转换、品质提升、绿色转型、文脉赓续、治理增效等现代化目标的主要路径。

高质量城市更新推进城市现代化的维度升级

城市更新,关乎空间更关乎发展,关乎当下更关乎未来,是一场深刻革命。当中国城市纷纷步入以存量焕新为主的发展阶段,深刻把握城市更新作为现代化跃迁升级重要抓手的战略意义,因地制宜探索可持续的更新模式,必将推动更多城市在有机更新中焕发勃勃生机,书写中国式现代化城市建设的辉煌篇章。

过去几年,武汉城市更新新实践生动诠释了超大城市以有机更新促有效转型的特色路径。昙华林文化街区、咸安坊和巴公房子等地标建筑、华中中小龟山金融文化公园、良友红坊文化艺术社区、“武钢云谷·606”产业园、南湖和珞喻路巷等一大批重点更新项目,实实在在促进了片区的功能提升、业态焕新、价值增值、治理创新。这些实践共同指向一条清晰路径:以高质量城市更新,带动城市发展方式从粗放扩张向内涵集约转变;再以城市发展

方式的转变,带动经济发展方式从传统路径依赖向创新驱动、绿色低碳转变;最终推动这座超大城市在转型发展发展中不断取得新成效,向着现代化人民城市坚定跃升,实现经济效益、社会效益与战略效益的高度统一。未来,要进一步通过高质量城市更新,推进城市现代化的提档升级。

一是发展动能升级:从要素驱动到创新驱动。通过对老旧厂房、闲置楼宇、低效园区的活化利用,打造创新工场、研发中心、文创空间,为科技创新、人工智能、数字经济、文化创意等新经济提供低成本、高复合的创新载体。更好整治、保护、改造、建设、开发、管理重点更新片区,更好吸引科技、创新、都市工业回归城市中心,实现空间再生产与产业升级的同步,驱动城市经济动能从传统要素依赖向创新驱动跃升。

二是空间品质升级:从粗放失调到集约高效与人文宜居。摒弃“大拆大建”,以“绣花功夫”推进微更新、微改造。一方面,通过土地混合利用、功能复合、立体开发等方式,极大提升存量空间的利用效率和承载能力。另一方面,通过补齐养老托育、公共绿地、停车设施等短板,打造“15分钟生活圈”,并在改造中注重保留社区肌理、邻里关系,让城市空间在提升“硬件”密度同时,更富含人文“温度”,实现从“有居”到“宜居”的深层升级。

三是文化根脉升级:从记忆封存到活化赓续。现代化不是抛弃历史,而是在传承中创新。坚持“留改拆”并举,对历史建筑、工业遗存进行保护性改造与创新性利用,让静态的文化遗产转化为动态的文化场景、消费空间和旅游目的地。这既能留住城市的“根”与“魂”,延续集体记忆与乡愁,又通过“文化+”赋能,将其转化为驱动文旅融合、激发城市活力的软实力,实现传统街区、厂房等文化价值的创造性转化与创新性发展。

四是生态韧性升级:从脆弱透支到绿色低碳与安全可靠。在城市更新过程中,适度超前建设新型基础设施,推进传统基础设施更新和数智化改造,同步嵌入生态修复、海绵城市建设、绿色建筑推广、节能改造,同步更新管网、推广节水节能设施等,系统性提升城市的生态环境质量、资源利用效率和应对气候变化、自然灾害的韧性,推动城市从生态透支者向人与自然和谐共生的生命共同体升级。

五是治理效能升级:从管理主导到多元共治与智慧赋能。城市更新项目天然涉及多元主体复杂利益,必然催生并依赖于协商议事、共建共治的治理新机制。探索建立从居民议事会、社区规划师到“政府搭台、企业唱戏、居民参与”的合作模式,让更新过程成为践行全过程人民民主、培育社区共同体的生动课堂。在更新规划、运营管理中深度应用人工智能、大数据、物联网、数字孪生等技术,推动城市治理向精细化、智能化跃升。

(作者单位为武汉市社会科学院)

求知

周刊

8 长江日报

2026年1月19日 星期一
责编:刘功虎 美编:陈昌
版式:三 刚 责校:文胜

青马在线

乡土人才不只有 “田秀才”“土专家”

李籽宜

农民也能评职称了?最近,《辽宁省新型职业农民职称评定办法(试行)》虽尚在征求意见阶段,却已引发社会广泛关注。“农民评职称”之所以产生热烈讨论,正因其回应了乡村振兴一个迫切课题——如何让乡土人才获得应有的认可。

长期以来,人才评价往往要有“学历、论文、资历”,那些扎根土地的“田秀才”“土专家”、合作社带头人、乡村工匠,虽贡献显著,却因不符合传统标准,难以获得正式的职业认可。辽宁此次探索,旨在打破这一困境。

人才评价的根基,必须扎在创造价值的主体之中。乡村振兴离不开亿万农民的实践。真正让乡土生金的技术能手、带动增收的带头人、传承创新的工匠,才是乡村最宝贵的“第一资源”。若评价体系只认论文、学历,与农业实践脱节,便易陷入“会种地的评不上,评上的不一定会种地”的尴尬。

辽宁改革的突破,在于把评价标尺“还于实践”。能否提高产量、改善品质?能否推广生态农业模式?能否带动农户致富?能否传承乡村技艺?这些由土地、市场、乡亲共同检验的实绩,将成为新标尺。这意味着人才观必须转型,从“仰望象牙塔”转向“俯身阡陌间”,真正认可乡土智慧。

改革总会伴随赞誉与疑虑。点赞声中有“实至名归”,疑虑声中也问“会不会注水”。关键在于坚守“实事求是”。

评出真正的人才,一方面,程序必须公正透明。评审不能只看材料,而要走向田野:业绩是否经得起公示?能否实地查看田头棚舍?群众评议是否真实反映致富能力?另一方面,必须分类评价、多元衡量。种粮大户、农机专家、电商主播、非遗传承人……贡献维度不同,评价标准也应各异。唯有以事实说话,以实效为凭,才能确立起有公信力的乡土人才价值坐标。

政策生命力在于落地见效。为农民评职称,不能止于发证书,更要激活乡村内生动力。

关键在两点:一是强化政策协同,让职称与发展机会深度挂钩。获评职称能否带来更便利的信贷支持、项目优先、参与治理的通道?二是构建健康成长生态。推动“土专家”与“洋教授”交流互鉴,同时坚决防范评审中的功利炒作、形式主义和造假行为,维护制度严肃性。

只有当职称连着实实在在的发展前景,这项改革才能真正深入人心,赋予农民更多获得感、尊严感与未来感。

农民评职称,犹如一把钥匙,试图打开束缚乡土人才的枷锁。它映照的是社会对公平正义的追求,也是对“贡献”内涵的多元拓展。最好的制度,源于时代最真实的需求。今天我们认真衡量并赋能每一份乡土创造,正是在为乡村振兴、城乡融合与共同富裕,浇筑坚实路基。

(作者为吉林大学马克思主义学院博士研究生)

加速从科技 “追赶者”向“引领者”转变

王继承

党的二十届四中全会提出“加快高水平科技自立自强,引领发展新质生产力”,这一论述具有鲜明的问题导向。当前世界百年未有之大变局加速演进,不确定性与风险日益突出。一些西方国家采取种种不正当手段打压中国科技发展,企图通过技术封锁与供应链断链遏制中国进步。在此背景下,实现高水平科技自立自强,是突破关键核心技术受制于人的必然选择,也是将科技发展主动权牢牢掌握在自己手中的内在要求。与此同时,我国社会主要矛盾已经转化,生产力整体水平虽已跃居世界前列,但部分领域和地区仍存在发展质量不高、效益不足等问题。解决这些发展难题,不能继续依赖传统要素驱动的粗放型增长模式,而必须通过高水平科技自立自强,发展以创新为主导的新质生产力。

高水平科技自立自强与新质生产力相辅相成

以高水平科技自立自强赋能新质生产力发展,必须准确把握二者之间的内在逻辑。二者相互支撑、相辅相成。一方面,高水平科技自立自强是新质生产力的核心支撑。只有在新一轮科技革命中前瞻布局,抢占自主创新制高点,确保关键研发链与供应链自主可控,才能为新质生产力发展提供坚实基础。另一方面,发展新质生产力是高水平科技自立自强的目标导向。推动科技自立自强,旨在强化科技与创新在高质量发展中的核心作用,突破关键核心技术瓶颈,推动产业向高端化、智能化、绿色化转型,从而实现生产力系统的整体升级。为此,需从政治保障、产业聚焦、人才培养、制度创新与成果转化等方面系统推进。

要坚持和加强党的全面领导。党的领导是实现高水平科技自立自强并赋能新质生产力发展的根本政治保证。应持续完善党领导科技事业的体制机制,将党的政治优势、组织优势转化为推动科技创新的实际效能。加强科研单位党组织建设,推动党建工作与科研攻关深度融合,强化对科研人员的政治引领与日常监督,营造风清气正、潜心研究的科研生态。

要聚焦关键核心产业。赋能新质生产力,需重点围绕高新技术产业发力。应加强顶层设计与资源统筹,避免低水平重复和恶性竞争,将有限资源集中投向关乎国家安全、民生改善与未来发展的关键领域。加快布局先进产业集群,推动传统产业升级,培育战略性新兴产业与未来产业,支持高成长性科技企业,助力我国从科技追赶者向引领者转变。

重视落实好作为“起步一公里”的教育

培育赋能的高素质人才队伍。没有教育现代化,办不成人民满意的高水平教育,就不可能拥有高水平科技自立自强,更谈不上赋能新质生产力发展。

要推进教育、科技、人才一体化发展,把教育作为“起步一公里”重视好落实好。既要聚天下英才而育之,也要有海纳百川的气度,聚天下英才而用之,吸引海外高水平人才来华创新创业,充分汲取世界前沿科技创新成果。要在全社会弘扬甘为人梯的崇高教育家精神,营造尊师重教、宽容科研受挫的社会氛围,对教育事业、基础研究要有功成不必在我、功成必定有我的持续投入精神,打造堪当赋能新质生产力发展的高素质科研人才队伍。

深化科研体制机制改革。要破除制约科技创新的制度障碍,为科研人员松绑赋能。可探索建立符合科研规律的薪酬制度,推行年薪制试点,摆脱单一量化评价的束缚。简化科研经费管理流程,优化“包干制”使用机制,强化审计监督与自主使用相结合。减轻科研人员非学术负担,推行“揭榜挂帅”等课题组织方式,保障其潜心研究。

推动产学研深度融合。科技成果转化是创新赋能产业的“最后一公里”。应强化企业创新主体地位,支持企业牵头组建产学研协同平台,畅通科技成果向现实生产力转化的渠道。完善相关政策引导与激励机制,吸引社会资本投向国家急需领域,并通过税收优惠、示范推广等方式,促进产学研深度合作,加速创新成果落地。

(作者单位为江南大学马克思主义学院)

1月12日,习近平总书记在中国共产党第二十届中央纪律检查委员会第五次全体会议上发表了重要讲话,在谈到即将开始的地方换届工作时,强调“要把真正忠诚可靠、表里如一、担当尽责的好干部用起来”。

何为“好干部”?习近平总书记将其概括为“忠诚可靠、表里如一、担当尽责”。

现实中,优秀干部并不少见,关键在于精准发现、大胆起用,要打破论资排辈的传统桎梏,给这样的人才放手赋能。

用好“好干部”,在于精准发现。“先有伯乐,然后有千里马”,发现“好干部”的前提是领导者自身要是“好干部”。若自身缺乏识才慧眼,甚至抱有嫉贤妒能、怕被超越的不正心态,即便“好干部”近在眼前,也会视而不见或刻意回避。现实中,部分单位负责人慨叹“无才可选”,往往在于自身识才能力不足或心态偏差。事实上,发现“好干部”绝非易事,具备卓越政治远见、深刻认知选贤任能的重要意义,且自身素养高于被考察者,方能慧眼识珠,精准识别真正的“好干部”。

用好“好干部”,核心在于科学提拔。对发现的“好干部”,要严格遵循党管干部原则,坚持正确用人导向,按组织程序从德、能、勤、绩、廉等维度深入考察,重点严把政治关、能力关、廉洁关。同时,要摒弃平衡照顾、求全责备的惯性思维,“金无足赤,人无完人”,不能苛求“好干部”无任何瑕疵、不犯丝毫失误,而应秉持“用其所长、避其所短”的原则,对符合标准的“好干部”精准引导、大胆推荐、及时提拔。

用好“好干部”,关键在于赋能成长。新提拔的“好干部”难免存在短板弱项与知识空白,各级党委及组织部门需围绕经济社会高质量发展目标,针对性开展履职能力提升培训,为其“浇水施肥”“强筋壮骨”,补齐知识、素质、能力短板,提升政治能力、战略眼光与专业水平。对德才兼备、潜力突出但岗位经历单一的“好干部”,要积极推动跨岗位交流,通过多岗位历练激发创造活力;同时建立完善容错机制,宽容干部在改革创新中的失误,旗帜鲜明为敢于担当、踏实干事、不谋私利的好干部撑腰鼓劲,保障其改革动力与担当精神。

对选拔任用中的“好干部”而言,更需以“忠诚可靠、表里如一、担当尽责”为标尺持续自我提升。要加强主观世界改造,锤炼党性修养与品格素养,坚定理想信念,在追求真理、践行使命中筑牢“四个自信”,在复杂形势面前保持清醒判断与果敢行动;要强化责任担当,秉持“我将无我,不负人民”的初心,不务虚功、不图虚名、廉洁自律,切实为群众解难题、办实事,以务实作为增进民生福祉,始终以党章和共产党员标准严格要求自己,做到自重自省自警自励,老实做人、踏实干事、清白为官。

用好“好干部”,事关党的事业薪火相传,关乎国家长治久安。各级党委和组织部门要树立强烈人才意识,对“忠诚可靠、表里如一、担当尽责”的“好干部”敢于压担子、有计划地安排实践锻炼,真正做到用真人才求贤若渴、发现人才如获至宝、提拔人才不拘一格、使用人才各尽其能,为事业发展提供坚实干部支撑。

(作者为基层公务员)

把真正的好干部用起来

袁文良