第 13 版
每周二出版 第 317 期
2009 年 6 月 9 日

党建周刊

人民日报

组建仅仅半年的河南煤业化工集团，面对国际金融危机冲击，缘何能够逆势而上——

班子强　企业强

本报记者　盛若蔚

背景：作为河南整合资源、做强做大煤化产业的新载体，成立于2008年12月的河南煤业化工集团，是在原永煤、鹤煤、焦煤、中原大化、省煤气化基础上重组成立的国有独资公司，总资产逾700亿元，占有煤炭资源320亿吨以上。

“这是全省规模最大的企业，也是效益最好的企业。”今年初，河南省委书记徐光春考察一家省属国企时如是评价。事实上，它也被业界视为河南最具成长性和活力的企业。

在门类众多的河南国企中一连担当几个“最”——哪家企业这么牛？

或许人们对“河南煤业化工集团”这个名字尚且陌生，但提起永煤、鹤煤、焦煤、中原大化和省煤气化，业界并不陌生。

组建仅仅半年，但这个由河南5家煤化国企集结而成的“煤化航母”，已经显露出不同凡响的“起航”速度与力度。一季度，在国际金融危机冲击下，集团公司煤炭产量仍达到1252万吨，同比增加520万吨；永煤销量增长逾103%；中原大化实现开门红；省煤气化经营“回暖”……成员企业纷纷交出骄人成绩单。

逆势而生，逆势而上。“五指要成拳，必须紧紧抓住领导班子建设这个龙头”。集团董事长、党委书记陈雪枫深感责任在肩，“提升领导班子创造力、凝聚力和战斗力，就得练好‘三字诀’”。

筑牢一个根基——

思想政治建设

思想政治素质如何，直接关系领导班子建设根基是否牢固。集团公司党委清醒地看到，只有拧开解放思想这个“总开关”，其他问题才能迎刃而解。

思想樊笼一打开，发展思路自然来。集团公司下属的永煤集团便是明证。2000年，它还是全省第二亏损大户，一年亏损额上亿。究其根源，问题出在思想上。然而，经历了8年4次思想大解放后，永煤却成功实现3次大“跨栏”。

第一次是2001年。针对产量不高、质量不好、效率低下、人心涣散的困局，永煤党委打出关于采煤、核算、内部运行等一套“组合拳”。就是这些起初不被看好的“怪招”，让企业当年就扭亏为盈，两年后产量就突破1000万吨，利润突破3.1亿元。

第二次在2003年，标志是与宝钢、巴西淡水河谷战略合作。“煤炭市场形势那么好，两块优良资产与宝钢合作，无异于‘往别人碗里夹肉’。”永煤内部很多人不理解。结果，牵手宝钢不久，武钢、马钢、沙钢、莱钢等20多家国内知名企业纷纷登门，签订长期供销合同。

一年后，第三波解放思想浪潮又“汹涌”而来。企业发展是偏居一隅，还是放眼全国全球？是只守煤炭吃老本，还是拉长产业链多元发展？解题的答案是，永煤在省外选定320亿吨储备资源；年销售收入中非煤产业比重已超过煤炭产业。

第四次则就在“煤化航母”组建不久。针对一些子公司观念陈旧、发展不平衡现状，集团公司开展了“大集团、大战略、大目标”讨论。特别是当永煤先进的技术、管理和文化理念，“呼”地猛刮进成员企业时，不少员工甚至高管惊呼：“这股风太清新，清新得有点让人受不了！”然而，变革的种子已悄然萌芽。

“骨头缝里剔肉”、“老虎口里拔牙”……这是长期以来对焦煤韩王公司一线生产的形象描述。年初一次大会上，焦煤党委副书记张延明甫一上任，就点了韩王的名：“韩王的精神可贵，但观念陈旧。在那样的条件下采煤，与其说充满敬意，不如说有些悲哀。外面的世界很精彩，应该向外看、出去闯。”

猛击一掌，振聋发聩！对韩王乃至整个焦煤的领导层来说，不亚于一场“思想地震”。实际上，这样的“思想地震”，眼下仍在集团公司成员企业中此伏彼起……

优化两个机制——

干部任用考核

树业绩导向，凭实绩用人，集团公司坚持“四不用、三优先、三鼓励”的干部使用标准。

所谓“四不用”，即不思进取、不干实事者不用；品头论足、到处逢迎、善于“公关”者不用；不敢负责、不敢碰硬、绕着矛盾走的不用；搞花架子、虚报浮夸、善于作秀的不用。还有一条“军规”更吓人：凡上级领导打招呼，至少两年内不考虑提拔！

“三优先”，即优先从一流的团队选拔干部，从做出一流业绩的员工中选拔干部，从艰苦地区工作过的员工中选拔干部。

“三鼓励”，是指鼓励机关和本地区干部到艰苦地区工作，鼓励专家型人才进入技术或业务型职业发展，鼓励干部向技术化和职业化转变。无论刚到公司的大学生，还是在机关工作的职工，若没到贵州、新疆等外地工作过，提拔基本没戏。

陈雪枫解释，这个“四三三”标准就是要树立一种积极的用人导向，鼓励干部把心思花在事业而非关系上。

反过来，等官、熬官的也没出路——集团公司不搞论资排辈。来自永煤的小伙子马正兰，24岁就当副矿长，26岁便升任矿长。而今，永煤的矿长，无一人超过40岁。“一个副科级干部，业绩好完全可以破格提处级。”陈雪枫说，“但今天上任，明天你不行，照换！”

为避免“万马争过独木桥”，集团公司还搭建起“H”型发展双通道，开通管理、技术两条线。而为了确保公平公开公正，提拔一律“考”字说了算，不分内外。现在，集团公司大规模选拔一年至少一次，70—80个岗位，全国范围内选。

干部使用如此，干部考核更细、更严格。为发挥考核机制的驱动和导向作用，考核以定量与定性相结合、业绩与素质相结合，对干部实行360度综合测评。而且，考核结果可不虚：直接与领导班子和领导干部调整相结合，跟薪酬兑现相挂钩。得分前10名的提拔重用，得分后5名的黄牌警告或降职免职；若连续两年得黄牌，干脆免职。于是，同是正处级干部，收入可能相差10倍、20倍；同年参加工作，收入也可能相差10倍……

锻造三支队伍——

干部人才党员

只有把每个人的智慧集中起来，才会迸发出巨大的能量。集团公司党委深谙此道，从组建之初便加紧对干部、人才和党员三支队伍的锤炼锻造。

“要用优秀的企业文化和核心价值观来打造优秀干部团队。”集团公司党委强调“用心做事”的核心理念，干部要以良心、责任心、事业心来对待岗位和工作。

同时，“岗位奉献期”的概念在干部中也十分流行。一个人在关键岗位，特别是领导岗位的时间有限，要充分利用，多为企业做贡献。于是，在外出谈判的车上，7个班子成员中有5人挂着盐水瓶，让谈判对手深受感动，最终促使全国首例煤钢合作项目成功；于是，外派贵州的干部于顺德自我加压，不到4年便将45万吨的年产规模拓至1000万吨……

秉持“缺什么补什么、干什么练什么”原则，集团公司对人才分层培养，提升素质。5月12日，在集团公司的研讨会上，陈雪枫言之凿凿：各成员企业要调整资金投入方向，调整人力资源结构，力争年底出一批“科技百万富翁”。这是集团公司用优厚待遇吸引人才的新鲜例证。“除了高薪，还要靠事业用好人才，靠感情留住人才。”集团公司党委副书记杨延华说。

科学的“指挥棒”作用明显。在前不久表彰的首批河南省省管企业拔尖人才名单中，集团公司也有22人入选……

在集团公司，还有一条“铁律”没商量：凡新成立公司，党组织必须与行政同步配置、同步开展工作。党员队伍，始终被视为先进人力资源被企业委以重用。“党员先锋岗”、“党员挂牌上岗”、“岗前党员宣誓”……这些党建载体让党员的示范带动之效看得见、学得到。

2008年，整合后的集团公司营业收入突破800亿元，利税逾90亿元，煤炭产量达4500万吨。但对照集团公司的目标：营业收入达千亿元、利税百亿元、煤炭产量超5000万吨……集团公司党委尚不能轻松。

“河南煤业化工集团‘严’字当头，用科学的发展与管理理念抓班子、带队伍，起步十分稳健。”省国资委党委书记、省委组织部副部长申振君表示，不久的将来，一个核心竞争力突出的特大型能源化工集团，定会站立起来。

农村党员创业有基金

广西融水苗族自治县近期开展“党组织服务年·筑巢迎凤行动”，扶持返乡农村党员创业，除政策和技术等方式外，还筹措近40万元建立创业基金。

图为党员领取创业资金。

龙　涛摄（人民图片）

了解民情　网聚民智

人民网“网络问政”调查受关注

本报北京 6月8日电　6月3日人民网主页推出“网络问政”大型有奖调查，受到广泛关注。

该调查问卷由人民网和国家行政学院社会和文化教研部、中国人民大学公共政策研究院共同拟定，调查共37题，题目有“有人认为作为地方领导干部，除了读书、看报、听广播、看电视外，还要养成上网这‘第五习惯’，你如何看待？”“您认为官员是否有义务回复网民提问？”“您认为网络问政会成为执政党的新的执政方式之一吗？”“您如何分析网络实名制的利弊关系？”等，涵盖了领导干部通过网络了解民情、汇聚民智的方方面面，调查数据具有一定的决策参考和学术研究价值。

调查推出后引起网友的高度关注，网友们纷纷留言表达自己对于这一话题的看法。有网友留言说：“盼领导网上亲民不虚拟，有信必复成常规！”“真希望官员能认真对待网民的相关意见，而不是把网络当作秀的舞台。”

同时有网友指出：“此调查很好！很有意义。但是最关键的是领导干部要在工作实践中加以落实和改进，不能停留在表面上！”“领导上网热潮，既是当前网络向政治领域渗透的现实，也是现实中沟通渠道不畅通的反应。因此，网络问政毕竟只是一个平台，最重要的是现实中政通人和。”

网友们普遍认为，社会在进步，执政方式也要随着变化，希望各级政府建立与网民沟通的工作机制，政府官员要借助新的信息交流方式，了解国情民情、管理社会。

截至6月8日16时，已有32285名网友参与投票。特别值得一提的是，在回答“您觉得推动‘网络问政’向前发展，网民还应做哪些事？”一题时，有11196位网友选择了“遵守公德，对自己在网络上发布的事件真实性负责”，从一个侧面体现了网友文明上网、依法用网的心愿和决心。

调查采用网上调查和网下调查并举的方式，人民网欢迎各地政府、企事业单位、高等院校报名参加作为数据样本单位。

（盛　卉）

年轻干部，在实践中锤炼

张志军

不久前，全国培养选拔年轻干部工作座谈会强调，在实践中锻炼、考验和提高干部，始终是培养年轻干部的一个基本途径。事实也证明，坚持在基层一线培养锻炼年轻干部，有计划、有目的地选派年轻干部到任务比较繁重、情况比较复杂、矛盾比较突出的地方去磨炼意志、增强党性、转变作风、增长才干，是年轻干部成长成才的有效路径。

到基层经历磨炼，提高年轻干部处理实际问题的能力。基层实践是检验识别干部的“试金石”。年轻干部多从家门到校门、毕业后直接进入到机关门，工作经历单一，不同程度地缺乏对基层实际情况的深入了解，在党性观念、意志品格、实际本领以及对党的优良传统的继承发扬上还存在差距。让年轻干部到基层摸爬滚打，直接面对困难，独自处理矛盾和问题，不仅有利于加深对基层情况的了解，增进与人民群众的感情，也是对年轻干部成长观的再教育。从基层实际看，也确实急需一批懂政策、懂法律、懂管理、思想解放、勇于创新的优秀年轻干部充实基层领导班子。年轻干部到基层后，应当树立“想要上、先要下”的观念，沉下心、弯下腰，向群众学、向经验丰富的老同志学，提高工作本领。

到生产建设一线接受锻炼，提高年轻干部推动经济发展的能力。把年轻干部推向经济建设主战场，既是在实践中培养锻炼干部的重要途径，也是推动经济又好又快发展的现实需要。通过把年轻干部充实到经济建设第一线，使他们直接参与经济工作，可以培养出一大批懂经济、善管理的综合型、复合型干部。

到矛盾的焦点中经受考验，提高年轻干部应对复杂局面的能力。随着改革的深入推进，社会利益格局调整更加剧烈，矛盾冲突更加频繁、更加复杂。近年来，一系列群体性突发事件给广大干部提升应对复杂局面的能力敲响了警钟。对年轻干部来说，如何应对突发事件，控制事态蔓延，确实是一道考政治、考水平、考谋略、考胆识的综合应对题。针对机关年轻干部由于受部门、岗位、条件限制，接触社会、体察群众、直面矛盾机会较少，应对突发事件和解决实际问题能力欠缺，成长成熟周期相对拉长的状况，可以把处理各种突发性急难事件作为锻炼干部的重要机会。一方面，让年轻干部自身的工作水平得到了提升；另一方面，也为组织部门培养、选拔后备干部提供了新的渠道。

一周视点

背景

近日，中组部、民政部在广西南宁召开全国村“两委”换届选举工作座谈会。中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮指出，要认真贯彻中央办公厅和国务院办公厅《关于加强和改进村民委员会选举工作的通知》精神，扎实做好村“两委”换届选举工作，充分发扬民主，坚决制止拉票贿选行为，确保换届选举公正有序进行。

观点

村“两委”换届拒贿选

村“两委”换届选举不仅是推进基层民主政治建设的主要实现形式，而且关系着全国农村改革、发展、稳定的大局，关系着党的事业兴衰、社稷安危。如果农村“两委”换届选举中的拉票、贿选等行为不被制止，被选上的村“两委”干部不公道、不廉洁，群众有意见、不信服，农村就不会稳定。农村不稳定，国家难安定。

网友：**闫　华**

拉票贿选行为，是对社会主义民主和党内民主的破坏，广大干部很有意见，人民群众深恶痛绝。要坚决刹住在换届中拉帮结伙、串联拉票、贿赂选举等歪风，树立清风，弘扬正气。

网友：**余兴辉**

村民民主意识的淡薄为贿选开了方便之门。当务之急是要通过宣传，提高村民的民主意识，让村民重视手中的权利，让村民明白，选得准，则脱贫有望，致富不难。反之，如贪图蝇头微利，选错对象，则后患无穷。

网友：**文白石**

个人爱好的“红”与“黑”

对于各级领导干部来说，个人爱好，不是简单的个人情趣问题，而是关系地方风气，关系领导者自身的党性修养、工作作风、廉洁与腐败等方面的大问题。从这个意义上看，个人爱好也有“红”与“黑”的分别。

网友：**国　寰**

应对“网上群体性事件”

网络上关注度较高的“群体性事件”，一般都与民生问题密不可分。网民之所以关注，其实也是在关注与己有关的权利和诉求。因此，积极应对网络中的“群体性事件”，实际上就是高度重视民生问题。

网友：**大丫山**

勿让监督流于形式

行风监督是加强和改进部门行业作风的一项重要举措。只有扎扎实实做、认认真真改，才能让群众切实感受到部门和行业作风的新变化和新风貌，才能真正推动党风廉政建设和反腐败工作深入开展。

网友：**戈壁天空**

严防“小圈子”

“小圈子”，是以实现个人或少数人的私利为目的，以同乡、同学、同行、同宗、同爱好等为纽带，建立起来的特殊关系。领导干部搞“小圈子”，破坏民主集中制原则，影响党风和政风建设，这与构建社会主义和谐社会格格不入，老百姓对此也深恶痛绝。

网友：**文白石**

主　持　**赵蓟生**

辑录自**人民网**

更多内容请登陆人民网·中国共产党新闻网：
http://cpc.people.com.cn