

新时代呼唤新担当，新征程需要新作为。近年来，航空工业所属单位认真贯彻落实中央和集团公司党组有关要求，将习近平总书记提出的国有企业领导人员“二十字”标准贯穿领导班子和领导人员队伍建设全过程，系统推进集团公司干部工作“五大体系”建设，持之以恒完善激励担当作为工作机制，积极调动干部职工干事创业的积极性、主动性，为干部担当作为营造环境、搭建舞台、提供保障，涌现出了一批敢担当、善作为、实绩突出的优秀干部。他们牢记使命、聚焦主业，全力以赴确保科研生产任务高质量完成；他们深化改革、大胆创新，奋发进取推动转型升级；他们抗击疫情、“双线作战”，勇挑重担推进复工复产；他们抓实党建、建强队伍，凝聚改革发展强大动力……

现开设“担当作为在一线”系列专题报道，以进一步营造担当作为的浓厚氛围，不断唱响担当作为的主旋律。

——航空工业党组干部部 / 人力资源部



| 本报通讯员 周丹岩

时针已指向子夜，月光洒落的冷光清辉，路灯晕染的昏黄光晕，让此时的西飞大道蒙上了一层不一样的色彩。像无数个晚归的夜晚一样，余晋萱开车行驶在回家途中。她喜欢这样的夜晚，温润静谧，让她有时间思考，在脑中快速盘点一天的工作。在她眼中，时间是最稀缺的资源，千头万绪的工作都要按期完成，必须“智慧加汗水”。

技术、生产、管理和党建工作……35岁的余晋萱已经在中航西飞的多个岗位上历练和打磨。自2018年7月余晋萱任中航西飞党建和思想政治工作部部长、党支部书记以来，她负责公司党委各类综合业务统筹，党的政治建设、组织建设、宣传思想文化、巡察等工作。在西飞党委的关怀下，通过多岗位锻炼，年轻而充满活力的余晋萱凭着自己的勤奋、积极和自信练就了一身过硬的本领。每到一岗位，她都刻苦钻研，努力成为专业领域的“专家”，凭着用心、细心、虚心赢得了领导和同事们的放心。

一路走来，她始终不忘初心，热爱且坚持。在她心中，自己始终是一个心怀赤诚的

心怀赤诚 砥砺前行

——记中航西飞党建和思想政治工作部部长、党支部书记余晋萱

航空人，是一个对党忠诚的党务工作者。“不能辜负组织的期望和同志们的信赖。”笃定、强大、有主见是她内心最坚强的内核。

效果为王 “数据”说话

在工作中，余晋萱不断挑战自己，也慢慢收获经验和心得。无论多难的任务，她都敢接；无论什么样的困难，她都会想方设法地克服。在她的词典里，仿佛天生就没有“服输”二字。当问及她屡屡取得成绩的秘诀时，她说只有两个字——“实践”，问题从实践中来，答案也在实践中，工作结果要通过实效来验证。即使每天事务性工作很多，但她依然会抽出时间保持看书的习惯，因为“理论学习不能放下，没有深厚的理论功底，看问题很难透彻”。

“党建工作做细了就是凝聚力，做实了就是生产力，做强了就是竞争力。”余晋萱坚持在企业党建工作中虚功实做，推动党建工作与中心工作深度融合、同频共振、互促共进。

在基层沉浸多年的余晋萱深刻认识到，基层党组织要用一流的党建工作，才能发挥出战斗堡垒作用，为企业提供坚强的政治保证和强大的动力支撑。

为主动适应全面从严治党新形势下的新标准、新要求、快节奏，以航空工业“1122”党建工作体系、公司运营管理体系业务架构、IT架构为基础，在对标POS系统、构建党建驾驶舱的基础上，2019年在公司党委的领导下，余晋萱组织启动了党建信息化建设，加强党建数据治理能力，将党建工作紧跟公司信息化建设进程，促进与其他业务信息化系统的交互集成，整合多头输入、归并同质要求，用体系化的辅导方式、信息化的支撑手段“为基层减负”，实现横向业务上更融合、人员技能上有精进、资源消耗上更集约、工作效率上有提升。遵循“需求导

向，分步实施，系统融合，适度智能”的原则，以“强化过程管控，确保流程贯通，实现数据说话”为目标的党建信息化平台应运而生。一改过去用空洞的语言汇报党建工作，全部使用“数据”说话。

当前，西飞政治保证模块相关业务已经完成了标准化、规范化、流程化建设，公司党建工作也具备了数字化、信息化、智能化的基础和前提。党建工作成果已转化为体系建设的红利，而每一个参与体系建设、融入体系治理、维护体系权威的人都能分享到这种红利。

体系思考 “全景式”导航

余晋萱始终坚信顶层设计和问计于民相统一，要充分倾听各方声音，了解基层的所思所盼。在工作中，她注重运用科学高效的管理方法和科学的管理改进工作，优化流程，提升效果。

为落实中央“基层减负年”要求，提升党建工作标准化、规范化水平，根据基层党组织反应的普遍问题，她组织部门相关业务室统筹公司内外部六大类党建文宣工作要求，构建了“全景式”导航清单，大家形象地称它为党建工作“导航地图”。在这张清单上整合了星级党组织指标库、企业文化建设标准、党建工作责任清单、党风廉政建设主体责任清单、党建工作绩效考核指标、党支部标准化符合项等六大类工作及考核标准，形成一套完整业务执行表单，包含公司党委，基层党委、总支，党支部三个层级，对应该干啥、怎么干、啥时候干、干到啥程度以及谁的责任做出了进一步明确。清单紧密围绕目标导向、问题导向、绩效导向，从业务、方法、角色三个维度，合并同类相似事项，工作项数总体压缩46.5%，对指标要求、评价标准、工作方法、工作责任等进一步细化明确，使党务工作者有了更加规范的工作

指引，为基层党支部赋予了最鲜活的生命力。“有了这张‘导航地图’，所有党建常规工作都能在清单里检索定位，清晰明了、方便快捷，帮助我们合规、高效、优质地完成党建工作。”党支部书记感慨地说。

只有余晋萱和她的团队成员知道，这张党建“导航地图”融汇了多少人的心血。为了这张清单更接地气、更适用基层操作，她带领大家多方调研，积累丰富案例，然后组织讨论、汇总意见建议、再讨论再修改，每一个环节层层推进。

在西飞党建和思想政治工作部的办公楼里，大家都知道“206”是个神奇的存在。其实，“206”只是一个由办公室改造而成的小小会议室，只有几张拼在一起的简易桌子、几把椅子、一个投影仪，但这里是大家“脑洞大开、放飞思想”的研习所，是思想聚焦的前沿阵地，党建信息化平台、“全景式”导航清单的构想就是在这里化为一个个现实。多少个夜晚，“206”的灯光始终亮着，这里有思想的碰撞、有智慧的火花，一个问题接着一个问题，会议常常从下午一直开到深夜。

单丝不成线，独木不成林。余晋萱明白，要干事业，必须要带出一支“呱呱叫”的队伍，带头发挥榜样的力量就是对团队最好的鼓舞。余晋萱平时语速极快、说话风趣幽默、办起事来风风火火、雷厉风行，超快的工作节奏也带动着大家一起奔跑。为了让年轻人更好地成长，她给予时间多创造学习机会，耐心鼓励。在她的带领下，工作氛围其乐融融，有了浓浓的人情味和烟火气。

“有多大担当才能干多大事业，尽多大责任才会有多大成就。”一切已经开始，一切也还未结束，在她心中还有太多工作需要去做。又一个黎明开启，余晋萱迎着远方红彤彤的朝阳行驶在路上，与她热爱的航空事业一同向阳前行……

微看点

民航局再对三外航发出熔断指令

12月15日，民航局再发熔断指令，对埃塞俄比亚航空公司、俄罗斯依可亚航空公司、瑞士国际航空公司的3个航班再次采取熔断措施。

根据民航局通报，埃塞俄比亚航空公司12月3日入境的ET636航班（亚的斯亚贝巴—成都）核酸检测阳性旅客5例，自12月21日起，暂停该航班运行1周。俄罗斯依可亚航空公司12月3日入境的EO429航班（莫斯科—郑州）核酸检测阳性旅客8例，自12月21日起，暂停该航班运行1周。瑞士国际航空公司12月7日入境的LX188航班（苏黎世—上海）核酸检测阳性旅客6例，自12月27日至2021年1月2日，暂停该航班运行1周。

根据民航局通报，上述熔断的航班量不得用于其他航线。埃塞俄比亚航空公司、俄罗斯依可亚航空公司上述航线12月21日以前的航班和瑞士国际航空公司12月27日以前的航班可继续执行，如期间触发熔断机制，熔断时间将予以累加计算。民航局要求，上述航空公司要做好后续航班旅客安抚和机票退改等服务工作。

湖南省获批全域低空开放试点省份

近期，湖南省获批成为全国首个全域低空开放试点省份。湖南省发改委介绍，3000米以下低空空域是通用航空活动的主要区域，与前期四川、海南等局部空域试点相比，湖南省是全国第一个省域全域开放试点省份，将有利于构建纵横贯通、全省成网的“干线、支线、通用”无障碍串飞航路航线网络。

根据试点要求，湖南省将采用云计算、大数据、物联网等新技术，推动北斗导航系统、5G在低空通信、导航等领域的融合应用，实现通航飞行服务保障数字化、智能化。目前，湖南省正加快通航基础设施建设。按计划，湖南将建成“1+13+N”的通用机场骨架网。

近两年，湖南省以文化体育、旅游观光等为主的消费型通航业务发展迅猛，成为新的增长点。目前，湖南省共有注册通航公司18家，申请在湖南省作业及飞行的通航公司超过50家，在应急救援抢险、飞行训练、航空旅游体验、医疗急救、农林生产防护等20多个领域发挥了积极作用。

湖南省机场管理集团介绍，将打造湖南通航“一小时通勤圈”，通过“飞起来”“热起来”带动通航产业发展。计划近期开通“株洲—张家界”“株洲—武汉”“常德—长沙”等短途运输航线，还将大力开展飞行培训和飞行体验，设立飞行模拟体验点和航空科普馆，激发大众对飞行的兴趣。

（李梦依 整理）

高质量发展新洪都

| 葛玉婷

航空工业于抗美援朝的硝烟烽火中诞生，天生具有保家卫国的红色基因。在面临新时代发展战略任务和人才竞争的形势下，技术人才作为企业技术创新的主体，在企业加快转型升级、推动技术创新、提高竞争力等方面具有关键性作用。航空工业洪都大力加强技术人才培养，激发技术人才创新创造活力，为企业高质量发展改革和跨越发展提供坚强的技术保障和人才支撑。

立足深化改革 打造技术人才发展“生态圈”

洪都公司坚持党管人才，通过开展技术人才管理变革、技术人才激励等，增强人均价值创造，打造技术人才发展“生态圈”。

一方面，深化人才发展体制机制改革。坚持“服务战略、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才发展理念，遵循航空产品全生命周期特点和人才成长规律，贯彻落实创新驱动战略，承接航空工业“首特一”专家设置，培养选拔造就一批引领企业科技发展的技术带头人队伍。建立并完善洪都公司内部专家制

聚集爱国奉献人才 激发创新创造活力

度，发布《内部专家管理办法》，搭建与航空工业专家梯队之间的发展通道，构建与洪都公司职岗位体系相互协同的管理体系。

另一方面，承接航空工业《技术带头人管理办法》，制定企业《内部技术带头人管理办法》，打造符合高科技企业发展的技术人才队伍。发布《技术类高级员工管理办法》，将技术攻关作为技术类员工晋升的重要评分依据，强化技术人员在型号使用、科研攻关中发挥的作用，形成能上能下、能进能出、有利于优秀人才脱颖而出的人才选用机制，激发和释放人才活力。

同时，聚焦战略发展需求，对接重大项目、重点领域、新兴领域，精准引进“高精尖缺”人才，使分配资源更多向研发设计人才、技术骨干人才、关键岗位倾斜，推进谈判工资、项目提成等多种激励方式，逐步实现薪酬分配市场化，提升深化改革发展效能。

围绕重点群体 搭建技术人才队伍“梯队群”

科技是新质战斗力中的核心要素。洪都公司大力弘扬新时代爱国奉献精神和创新创造精神，按照纵向分布原则，将技术人才队伍架构层级分

为：领军层、核心层、骨干层、基础层。围绕不同层级的群体对象，建立面向全体技术人才、贯穿学习和职业生涯全过程的终身培养体系。

梳理和完善专业技术体系。制定飞机、导弹、制造工艺、人工智能、专业技术等六大领域的三级专业技术体系，并根据“十四五”业务发展需要，梳理出30项核心技术，分析掌握核心技术所需要的资源、能力，规划“核心技术—能力—人才”路线图。

搭建技术人才交流平台，赋予技术领军人才技术路线决策权、经费支配权、资源调动权，发挥专家在重大立项论证、重大决策等方面的技术决策风险评估作用和智库作用。

建立骨干技术人才库，实施特殊人才津贴，进一步加大对技术骨干人才的培养激励。同时，洪都公司每年定期组织开展“导师带徒”专项工作，做好技术经验传承工作，使技术人才呈梯队式发展。

坚持开放共享 筑牢技术人才工作“保障网”

基于航空产品全生命周期特点和人才成长规律，洪都公司系统分析高技术人才特征，

盘点企业技术人才队伍能力素质，构建符合公司发展实际的通用和专用岗位素质学习模型。

修订《型号两总人员管理办法》，加强军品任务组织管理体系的梳理，提升型号研制质量效率。加强不同型号/项目之间总师系统技术交流、信息互通、资源共享，完善型号研制人员的激励制度，探索推进谈判工资、项目提成等激励方式，保障型号两总的薪资水平和福利待遇；研究加强对从事基础研究、预先研究人员岗位编制政策给予倾斜。

根据全面深化改革战略部署，企业进一步更新观念、完善制度、创新机制，增强专家成就感、归属感、获得感，不断培育壮大奉献航空、勇于创新的技术人才队伍，为高质量跨越发展提供有力支撑。

加强平台建设 构建技术人才成长“助推器”

搞好技术人才服务，优化技术人才发展环境，加强技术人才平台建设，是提高技术人才工作“软实力”的关键途径。

一方面，洪都公司健全技术人才考核评价机制，强化专业引领、突出业绩考核，绩效考核

中强调技术创新、价值贡献产出。其中，研发序列技术人才绩效指标以型号任务完成、技术攻关、专业技术创新和传承专业经验等为主。制造工艺序列技术人才绩效指标以型号任务完成、工艺攻关、工艺技术创新、传承工艺经验等为主。

另一方面，立足型号研制任务，依托国家级企业技术中心，洪都公司积极打造航空工业和省市人才品牌，积极承接航空工业技术专家队伍梯队，培养了一大批优秀的技术专家，进一步扩大领军人才规模。2020年新增获评全国劳动模范1人、航空工业特级/一级技术专家11人、江西省百千万人才工程入选者2人、江西省政府特殊津贴1人、江西省双千计划入选者2人。公司现有国务院政府特殊津贴、全国五一劳动奖章等各类省市级以上技术专家100余人。

通过以战略为牵引，打出技术人才培养和队伍建设一系列重点举措和机制建设“组合拳”，洪都公司进一步优化技术人才发展生态环境，技术人才对企业战略发展的认同度明显提升，企业组织机构调整、各项体制改革、管理创新等得到高效推进，技术人才的价值理念和行为规范发生较大转变，组织认可度增强。

AVIATION CLOUD 航空云

2021年度中国航空报 征订工作全面启动

心手相连 初心不改

1986-2021