

# 弘扬航空报国精神 加力强军使命担当

## ——航空工业成都所着力推进先进文化力建设

| 和杰艳

文化是一个国家、一个民族的灵魂。2019年，航空工业提出了“一心、两融、三力、五化”的新战略，“三力”之中，“先进文化力”的提出为我们的文化建设工作坚定了方向。唯有积极倡导、培育、拥有先进文化力，才能凝聚员工价值取向，激发所有人向同一目标而奋斗，从而生成持久发展的核心竞争力。航空工业成都所在实践中提炼和总结了“一个对标、两‘翼’并举、三‘为’一体、五个融入”的文化建设模式，为研究所“聚焦航空主业、担当强军主责”提供了强大的精神力量和明确的价值导向。

### 一个对标 瞄准先进文化力的“风向标”

企业间的竞争，其中关键就是以文化力为基础的综合实力的较量。成都所在文化建设中严格对标集团文化建设要求，以打造“先进文化力”为目标追求，实现文化建设的“看齐承接，层层加力”。

全所上下制定学习计划、利用各种平台及时认真学习集团文化宣传系列文件精神。通过开辟园区网文化论坛，广大干部职工线上线下的互动研讨中不断加深对集团文化、先进文化力的理解。成都所制定文化建设五年规划，印发所文化建设管理规定，设置文化建设委员会、办公室和部门文化建设推进小组三级推进组织，明确各部门在相关业务领域的文化建设职责，构建齐抓共管的“大文化”格局。成都所像抓重点型号一样抓文化建设，细致制定年度实施方案，将集团公司相关要求和重点工作要点项目化、条目化、闭环化。

### 两翼并举 激发先进文化力的“内驱力”

先进文化力是凝聚员工的一面旗帜，可以“化”物为强志，“化”人以士气，成都所致力于提升先进文化力构建的主动性，通过内外结合的方式促成文化建设的“内励斗志，外树品牌”。一方面，成都所着力开展“航空报国”精神的深入宣贯，所内电子刊物以每天一期或数期的方式为主题、成系列地报道工作动态，在型号攻坚的重要节点和关键阶段，成都所以弘扬“航空报国”精神为核心要义，激励广大干部职工使命担当、决

战决胜。围绕集团“航空报国、航空强国”初心使命，成都所各部门结合自身特色提炼部门理念、科室（班组）行动准则，乃至明确岗位理念，将初心使命体现在型号攻坚克难的岗位行动和个人职责中。另一方面，成都所持续助力航空主品牌的打造。主动融入全集团“大合唱”“交响乐”的整体工作格局，以航空型号、团队、专家为主体，宣传航空主品牌，努力促使所航空型号、故事在中央主流媒体报道，通过良好的社会美誉度和广泛的品牌影响力持续增强职工工作为航空人的荣誉感、使命感。

### 三为一体 勾勒先进文化力的“生命线”

文化力是一种综合性的内生力量，它不是一个单一变量，而是一个多变量的集成。因此，只有注重系统性、整体性的构建，才能准确把握先进文化力的实质。

成都所将先进文化力的培育视为系统工程，突出文化建设的“突出主线，提纲挈领”，构建“自上而下”和“自下而上”融为一体的文化体系。研究所及时发布文化手册，形成以集团文化为顶层统领，“报国为先，创新为魂，以人为本”工作理念为纲要的文化体系。通过“报国为先”，将报国初心作为广大干部职工思维和行为方式的首要选择。通过“创新为魂”，承接集团战略，将创新作为立所之魂、发展之要；通过“以人为本”，将文化的认知、认同、践行与人的全面发展紧密结合起来。在此基础上，成都所植根文化实践，结合航空工业发展史、优秀人物和典型故事等，以大量图文并茂的案例、声像故事片展播等多种方式传播理念体系。

### 五个融入 打造先进文化力的“主阵地”

先进文化力的最终归宿是转化为企业的执行力，其作用机理归根结底是将强有力的文化引导贯穿于企业管理的各项职能，从而创造价值，提高效益，增强核心竞争力。成都所将战略、科研、管理、环境、员工等因素视作先进文化力构建的主阵地，通过多领域的文化融入，促使文化成为增强凝聚力、激发创造力的重要源泉。

文化有效融入战略。成都所将集团文化建设上升为研究所最重要的战略之一，编写文化战略研究报告，纳入所十大业务单元的战略推进中，

并与型号发展、预先研究、专业能力建设、人才队伍建设等战略单元互融互促。同时，成都所举办“战略发展与创新技术”论坛，组织总师、专家等结合集团战略、报国精神，开展主题宣讲，进行技术交流，确保战略理解到位以及执行能力的提升。

文化有效融入科研。成都所着力开展型号文化建设的理论与实践，对所系列型号精神进行了系统提炼、生动诠释和案例挖掘，开展航空工业型号文化建设研究。同时，将文化宣传与科研计划管理有效对接，促进文化宣传工作与科研中心工作同频共振，文化建设主管部门建立“定点定向”“专人专责”工作机制，对科研工作进行全面跟踪和文化氛围营造。

文化有效融入管理。成都所着力激发文化的管理属性以及管理的文化特性，在相关干部选拔管理办法、绩效管理办法、评先评优规定等制度文件中把航空报国的价值理念作为激励导向；同时把好入口关，在新员工入职手册中明确各类行为规范，对于新员工成长，采取“技术导师+文化导师”双导师制。以部长讲文化课活动为抓手，成都所持续推进各部门将文化理念融入部门管理制度、职工工作手册等方面。

文化有效融入环境。成都所通过树立塑像、矗立歼10、“枭龙”飞机实体、建设各部门文化墙、建设所展览厅等，形成文化视觉感知、感知、建设所展览厅等，形成文化视觉感知、感知的群落效应。精心打造“创新走廊”和“文化环廊”，充分展示职工的创新创意作品和团队攻坚风采。研究所还通过打造各具特色的“文化角”，发挥文化角所具有的“对话空间”“创意空间”和“职工之家”的作用。

文化有效融入人心。成都所坚持上好“一堂文化课”，持续在全所各单位以及入所新员工中进行宣讲，同时积极选拔和培训文化大使，传播航空文化；策划开展文化周系列实践活动，通过家属开放日、青年集体婚礼、岗位创新技能大赛等活动不断丰富所文化品牌。以“航空百问”为牵引，成都所组织型号总师带领技术团队和文化团队联合进行航空文化多媒体作品创作，力求形成一批彰显航空品牌特色、传播力强、认同度高的文化成果。

聚焦未来，成都所将以集团先进文化力的打造作为动力源，强化理论研究和探索实践，着力集团战略的落地生根，为航空梦、强军梦、中国梦不断做出新的贡献。



| 宋亚娟

“将军才调绝尘姿”“不愧名称娘子师”，航空工业成飞总装厂线束制造工段的女工们，就这样疏通着“威龙”的“神经中枢”。她们凭借一丝不苟的工作态度，和勤勤恳恳的身心奉献，获得了“全国先进班组”的荣誉。

此时的通导作业现场，有人躬在机身下，有人站在飞机旁，有人钻进座舱里；有的人趴着，有的人跪着，有的人蜷缩着……线束制造工段的女工们以不同状态工作在“威龙”总装现场。

“25XSP的A孔，430KXA的P孔，39XSP……422PXA……”嘈嘈切切错杂声，大珠小珠落玉盘。外行听来，一片茫然，但通导团队的每个人却练就了一身独门秘籍，能在众声喧哗中独具慧眼，准确无误地辨别出数据是谁说给谁的。

事实上哪有什么独门秘籍，不过是勤习苦练而已。每一组的通导需要经过亮灯确认后才能转入下一组，而每一次的机组任务都有超过2万多组通导。飞机通导完毕，她们的嗓子都要冒烟了。就这样用无数汗水和润喉片，线束制造工段的女工在经年累月

# 不愧名称 娘子师

的团队配合和经验积累中，练就了慧耳辨声的技能。

疏通一架战机的“神经中枢”不仅需要耳听八方，还得练就一身“爬高钻洞”的本领。对这群女工来说，走机背、爬高梯，钻座舱，那都是家常便饭麻溜溜。

“小杨师傅，灯亮了没有啊？”这一嗓子从机身舱位里唤出来一个小脑袋，“实在是看不到。”杨洋一边回答一边揉脖子。这个身材娇小的女孩被团队里的伙伴叫做“洋疙瘩”，正在疏通的电缆插头位置很深，又位于狭小的座舱，需要保持蹲姿并深深地埋着头才能到里面，她此时感觉自己可真成了破土而出的“洋疙瘩”，正大口呼吸着新鲜空气。

机上导通就难在这些地方，电缆插头不是全部暴露在外，电气、雷达、座舱、油箱内部都是又小又复杂的结构，有些地方甚至连头都伸不进去，只有借助镜子的反射才能判断出导通点的位置。

“洋疙瘩”凭借小身板再次钻进座舱里，在这个狭小的空间里，她咬牙保持深蹲，一边接通着电缆插头和导通点，一边和外面的检验员沟通确认，脖子也酸了，腿脚也僵了，这才将头伸出机舱，对检验员点点头。

一声响亮的“灯亮，通过”报出，“洋疙瘩”又把头收回机舱，开始成千上万的导通测试。“79PXA……”“83ZXP……”她的声音响亮地传出，又和其他声音融合在一起……

那天早上，娘子师刚刚结束20个小时的电缆导通，还来不及脱下身工作服，就被组织起来为获奖拍照留念。爱美的女人们虽然没有华服傍身，但成就感和自豪感化作她们脸上最灿烂的笑容，“洋疙瘩”更是开心地比起了“剪刀手”。快门声“咔嚓”响过，工长就高声说道：“大伙儿赶紧上楼，准备工具，10分钟后继续上机导通！”

# 我眼中的 安全生产

| 张强

安全生产是社会永恒的主题，是一切工作的真谛。安全是企业发展的前提和根本，与企业的生存发展息息相关。企业要想寻求更大发展，获得更广阔的市场，就必须切实抓好安全生产工作。如果只是一味地追求经济效益，不重视安全，将付出惨痛的代价。

2019年“兰州布病事件”导致3000多人感染布鲁氏菌，社会影响恶劣，事故调查结果显示兰州生物药厂违法使用过期消毒剂导致病菌的扩散。2020年6月13日，浙江温岭罐车爆炸，导致20死、24重伤、148人住院，事故调查显示涉事运输企业早有“前科”，一直不重视安全生产，终酿大错。

安全生产是红线、是底线、是生命线。作为国防军工企业，安全生产不仅关系到企业发展，更关乎国防安全建设，我们必须吸取经验教训，始终把安全置于生产之前、发展之上，绝不能把安全当作无关痛痒的事情，而要当作头等大事来抓。

作为单位的兼职安全员，深知安全生产的重要性，对于安全生产，我认为应该重点做好以下几点：

正确认识当前安全生产形势。随着任务量的不断增加，每个单位都在努力冲刺，在这种时候安全生产问题就越凸显，稍不重视就有可能造成生命财产损失。所以我们每一位员工在工作中都应重视安全生产，作为兼职安全员，更应勇当安全生产排头兵，扎实开展安全生产工作，确保本单位安全生产不掉队。

做好安全宣传工作。安全生产，宣传先行。应通过横幅、板报、新媒体等多种形式深入开展安全生产法律法规、规章制度的宣讲和安全知识的传播，大力宣传“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，提升全体职工的安全生产意识，人人讲安全、个个抓安全，防患于未然。

加大执行力度。要做好安全生产工作，必须注重执行能力建设，严格按照公司相关规章制度和岗位操作规范办事，尊重科学规律，不拍脑袋不蛮干。作为兼职安全员，定期对本单位开展安全生产检查，及时向领导汇报检查结果，针对暴露的问题制定科学合理的解决措施，防范类似问题再次发生。

俗话说：“安全是根绳，牵着千万人；安全是根线，连着亲人念。”安全生产是我们每个职工共同的愿望。只有安全生产，才能拥有健康幸福的生活。



| 刘宸福

“我爱这个集体、我是这个集体的主人！”在航空工业直升机所规划发展部办公室里，一个红色主色调的看板摆在办公室的门口，“员工委员会”五个大字时刻提醒着员工“我是集体的主人”。看板清晰地显示当期委员成员组成、任职期限和委员会的工作职责。曾任委员会成

员的甘敏介绍说：“员工委员会成员通过部门职工轮流任职，协助部门管理者处理部门日常事务，主要负责部门各项工作的落实、督促、检查和提醒，让每一个员工都参与到部门管理工作中，作为集体的主人释放更多的活力。”

规划发展部部长彭菊平认为，团队建设的核心是协同与合作，团队的凝聚力、向心力和创新力是检

| 邱唯

执行力就是把目标变成行动，把行动变成结果的能力。一个企业要想长远稳步发展，必须依托高效的执行力来增强它的竞争力和发展力。多年来，航空工业航空为打造员工高效的执行力做了诸多的思考和探索，并取得了明显的成效。

### 铸文化 筑愿景 让执行成为一种潜在意识

企业文化是企业的“软实力”，在竞争日益激烈的市场环境下，企业文化管理作为一种更高层次的管理方法与手段，得到了企业的普遍重视。2012年5月，公司领导班子提出了“全员共同努力、打造幸福航空”的施政理念和奋斗目标，并对“幸福航空”应具备的六大指标特征进行了精彩阐述。无论是已经圆满收官、员工满意率较高的《“幸福航空”建设五年规划（2013~2017）》，还是正在逐步实施、稳步推进的《“幸福航空”建设第二个五年规划（2018~2022）》，它们都为航空员工描绘了发展蓝图，确立了奋斗目标、指明了发展方向，让员工们深深感到了航空领导班子兴企有为、造福员工的信心和决心。员工们逐渐感受到了航空在经济指标提升、企业文化建设、员工通道建设、员工工作环境改善等方面带来的幸福感、使命感、归属感、责任感与日剧增，大家深深

意识到：“只有打造高效的执行力，才能促‘幸福航空’建设快速发展！”执行，已然成为一种意识潜移默化地影响着员工的思想、根植于员工的内心。

### 建制度 塑规范 让执行成为一种日常习惯

除了创建先进的企业文化，逐步影响员工，强化员工的执行意识之外，通过建章立制促使员工养成良好的执行习惯也是航空打造员工高效执行力的一个得力举措。

航空个体防护技术研发部防护服室作为研发部门中专业的防护服设计团队，积累专业技术基础，时时关注国际前沿，及时追踪颠覆性技术是他们在创新研发工作中不可缺少的工作环节。为此，防护服室建立了“查新制度”，制度要求每人每月围绕既定的主题进行文献、资料查询，在查阅的同时对文献、资料内容进行消化吸收，整理后形成查新报告，建立知识共享平台，将文献、资料内容分享给部门的每一个人。制度的推行，使团队成员继承和借鉴了同行的成果，在创新研发时有效避免了重复研究，少走了弯路。同时，这些宝贵的成果还指导了团队成员优质高效地攻克了一个个关键技术，解决了一项项技术难题。该服装室各项制度的实施，已使员工们从最初的完成任务变成了防护服设计团队每一位成员的日常习惯。

# 员工自治：激发团队活力

验团队建设成效的重要标准。规划发展部的“90后”职工占到部门总数的近70%，是一个充满活力的年轻团队。由于部门业务涉及战略规划、改革改制、管理创新和信息化等工作，均为顶层性、系统性的工作，对职工的能力要求很高。面对复杂的工作业务和员工个人经验和能力不足的现状，彭菊平谈道：“如何通过团队建设，激发团队成员勇于挑战自我并积极高效完成各项顶层的、复杂的工作，是我们部门成立之初面对的重大挑战。”最后，部门通过群策群力提出解决方案：持续提升团队战斗力，实现“员工自治，解放领导”。

委员们日常主要做什么工作呢？按照部门和员工的年度目标责任书，同时结合当前的工作推进情况，制定监督检查工作计划，组织制定项目负责人工作计划；落实各项考核内容的详细要求；交付上级及交付节点的提醒；承接上级、所内工作事项，需领导决策的事宜，

请示后分解并及时督促工作任务的完成；组织部门召开周例会，并通报上周计划完成情况及本周计划重点工作；承担部门职工合理化建议的搜集和职工思想动态调查，与分工会研究部门内部管理改进，及时解决职工诉求等；督促部门内部党建、质量、保密、安全、培训以及6S等日常工作等等。员工委员会在维护部门有序的工作机制，促使“强凝聚力”文化团队的形成中发挥着重要作用。

此外，委员们被赋予了参与组织治理的权利，员工委员会可推荐月度优秀员工，同时委员会主席参加部门“三重一大”会议等。员工委员会不仅可以督促员工做好自己的工作，同时激发员工更深刻的动力，不断强化员工的责任意识和担当作风，使团队更具创造力、自信心和生产力。

2020年，由于组织机构和管理人员调整，规划发展部只有一位管理者，日常工作如何监督、员工各

项业务如何跟进、与其他单位如何对接。“我们在年终回顾的时候，全年几乎没有因为遗漏、迟交或晚交材料或工作失误被其他单位提醒或点名，我们的年度各项工作顺利开展背后的重要秘密就是我们的‘员工委员会’。”规划发展部纪检委员兼宣传委员谈道。同时，通过员工委员会的日常监督和对部分员工不良行为纠正，也让团队清楚哪些文化是部门提倡的，哪些行为是部门坚决反对的，从而形成良好的工作作风和文化氛围。

“员工自治”的实施，让员工逐步由“被管理者”向“管理者”的角色转换，在解放部门领导精力的基础上，极大地提升员工参与部门团队建设的积极性，持续提升了团队战斗力。同时，各位员工得以快速成长，能够主动承接落实对内、对外各项工作要求，成为能够独当一面的管理能手。

### 搭平台 重引领 让执行成为一种内生动力

打造高效的执行力离不开高素质人才队伍的培养。航空通过开展岗位练兵、技术比武、劳动竞赛、创建劳模创新工作室等活动为培养高素质人才队伍搭建平台、创造机会。其中，劳模创新工作室的创建亮点纷呈。航空先后创建了多个创新工作室。其中，吴峰劳模创新工作室秉承“不断创新、实训实践、传承传播、共享共赢”的宗旨，初步建立了技术攻关和创新、经验交流、成果展示、学习提升等全方位管理体系，努力构建劳模先进创新平台，取得了显著的成绩。

几年来，工作室共申报技术攻关、工艺研究项目140余项，工作室成员承担的项目获得省部级创新成果4项，国家级创新成果1项，国家发明专利2项。通过全体成员的技术攻关项目，解决了科研生产棘手问题，确保了产品质量，保障了生产的顺利进行。近年来，工作室改进项目每年为公司节约资金200余万元。

同时，工作室结合部门实际，为提升员工素质、提高员工技术技能水平，自2014年起，组织了以职工（劳模）为主的讲师团队，通过自编教材，对机加、缝纫、焊接等十多个专业的员工进行培训。通过“师徒结对”活动，一个个骨干成长起来，在工作中迸发了高效的执行力，成为助推企业发展的强大动力。

### 破常规 深挖潜 让执行成为一种责任担当

面对越来越繁重的科研生产任务和严峻的生产形势，航空各生产制造部门提前谋划、提前部署、提前行动，在生产组织模式上进行了改进和提升；统一调配内部资源，打破车间、班组、岗位界限，挖掘单位边际能力，发挥“多兵种”整体协同作战能力，进而强化执行的速度和效率，确保生产任务的最终圆满完成。例如：航空制造二事业部先后成立了“快速协同预备队”、“生产辅助突击队”、“经验示范老部队”、“多面手弹性部队”等团队，先后从特牵、航伞等单位调动员工支持个防车间生产；根据不同类别产品的生产任务量，实行了特牵车间和个防车间部分缝纫工和粘胶工的岗位交流。此举最大限度地缓解了人力资源缺口，树立了制造二事业部一盘棋、一条心、一股劲的大局观、整体观，为产品按节点交付搭手助力，保证了任务节点，特别是“急难重”任务的节点进度。

高效的执行力不是一朝一夕打造而成的，它需要在企业文化的大局建设中、规章制度的实施推行中、高素质人才队伍的培养中逐步形成，它是一种意识、一种习惯，更是一种责任，一种担当，航空将牢记强军首责，在打造高效执行力的道路上奋斗不息、勇往直前。