责任编辑：马宁 联系电话：010-58354188 美术编辑：钟军
2022年3月4日 星期五

改革进行时

坚持和加强党的全面领导 以高质量党建推动高质量发展

国有企业是中国特色社会主义重要的物质基础和政治基础，是党和国家可以信赖和依靠的重要力量，是国家治理体系的重要组成部分。坚持党的领导、加强党的建设，是国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，是国有企业的独特优势。中航技不断加强党的领导，深化两个“一以贯之”，牢牢聚焦军贸主业。以政治建设为统领，坚持方向互通；以企业发展为愿景，坚持目标互通；以文化建设凝聚共识，坚持理念互通。把党的领导与完善公司治理深度融合，把党组织和企业管理组织深度融合。

党建与发展全局深度融合 促进企业行稳致远

把方向、管大局、促落实是国有企业党委的重要功能，中航技发扬坚持党的领导、加强党的建设这一我国国有企业的独特优势，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，保证党的各项政策方针更好地嵌入企业的运营当中，保障党的各项决策部署更好地在公司落地落实，确保在发展的过程中不偏航。

推动“制度融合”。中航技积极推动把党建工作要求写入《公司章程》，在公司本部及所属企业全面完成“党建入章”，进一步明确党组织在公司法人治理结构中的法定地位，确保党对航空军贸工作的绝对领导。

推动“人的融合”。中航技坚持和完善“双向进入、交叉任职”领导体制，推动符合条件的党委班子成员进入董事会、监事会、经理层，认真落实党委书记董事长“一肩挑”、党员总经理兼任副书记的要求。

推动“事的融合”。中航技明确党委会研究讨论是董事会、经理层决策重大问题的前置程序，不断修订完善《公司章程》《决策结构清单》《“三重一大”决策制度实施办法》等制度文件，厘清各治理主体权责边界，构建决策科学、运行有效、保障有力的管理体系。

中航技坚持党的领导、牢牢聚焦军贸主业，紧密围绕“一带一路”，成交总额超过前30年总和，实现资产总额及净利润翻番；全员劳动生产率超过280万元/人、净资产收益率近20%，发展质量不断提升。特别是2021年，中航技直面国际疫情对出口业务的巨大冲击，实现营业收入过百亿，成为航空工业集团百亿领军企业中的重要一员。

党建与经营管理深度融合 促进企业提质增效

基层党组织的战斗堡垒作用是国企党建的重要方面，为核心职能的作用发挥提供强有力的制度载体、组织保障、人才支撑。推动国有企业高质量发展，必须坚持聚焦基层抓党建、抓好党建强基层、建强基层促发展。

一是建强基层组织。中航技坚决贯彻落实“1122”党建工作体系，以“打造贯彻党委决策部署、落实战略举措的战斗堡垒”为目标，以解决实际工作中的“急难险重”问题为切入点，以凝心聚力、苦练内功、建设团队为抓手，通过“三会一课”、主题党日、党员先锋队等载体，将支部党建工作与部门核心业务深度融合，为业务工作的开展提供组织保障和思想保障，切实增强基层党组织创造力、凝聚力和战斗力。

二是育强基本队伍。发挥基层组织作用关键在人，着力把党员培养成骨干、把骨干培养成党员、把党员骨干输送到重要岗位。中航技系统推进干部工作五大体系建设，加强干部队伍统筹规划，修订干部管理制度，进一步规范选拔任用程序，严格落实集团“八项纪律”要求，强化干部日常监督管理。实施“墩苗计划”，开展优秀年轻干部及高潜人才推荐与盘点，形成人才梯队；大力选拔优秀年轻干部，新提拔干部中，“80后”占比90%；坚持事业为上，人岗相适，对不担当不作为干部坚决调整。总结实践经验，完善发布人才引进及开发管理制度，持续加强人才引进力度，2021年招聘的毕业生重点院校占比100%，研究生学历占比达到87%。不断完善培训课程体系，加强人才轮岗交流培养，多措并举引导和鼓励年轻骨干赴海外一线历练。

三是压实管党治党责任。中航技研究制定全面从严治党主体责任清单、加强对“一把手”和领导班子监督的实施意见，层层压实各级党组织全面从严治党主体责任和监督责任，坚决管住管好“关键少数”，不断增强领导干部做到“两个维护”的思想自觉、政治自觉、行动自觉。严格落实政治巡察、专项督查、逐级约谈等制度，杜绝“两张皮”问题发生。落实集团公司党组工作部署，制定完善党建工作责任制考核评价实施办法，逐年开展党建工作考核和党支部书记抓基层党建述职评议考核，考评的激励约束作用日益显现。

通过持续推动党建工作和经营管理的深度融合，激发了干部员工干事创业的激情，促进了党建成果向发展成果的转化。持续两年的新冠疫情，对航空军贸“走出去、请进来”的业务方式造成了严重影响，在公司党委和各级党组织的带领下，中航技干部员工迎难而上，尤其是境外党支部、党员，他们坚守岗位，“双线作战”，承担起疫情防控的第一责任，确保奋战在海外的人员安全完成任务，满足客户需求，树立负责任的国际形象。

党建与文化建设深度融合 促进企业励志铸魂

伟大建党精神是中国共产党的精神之源，中航技坚持以党建工作带动企业文化建设，基于四十多年公司优秀文化的传承，努力赓续和发扬伟大建党精神，在深入贯彻落实集团公司文化要求的同时，构建具有鲜明航空军贸人特点的、鲜明新时代特色的中航技文化体系、发扬党的优良作风，打造文化品牌，加强公司先进文化力建设，提升思想引领力、行为管控力、管理支撑力、团队凝聚力和社会影响力，促进公司核心竞争力的持续提升。

通过以伟大建党精神为引领、文化建设励志铸魂，中航技“国家利益至上”的红色基因愈发鲜明，理论联系实际、密切联系群众、批评与自我批评的企业风气不断形成，风清气正、干事创业的文化氛围愈发浓厚，为航空军贸长远发展提供了坚实的思想保障。

（中航技供稿）

强化人才梯队建设 为企业发展注入原动力

航空工业金城坚持贯彻“聚焦价值创造的成长与共享”理念，在领导干部队伍建设、高技能人才培养、青年人才培养等方面开拓创新，为企业发展注入原动力。

优化干部综合考评 激励干部担当作为

金城一改以往干部考核以“完成”作为标志性结果的方式，找准考核痛点，重塑评价机制。对干部考核工作全面论证，首次实现对干部的分层分类考核，落实责任；完善考核评价维度，突出考核重点，结合国企干部“二十字”标准和干部胜任力模型，进一步完善考核维度，将原来5类考核维度、18项考核指标全面分析后，形成10项考核指标，重点突出“任事担当”“创新能力”“科学管理”等维度。开展360民主在线测评，提升评估效能。借助信息系统，进行数据采集分析，形成团队报告和个人报告，直观展现被评价人的整体考评情况和优劣势。

调整考评方式，提升科学精准。传统干部考核采用对“指标定义”评定打分的方式，考评人对某个分数所对应的考核标准有不同的理解认识，考核的颗粒度较粗，精准性不高。调整后，根据领导干部“行为描述”模式进行考核评价，实现对干部的履职能力考核。通过对各项指标不同层次表现的行为描述，将考察内容由抽象变为具体，减少了评价的主观性，实现考核精准、标准一致，更好发挥考核的引导作用。

开展现场考核，强化考核应用。开展所属单位领导班子现场考核，组成考察组，通过近距离考察、面对面与干部职工交流，加强对所属各单位领导班子和干部的分析研判。在精准画像的基础上，加强考核结果正、负激励的运用。对考核优秀的领导干部予以公开奖励；对考核一般的，由公司领导提醒谈话，了解政治思想动态，提出不足与改进建议，鞭策奋发有为。

聚力搭建成长平台 高技能人才展风采

为进一步改进改善高技能人才培养机制，发挥高技能领军人才在技术攻关、技术革新、传授技艺等方面的带头作用，金城积极创建各级技能大师工作室，开展团队建设，弘扬工匠精神。继董钢工作室被评为“江苏省技能大师工作室”，龚政工作室、周力工作室被评为“南京市技能大师工作室”后，金城还在下属公司层面创建了3个技能大师工作室。

依托技能大师工作室开展创新活动20余项、申请各项专利数量近50项；借助技能大师工作室平台开展校企合作，让技能大师走进校园开展协作、交流；选派工作室成员开展“问道三人行”活动，与同行大师工作室在创建运行、功能发挥、技艺传承等方面开展研讨交流，促进技能人才队伍整体水平提升。

连续组织开展十五届职工技能竞赛和技能运动会，以赛促训、以赛促练，总参赛人次超5000人次，在此基础上，积极组织选拔优秀选手参加集团公司、江苏省、南京市组织的技能竞赛。为使选手取得好成绩，赛前组织内部专家研究制定集训方案；寻找设备实际操练、聘请技术指导帮助选手脱产训练。2019年，金城代表队荣获第三届全国智能制造应用技术技能大赛江苏省选拔赛第3名，参赛3名选手获授“江苏省技术能手”；组织参加2020年度南京市职工职业（行业）技能大赛机床装调维修工技能竞赛，获第一名好成绩；参加集团公司职业女职工技能竞赛，3名女职工在参赛100余名高手中脱颖而出，获优胜奖。

搭建成长平台，组织推荐高技能人才参加全国、集团公司、省市各类评选。金城现有1名全国技术能手、2名江苏省有突出贡献中青年专家、2名航空工业技术能手、3名江苏省首席技师、数名市级的有突出贡献高级技师、技师、技术能手。同时，注重经验总结和方法提炼，编撰的管理创新成果《基于价值创造导向的高技能人才发展体系构建及应用》荣获集团公司管理创新成果三等奖和东南片区管理创新一等奖。

精准培育夯实墩苗 助力青年人才培养

面对激烈的市场竞争，提高员工的整体素质，做好企业的教育培训工作显得尤为重要。金城历经多年实践，初步形成“五位一体”培训模式，即通过面授培训、行动学习、在线学习、个人进修、技能竞赛五个维度构建适合企业多元化发展、多业态共存的培训体系。在传统培训项目“ABC”分类的基础上，重点聚焦A类计划，形成“智引金城”“力行金城”“党建金城”“创领金城”“匠铸金城”“学促金城”6个专题板块，打造品牌，精准培育。

持续推进、动态管理，强化青年人才培养力度，形成动态培养机制。梳理青年人才队伍现状，形成青年员工队伍结构问题及建议方案，连续两年筹划“攀登者”“开拓者”“奋斗者”为主题的青年人才长期班培训，其中“奋斗者”培训为优秀学员进阶培训。以“集团家底”为选题背景，审视、诊断“管理瓶颈”，顶层设计如发展规划、绩效考核、企业文化、人力资源、安全体系等课题，不断提升青年骨干的思考力、执行力和创新力。

金城聚焦“讲政治、创价值、循法治、育人才”工作主线，强化人才队伍建设，力争为制造业转型升级提供最优质的人才保证和智力支持，以人才成长撬动组织机能提升，助推企业高质量发展。

（航空工业金城供稿）

培训是最好的福利

足音

近期，已担任航空工业航标第二制造部党支部副书记的占武汉接到两条感谢的微信，感谢占老师在党群人事部任职期间对几名年轻同志的培养。

2020年3月，因人员更迭频繁，初入职场的青年人数占航标党群人事部人员比例60%以上，因为对工作还不熟悉，对一些业务工作无法胜任。经过商议，该部门决定开展“每日一课”学习活动，让年轻人尽快适应角色转换，进而高质量完成业务工作。

“通过邀请公司专家和业务骨干，每天上午30分钟，从应知应会、逻辑思维能力、口头表达能力、组织能力、岗位胜任能力等多维度开展培训。”占武汉介绍。该系列课程共78节课，持续100余天。邀请部门外专家授课12次，开展读书会6次，逻辑思维游戏9次。2021年，除继续坚持“每日一课”外，部门还开展了13次“干得漂亮分享会”，对部门青年员工承担党史知识竞赛、730慰问、技能实操考试等重点工作“回头看”，增强其承担专项工作的能力。两年来，参训学员的能力均获得提升。其中2名表现突出的青年于2021年底，被公司聘为公司业务室主管经理。

“培训是给员工最好的福利！”据悉，仅2022年2月，航标先后组织8场覆盖全员的职业发展通道以及积分管理的培训。通过现场的积分试算演练，帮助员工明确自己发展定位，激励员工立足岗位发挥能动性，充分发挥自身的岗位价值。

为落实《国有企业改革三年行动方案》的有关要求，打通技术、技能、管理序列员工职业发展通道，航标“改相马为赛马”，通过绩效考核与能力表现等多个维度，做到“业绩与市场对标，薪酬与业务跟跑，激励凭贡献说话”，以此完善公司人才信息库，形成公司的人才梯队，为人才结构分析、人才选用预留工作夯实地基，助力深入推进人才结构性的改革，推动公司高质量发展。

实施战略落地 强化管理变革

——航空工业永红推进年度经营计划分解落地

范欣

2022年是航空工业永红推进“十四五”战略进程的关键之年，是永红抢占新赛道、壮大潜能、管理转型的关键之年，公司党委号召干部职工以时不我待、只争朝夕的紧迫感，以开局就是决战、起步就是冲刺的精神，争分夺秒开展各项工作，全力以赴完成全年各项目标任务。

围绕推进“十四五”战略落地，坚持“稳中求进、守正创新”的基调，公司党委要求紧紧依靠正确的战略驱动，依靠拓市增效，依靠能力建设、依靠高素质人才引进，依靠管理手段变革，依靠党建“双融双促”引领作用发挥，对标华为先进的战略管理理念，对战略进行层层分解和层层落实，形成上下同频共振的发展新局面。

从2020年制定公司“十四五”总体战略规划到2021年分解8项承接子规划再到2022年各部门形成具体的目标、策略和行动方案，战略落实步伐越来越清晰和具体，战略不再是触不可及的画卷，而是企业发展的行动指南和破浪前行的航标。

2022年初职代会后，为更好承接公司规划和年度重点工作目标，2月14~23日，公司15个业务板块针对各自的年度经营计划，逐一进行现场汇报。汇报围绕三个部分展开：对2021年工作进行回顾，重点对标承接公司“十四五”战略存在的差距和主要问题，找出后续工作改进的抓手和着力点；围绕战略规划，用SWOT分析工具分解2022年经营计划并制定具体业务策略；通过OGSM-T工具分解战略规划和年度重点工作目标，结合岗位职责分析优劣势和内外部环境风险因素，明确部门年度工作整体业务策略、主要业绩KPI指标和对应的行动方案及公司所提供的人、财资源保障。

通过10天多轮次紧张的汇报、分析、点评、总结、反复修正，各分管领导和部门负责人对全年工作有了清晰、具体的思路。各部门负责人以端正、认真的态度，反躬自省查找工作中的问题，集思广益理思路，反复补充修正，体现出干部职工不推责、尽职担当、创新变革的履职作为。

通过对“十四五”战略分层次，分步骤的推动实施，公司层面能够把控全局，做好承接和统筹，抓住重点，持续深入战略举措的分解优化；部门层面能充分发挥职能，组织行动方案落地，抓住关键，不断修正业务策略和跟进行动方案进展。公司党委要求全体干部员工要满怀信心，变革管理思维，创新管理手段以适应新发展环境和新发展理念，开创新的工作局面，任何困难和挑战都不能阻挡永红改革创新前行的脚步，“1237N”的年度工作目标一定能实现，推动“十四五”战略目标的达成。

巾帼勇担当 奋进新征程

刘恒

汤庆芳，现任航空工业吉航军械航电事业部仪表工段工长。入厂23年来，凭借航空报国的热情和逐梦蓝天的豪情，她全身心地投入生产一线，默默耕耘，精益求精。多年的努力，不但使她成为工段的技能专家，更让她因为对工段的每一项产品理解透彻，不断在工长的岗位上发光发热，并为公司生产组织、技术提升和质量管控等工作奉献着自己的力量。2021年，工段在她的带领下，获得“全国工人先锋号”，她本人也获得“吉航卓越奋斗者”称号。

潜心钻研 不怕困难

作为一名操作者，她每天钻研产品工艺，经常与技术员探讨产品修理过程，并结合所修产品实际状态多次提出改进产品工艺方法，极大提高了生产效率，降低了产品质量问题出现的次数。同时，她还是工段的技能“多面手”，面对工段人员紧张的局面，她主动找到当时的工长，要求给自身多加担子，为工段分忧，她说：“自己有精力和能力，多干点没什么，只要任务能完成自己就知足了。”2017年，她配合参与某机型飞机仪表系统试修和设备研制，获得公司项目二级奖。

2005~2018年，公司援外任务频率较高，部分援外国家工作和生活条件的艰苦，让人望而却步，可只要公司有需要，她总是第一个挺身而出。那时她的孩子还小，家里的老人身体也不好，但她还是把公司利益放到第一位，克服家庭、身体等问题，多次从事援外工作，以过硬的技术和技能水平圆满完成相关工作任务，获得援外专家组的好评。

细致工作 科学统筹

作为一名工段长，面对机型跨越的历史时期，结合均衡生产的工作要求，她讲究原则注重实效，能够有效利用现代管理方式方法，起到了很好的表率作用。结合2021年度生产任务繁重的实际情况，她始终在思想上要求员工与公司发展目标保持一致，不断坚定完成任务的决心和信心。

每天她认真梳理工段生产任务和上下工序之间的衔接点，利用生产日计划、AOS可视化看板等管理手段，详细地跟踪每一项产品状态，及时发现工段存在的现场问题，在保障产品交付周期的同时提升产品质量，降低产品返修次数。

在下半年决战生产任务的关键时刻，她在常规时间统筹安排各项工作的同时，晚上加班梳理产品工作状态，随时掌握工段人员信息，了解每个人工作状态和工作难点，提前制定排故值班计划，确保在接到排故任务后以最快的速度解决故障问题，为总装和试飞出厂顺利进行奠定了基础，有效压缩了整体生产周期。

勇担重任 初心不改

机载产品能力提升是公司“十四五”重点工作之一，也是公司实现高质量发展的重要途径。汤庆芳带领工段员工完成某型教练机发动机组合仪表外委转自修工作，总计共10架飞机，20件产品，累计节约近90万元的外委费用。

为解决部分产品长期缺件问题，她组织进行项目攻关，利用业余时间协助操作者和技术骨干完成多架油量传感器及协助工段员工完成多架飞机空速管的扩修复活工作，解决了长久以来的缺件困扰，提升了员工技能水平，累计节约成本25万元，体现了航修人精湛的工匠精神。全年带领工段全面保质保量完成49架成套任务的交付，共完成定额工时104805小时，协助完成新机试修和评审工作。

守初心就不会迷失方向，担使命才无惧风险挑战。汤庆芳作为一名航空人正践行着自己的初心和使命。她把自己的青春毫无怨言地奉献给了航空事业。

汤庆芳说：“人的一生是短暂的，在生命的舞台上，能为祖国的航空事业贡献一分力量，已让我感到骄傲和自豪。”她将把航空精神的深刻内涵不断进行传承，继续以勇于攀登和敢于超越的精神，为公司转型升级跨越式发展而努力奋斗。