



李若 汪海 葛玉静

2023年，航空工业洪都干部人才工作以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，按照新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，认真贯彻全国组织部长会议和航空工业年度工作会议部署，全面落实党的二十大精神，赋予干部和人力资源工作的新使命、新任务和新要求，主动承接企业发展的各项任务，持续迭代升级干部和人力资源工作体系，为企业高质量发展提供坚强的组织保障和人才支撑。

### 贯彻党的组织路线 推进干部工作“体系化”

洪都公司党委旗帜鲜明加强党的政治建设，严格按照国有企业好干部“二十字”标准开展干部考察，打造政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的领导班子和干部队伍。

强化素质培养，提升政治素质和专业能力。科学推进领导干部培训培养，持续提升领导干部政治素质和业务能力。高标准策划并组织洪都公司党委副职级以上领导干部参加党的二十精神轮训，组织新提拔提级干部前往浙江大学参加领导干部提级提级培训班，用理论武装干部头脑。加大领导干部挂职交流力度，推动领导干部与航空工业、所属单位之间开展主辅机等干部挂职交流，推动与政府有关部门、航空院校、所属单位之间开展干部挂职交流，推动内部研发设计、工艺技术、生产制造和管理部门之间双向挂职，累计开展双向挂职干

| 本报通讯员 赵聪聪 黄海月

12月4日，“吉祥鸟”AC332直升机完成以水平着陆姿态的单槓着陆工况极限载荷全机静力试验，这是今年8种工况的第16次全机静力试验，年度试验任务提前收官。

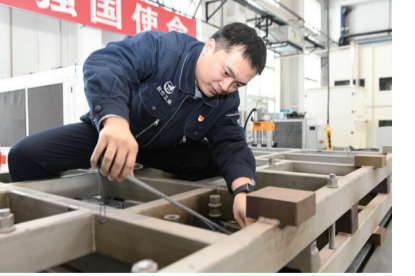
AC332直升机全机静力试验等多项试验都是公司首次开展，面对复杂的试验、紧张的节点，飞机设计研究所成立跨专业试验团队，迎难而上、勠力同心、创新攻坚，抓节点、抢进度，保证了全年16次全机静力试验圆满完成。

### 科学谋划保进度

全机静力试验是验证全机结构静强度是否满足适航要求的重要手段，是适航取证前必须完成的重要试验。安装、调试、测量、评审、检测……8种工况、16次限制载荷和极限载荷试验都包含着众多试验步骤。试验团队每个人都清楚一项项挑战的艰巨性，越艰难、越向前，由结构、强度、试验等不同专业技术专家骨干组成的试验团队开启艰苦的联合攻关。试验团队科学规划试验任务，统筹布局各工况的测量点，合理分配试验资源，试验前与局方充分沟通，与委任审查代

### 创新攻破难关

面对诸多第一次，试验团队遇到了很多难啃的“硬骨头”，试验机约



| 沈菲

习近平总书记给航空工业沈飞“罗阳青年突击队”的回信中，勉励青年人要争做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年。近年来，随着新型号的不断迭代，新材料、新工艺、新技术日新月异，航空人一直在追求创新的道路上默默付出、不断前行。

2021年，怀揣着航空报国的梦想，郑建超进入航空工业沈飞钛合金加工中心，主要负责增材制造技术。作为现代制造业的重要领域，增材制造技

部40余人。健全优秀年轻干部工作机制，根据年轻干部和青年骨干在型号研制、技术攻关、项目管理和专项工作等重点工作中的优秀表现和业绩贡献，构建优秀年轻干部库，制定优秀年轻干部“两型两化储备工程”和“六个助苗行动计划”，动态实现配备目标。

科学选拔任用，选准用好各层级领导干部。树立注重实绩的鲜明导向，全面贯彻落实国有企业领导人员“二十字”标准，落实国有企业深化改革有关要求，持续完善组织选拔实施细则和竞争上岗管理办法。严格执行选人用人工作程序，坚持把政治标准放在首位，大力选用在型号研制、生产制造、改革攻坚中实绩突出、群众公认的干部。强化干部队伍建设统筹管理，坚持系统观念，统筹考虑、通盘把握、整体推进，常态化开展所属单位班子整体结构、运行情况、优化方向和领导干部履职情况、人岗匹配度、培养方向等综合分析研判。推进任期制和契约化管理向深处迈进，全面落实国资委和航空工业关于实施经理层成员任期制和契约化管理相关要求，坚持向下延伸，在所属单位领导干部中分层分类推行任期制和契约化管理，充分激励领导干部创新创造活力。

从严从实管理，加强监督管理和激励担当。科学开展综合考核评价，将“二十字”标准作为企业干部考核评价的重要标准，采用“二十字”标准360°测评，突出“实绩”考核，细化、明确目标任务。在领导干部考核中重点考核在落实科研生产、改革攻坚等重点工作中以及上级巡视和公司内部巡察反馈意见表现的能力素质，实现个

# 谋长远发展之势 聚航空报国之才



人目标与部门工作目标、企业发展目标的精准对接。持续完善监督管理体系，完善干部监督管理制度体系，加强政治监督，充分发挥各级党组织作用，扎实做好领导干部个人有关事项集中填报；规范开展干部兼职、因私出国（境）等日常管理监督工作，认真落实“三龄两历一身份”专项审核、认定。加强专项监督管理，切实服务科研生产经营。丰富正向激励方式方法，坚持领导干部年度考核与薪酬激励相挂钩，在领导干部年度嘉奖方面，实行季度预发、年度清算激励方式，激发领导干部在实现个人绩效目标的同时关注组织目标。健全全域创新激励机制，在政策安排方面，向技术领域倾斜；在奖励等级设置上，重点奖励围绕行业前沿技术等方面的创新项目，积极探索实施“揭榜挂帅”机制。

### 加强党的全面领导 推进人才引用“科学化”

洪都党委深入贯彻落实中央人才工作会议和集团公司人才工作会议会议精神，坚持人才引领发展，推动党中央、集团公司关于新时代人才工作各项决策部署落地生效。

坚持党管人才，落实人才工作领导小组常态化研讨机制。根据航空工业人才工作要求，坚持人才引领发展，结合实际需要，落实人才工作领导小组常态化研讨机制，贯彻落实新时代党的组织路线和人才工作新理念新战略新举措。中央人才工作会议以来，洪都公司召开人才工作领导小组及办公室会议、专家人才座谈会等10余次，推动“1+5+X”“一体两翼”人才强工程落地实施。构建“人才+

工程+项目”三级工作体系，制定《洪都践行“英才工程”实施方案》，分层分类实施五大人才项目（智荟洪都人才项目、青年托举人才项目、菁英聚力人才项目、百杰汇智人才项目、头雁领航人才项目），全面落实航空工业英才工程行动。持续提升人才引进质量，发布《高校毕业生招聘管理办法》，制定实施分层分类的引才策略，加强雇主品牌建设和重点专业岗位博士学历人才招聘，成功举办三届企业开放日，2023年引进重点院校毕业生占比63%。

建强专家队伍，源源不断培养勇于创新的优秀人才队伍。畅通与航空工业专家梯队之间的发展通道，发布《洪都技术带头人管理办法》和《洪都技能带头人管理办法》，完善专家管理制度体系建设。加强青年技术骨干在型号项目中的使用，将“青年科技人才培养”贯穿职业生涯全周期，在重点型号、重大专项攻关中大胆使用青年科技人才，建立技术技能人才骨干库，有序扩大青年技术技能人才库。优化高级职员队伍建设，完成60余名管理类和技术类高级职员选配工作，畅通人才队伍发展通道。加强技术领军人才队伍建设，选拔推荐国务院政府特殊津贴、技术带头人和卓越工程师等40余人。持续加强型号两总队伍建设，修订《洪都型号两总人员管理办法》，建立完善军品任务组织管理体系，完成新研型号两总组建工作，结合工作需要开展多个型号两总人员调整工作。完善技能人才队伍建设体制机制，大力开展高技能人才专家选拔和荣誉推荐工作，推荐各类高技能人才荣誉20余人次，现有各类



高层次技术人才荣誉150项，高技能人才荣誉共计335项。

优化人才结构，强化人才对首责主责主业有力支撑作用。全方位培养用好人才，完善人才引进、培养、使用、评价、流动和激励保障机制推进“育苗”计划I期培养并选拔II期人员，深入推进基础研究、预先研究人才，质量专业人员和制造工艺等专项人才队伍建设。推进柔性用工机制，开展2023年社会化用工和劳务派遣员工劳动合同制考核工作。根据新时代装备建设质量管理体系能力评价要求，完善《劳务外包管理程序》，开展内部员工招聘工作。加强劳动用工考核管理，开展2022年度工（组）长任职考核，共有数百名工（组）长参与考核。以规范劳动合同管理为核心，畅通退出渠道。

### 突出价值创造导向 增强薪酬激励“精准化”

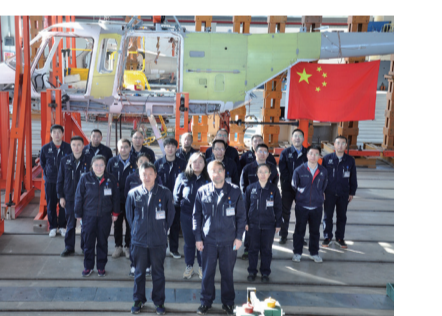
优化激励约束机制，提升劳动用工效率。优化员工绩效管理，以绩效管理提升为抓手，聚焦公司年度改革发展任务，分层分类推动各单位建立员工绩效考核指标库，将企业各项改革发展任务与员工绩效考核指标相映射，研究优化员工绩效管理方法，新增质量提升指标，压实任务系数在各单位薪酬二次分配的实际运用。优化工资总额预算管理，根据各单位性质、承接科研生产任务情况、承担重点型号任务及重要度评价等要素，实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，工资总额预算实行统筹安排、分级管理。完善多层次福利保障体系，完成新增开发补充医保住院发票网上报销

系统，完成企业年金2023年资金分配方案制定，制定2022年企业年金账户余额分配方案。持续提升劳动用工效率，制定洪都公司内部劳动生产率提升方案。制定子公司劳动生产率2023年考核目标，以考核牵引子公司持续提升劳动用工效率。

优化价值分配机制，强化科技创新激励。持续优化薪酬激励体系，针对员工成长发展路径特点，构筑了覆盖员工职业生涯通道的收入分配秩序。对潜在、新进、成熟、骨干和核心员工分层分类制定了与之相适应的价值分配机制和激励机制，比如，安家费、薪酬保护、工资总额增量倾斜、平台支持等。建立科技创新激励体系，灵活运用中长期激励“工具箱”，制定完善洪都公司科技创新激励体系工作方案，系统推进实施优秀紧缺人才薪酬保护、全域创新激励、两所模拟超额利润分享、高教机研制嘉奖、基础研究和预先研究突出贡献团队奖励等激励政策，还设立创新争先、专利奖、科技成果转化奖、合建革新等科技荣誉奖项，持续强化科技创新激励，薪酬分配向科技人员（含研发序列、制造工艺序列、专业技术序列人员）倾斜。洪都公司将把握世界航空科技发展大势，从航空事业长远发展的战略视角开展干部和人才工作，以更强烈的时代紧迫感、更宽广的理论视野、更科学的工作方法，把调查和研究结合起来，真正拿出实招、硬招、新招，积极构建服务新发展格局的干部和人才队伍建设新路径，锻造高素质专业化干部队伍和人才队伍，为企业高质量发展提供坚强保障。

## 心之所向 行之所至

——记“吉祥鸟”AC332直升机强度试验团队



束姿态控制就是其中之一。如何精准控制机体在多测试工况下的姿态稳定，如何对试验机施加约束等问题摆在团队面前。试验团队搜集查阅资料，反复研究论证，制定了直升机六自由度静定约束方案，方案经过验证完全符合试验要求，在准确考核结构强度的同时有效降低了试验风险，在国内首次以新的约束方式成功开展直升机全机静力试验。试验加载设计上，传统方式加载工装数量庞大，不利于试验安装和成本控制。试验团队大胆创新，采用模块化设计机身加载系统，试验工装采用独立式机杆系统，大量采取通用性设计和可互换的积木式设计。

通过预留多种接口，实现各分区试验载荷位置变动能力和转向能力，还创新设计了一套高精度的机身试验载荷计算方法，构建一系列含加载与约束结构在内的精细化试验仿真模型，通过仿真模拟评估试验设计的合理性、有效管控试验风险、验证试验

结果，以创新攻关填补了公司直升机全机静力试验的技术空白。

### 群策群力解难题

滑橇起落架落震试验是一项难度极高的试验任务，其中的接触材料摩擦系数一度是试验团队难以攻克难题。

试验装置需要每次调配重心转动惯量，控制整体姿态，再从3米高空释放后自由下落，测量的滑橇位移数据始终未达到试验要求，原因是滑橇摩擦片与落震平台间静摩擦系数小。试验团队充分发挥各专业特长，集中研讨找寻解决方案，在工艺、材料等多方面尝试改进，经过多次努力后，最终通过研究材料摩擦特性，采用多种材料的防磨片反复试验验证，确定了金刚石材料防磨片的静摩擦系数符合试验要求。群策群力、大胆突破之下，试验难题迎刃而解。

AC332直升机型号强度试验团队在协作中倾注智慧、挥洒汗水，为“打造世界一流直升机企业”，为研制具备优异性能的国产直升机，心之所向、行之所至、行将必至。

## 武仪提高应用型人才培养质量

本报讯 12月14日，上海交通大学外聘博士研究生行业导师聘任仪式在航空工业武仪马民劳模创新工作室举行。航空工业特级技术专家、湖北省劳动模范、湖北省马民劳模创新工作室领衔人马民获聘上海交通大学博士学位博士研究生行业导师，上海交通大学机械与动力工程学院杨斌堂教授代表上海交通大学为马民颁发聘任证书。

马民作为湖北省劳模创新工作室带头人、武仪大气传感技术专业总师，始终在科学原理研究、技术产品发明、工程实践等领域不断耕耘积累。此次聘任不仅是对其个人专业能力和工作

成就的肯定，更是对公司大气传感专业技术实力以及人才培养工作的认可。后续，马民将充分发挥其在航空传感器设计领域丰富的专业知识和实践经验，结合武仪专业发展，为培养更多航空行业人才作出贡献。

此次聘任也开启了武仪与高校合作的新篇章，旨在进一步开展形式多样的“产学研”合作，将人才培养与产业生产过程相融合，进一步提高应用型人才培养质量，实现科学研究与项目实践的紧密结合，促进武仪高质量发展，达成双方共赢新局面。

（付帅）

## 战机的轰鸣是最美的“背景音乐”

| 魏天强

走进航空工业吉航试飞站厂房里，一中队机组长王帅带领的机组是一支平均年龄只有26岁的年轻机组，机组里有很多毕业于大学的小伙子。

2019年1月，王帅因原单位改革发展调整从某单位发动机工段来到了公司进行工作，在分配岗位的时候，习惯了听发动机“唱歌”的王帅只提出一个请求，那就是到离发动机“最近”的单位工作。王帅来到了试飞站后，意味着一切都要再次从基础学起。

作为一名机组长，王帅从理论知识到实际操作，他将所有时间都倾注在战机维修技能的学习上。经过一段时间学习后，他发现只学习工艺文件效果不好，于是他开始多方面学习，从向部队地勤人员请教到查阅各类历年历届机型典型故障产生原因和排除方法，再到深入各类排故现场与内厂技术人员一起切磋琢磨调试细节和控制点，每次得到一个知识点，他就将知识内容记在一个小本子上，以便后续查看。经过多年的日积月累，这个小本子也变成了王帅和机组共同的“飞机维修秘籍”。



一次，试飞站一架飞机因协助发动机厂落实技术通报进行脱发排除后，需要重新调整发动机柔轴间隙。期间技术人员用尽各种办法，始终达不到技术要求，王帅得知情况后主动上前帮助处理，在经过仔细研究后，他以娴熟的专业技能用了不到2小时就调整到了技术工艺标准。经过4年的努力，他的专业技能掌握得更加扎实，他经手的战机转场更加高效、质量更可靠。工作中，王帅始终足马力，以自己的实际行动践行着“以保障军队战斗力为中心、以忠诚奋斗为根本”的公司价值观，全力保障年度生产任务的加速完成。而在王帅的背后也是全体试飞人集体的画像，他们以“夙兴夜寐、夙夜不懈”的精神境界勇挑大梁，为圆满完成全年生产任务提供坚强的保障，战机的轰鸣声也早已成为他们生命中难以割舍的“背景音乐”。

## 创新之路 任重道远

——记航空工业沈飞钛合金加工中心郑建超

术一直备受关注，它以逐层建立物体的方式，打破了传统制造的种种限制，为零件的设计和制造带来了新的可能性。然而，公司作为航空制造领域的主力军，尚未实现大尺寸零件的激光熔化沉积成形增材制造技术自主化。作为公司增材领域的技术人员，郑建超深知肩上的担子重，创新之路任重而道远。

博士的光环赋予了郑建超更多的关注，谈笑间总有人会说：“还有什么不是博士解决不了的？”“小郑博士，你不应该什么都会吗？”为了不辜负领导和同事的信任，郑建超誓要在大尺寸零件增材制造难题上实现突破。

线，从设备的技术指标论证、安装选址、周围环境落实，再到设备的安装、调试及工艺摸索，他将全部精力投入到整个生产线的建设中。然而，生产线的建设不仅是设备与工艺这么简单，热处理、机械加工以及无损检测等工作，要实现技术的突破就要一环一环地解决。他主动作为、深入实践，对外与设计人员、客户代表进行技术交流，对内与各专业各部门沟通，扎根一线开展零件研制，详细了解问题所在，打通工艺流程。

有一次，零件在打印过程中出现了严重的开裂问题。郑建超从容应对，带领钛合金加工中心增材团队开展攻坚工作，系统分析开裂原因，主动向增材领域的专家请教，结合零件生产

状态，最终制定了零件的修复方案，按期完成零件的修复，不仅保住了时间节点，还在解决问题的过程中掌握了激光熔覆修复技术。

今年12月13日，团队完成了公司首个大型钛合金主承力框的成形工作，实现了公司在钛合金激光熔化沉积成形技术上的突破，为公司增材制造技术的发展打下了坚实的基础。自2023年以来，郑建超到工程技术中心技术办公室挂职，在开展大型增材构件激光熔化沉积技术研究的同时，还牵头完成了激光点焊技术研究，实现了激光点焊技术在产品上的首次应用，填补公司内激光点焊技术的空白。