

# Aviation Culture

## 航空文化

编辑：沈建 美术编辑：钟军  
电子邮箱：shenjian@cannews.com.cn  
联系电话：010-84040648  
2014年10月16日 星期四

2014 No.9

总第32期

中国航空报  
China Aviation News

中航物流“聚焦航空、服务航空”



### 思想共振 感情共鸣 行动共进 汇聚战略聚焦和文化融合正能量

——中航物流开展党的群众路线教育实践活动心得

中航国际物流有限公司党委书记 杨有青

2013年12月，中航国际物流有限公司（以下简称：中航物流）与中国航空工业供销有限公司全面重组整合，按照中航工业和中航国际的战略部署，全面担负起“打造高效统一的航空工业集中采购与集成服务平台”的重任。

重组整合是机遇，也是挑战。“升级版”的中航物流如何以最快的速度整合起优势资源，锻造自身核心竞争力，在中航工业降本增效、产业升级中更好地发挥作用，成为摆在公司面前一道现实而紧迫的课题。

恰在此时，党的群众路线教育实践活动（以下简称：教育实践活动）在中航工业成员单位中轰轰烈烈地展开。中航物流按照中航工业党组、中航国际分党组的统一部署，全面启动了教育实践活动。

经过长达7个多月不打折扣、不走过场的精心组织和务实推进，中航物流抓住开展教育实践活动的有利契机，在推动战略聚焦、文化融合、班子建设、管理精细化等方面取得了实实在在的成效。中航物流总部及下属的32家子公司、61家驻供应商代表室，按照统一的战略部署，拧成“一股绳”，共下“一盘棋”，搭建起了适用于航空集采的业务布局，集中采购、军品运输和上线服务能力不断优化，经营规模效率和效益显著提升。

通过教育实践活动的开展，我们深深地认识到，只有感情产生共鸣，思想实现共振，行动才能共进。具体而言，我们主要有以下几点体会：

一是始终坚持将活动作为重组整合后战略聚焦和文化融合的重要抓手，统一思想，凝聚共识。

“风清气正，气正则心齐，心齐则事成”。习近平总书记在教育实践活动总结大会上的讲话掷地有声，而这也正是教育实践活动在中航物流重组整合关键时期发挥巨大作用的关键所在。

中航物流2007年成立后经过不断的探索和努力，经营规模效益突飞猛进，“中航物流”的品牌形象和影响力得到了极大的认可和提升。2013年底与中航供销全面重组整合后，中航

物流拥有由分布于全国各地的32家子公司、7个物流园区、61家驻供应商代表室构成的国内军工行业最齐全的供应保障网络，汇聚了一批在航空材料采购、成套大件运输、物流园区规划运营、一体化物流方案设计及实施等各环节的专家、人才，并在2013年底被中航工业指定为航空工业集中采购专业平台。

受命于公司重组整合的关键时期，中航物流新一届领导班子深刻认识到：思想是行动的先导，要使目前拥有的优势资源发挥出最大的效力，必须首先解决好战略聚焦和文化融合的问题。而要解决战略聚焦和文化融合的问题，思想认识上的转变至为关键。

教育实践活动开展之初，中航物流就将其作为推动内部统一思想认识、凝聚发展共识、解决急难问题的重要契机和有力抓手，由公司党政主要领导担任活动领导小组组长，力求通过教育实践活动的开展，实现“文化融合1+1=1、价值创造1+1>2”的效应。

教育实践活动启动后，中航物流在全系统开展了“作风与文化”大讨论，收集了干部员工对领导班子及成员思想、工作、生活和学习作风四个方面的意见、建议，并组织全系统对公司新战略和“新国企”文化内涵进行了反复、深入的讨论和修改，确定了中航物流“新国企”文化理念体系，并在全系统大力推进文化统一，让新的文化体系在全体干部员工中真正实现“入眼、入心、入脑、入手”。

此外，中航物流领导班子成员还多次通过各种会议、深入基层调研、座谈互动等途径反复宣传公司新的发展战略和发展策略。目前，公司“打造高效统一的航空工业集中采购与集成服务平台”的使命和“成为行业领先的供应链集成服务商”的愿景逐渐成为中航物流人共同的责任和追求，为公司战略聚焦和落地、共同打造“中航物流和谐大家庭”奠定了坚实的思想基础。

二是始终坚持以问题为导向、立行立改、务求实效的工作态度，善始善终，善做善成。

在3月19日召开的中航物流教育

实践教育活动动员大会上，中航国际总经理赖伟宣明确指出：中航物流的此次整合是一项为更好地完成中航工业中心任务而实施的战略性举措，并要求中航物流借助教育实践活动的有利契机，以问题为导向，以积极的心态和强烈的事业心拥抱变革，全力以赴推动战略目标的实现。

问题导向是中航物流开展教育实践活动的总思路。活动开展之初，中航物流即根据重组整合后的实际状况，梳理总结出制约公司未来发展的涉及思想认识、战略执行、管理水平、文化融合、组织建设和子公司发展6大方面的瓶颈问题。

中航物流特别注重通过活动梳理、分析、解决公司重组整合后面临的一系列重大问题，尤其是涉及实现公司使命、愿景等亟需解决的关键性问题以及干部员工普遍关注的问题，让教育实践活动不仅不流于形式，而且以深入务实的方式服务于公司的发展。

在推动公司集体性反思的同时，中航物流也同样重视个人的自我审视。中航物流领导班子成员作为“火车头”，特别注重梳理自身存在的问题，在撰写对照检查材料时普遍修改6次以上，认识一次比一次深刻，措施一次比一次具体、到位；11个直属单位领导班子及39名班子成员、总部55名部门副处级以上中层干部撰写了班子和个人的对照检查材料，深入推进自我反思。通过教育实践活动，班子成员的领导力、普通党员干部的执行力都得到了显著提升。

与此同时，中航物流十分注重查找问题根源，着力探索改进的有效途径，始终坚持边学边改、边查边改、立行立改，能立即解决的问题立即解决，无法立即解决的问题列出整改计划表，并按照相应的时间节点有序推进，促使活动的成效实时显现，增强了广大干部员工对活动的认可和信心。

——搭建平台，创新模式，明确战略转型落地新路径。针对重组整合后关于战略聚焦的迫切需求，中航物流以钛材、特钢、机电、铝材、油料等集采业务为突破口，研讨并执行集

采盈利模式创新、融资性贸易退出等战略举措，完善客户评价、合同管理、流程管理、危机处理4大体系建设；公司领导班子成员多次深入子公司、主要用户单位和战略合作伙伴中调研，围绕“采购专业化、服务区域化”的策略，初步搭建起适用于航空集采的业务布局。

——多方调研，加强协同，积极帮助子公司脱困。针对子公司发展不均衡的问题，中航物流注重帮助困难企业解决历史遗留问题，为其谋划发展出路。公司主要领导多次带队前往经营困难的西北公司调研，总部相关业务部门也积极与西北公司探讨中航物流发展战略，极大鼓舞了西北公司干部员工的士气。

——加强管控，强化执行，奠定精细化管理基础。公司借助教育实践活动，在总部开展“改进团队作风，提高执行力”主题活动，通过支部专题组织生活会、党员民主评议、部门研讨和BSC管理考核等，加强部门团队建设，提高执行力，改进作风，提高工作质量和效能。

三是始终坚持全系统多形式、多

维度、多层次深入推进，全员参与，携手共进。

中航物流重组整合后拥有的32家子公司和61个驻供应商代表室，是公司承担中航工业集采使命的重要依托，但各单位的发展并不均衡。公司派2个督导组深入11家主要直属单位进行全程督导，未派督导组单位和总部各部门也要按照规定动作执行，让活动无死角，从而使总部和直属单位形成“一盘棋”。

中航物流高度重视通过教育实践活动促进全系统作风的改进，结合实际进行分级布置，率先垂范，一级做给一级看，在全系统逐级推进各环节工作，确保活动不打折扣、不走过程、高质量完成。

——在“学习教育、听取意见”环节，中航物流坚持“开门搞活动”，充分发动群众，大力创新活动形式和载体，通过座谈交流、问卷调查、深入一线调研、个别访谈、督导组下基层、开展谈心交心活动等形式，广泛收集总部及地区公司干部员工、离退休老同志对领导班子作风、公司发展、员工切身利益等方面的意见、建议，问

计于民。

——在“查摆问题、开展批评”环节，中航物流不仅高质量地完成了领导班子对照检查、民主生活会等任务，而且通过逐级推进、压茬进行的方式增强了活动的深度和广度。在民主生活会上，各位班子成员主动亮明差距，开展批评敢于直指问题、揭短亮丑，并且本着对同志负责的态度提出了改进的意见、建议，消除了隔阂，营造了开放的沟通氛围，增进了和谐团结。

——在“整改落实、建章立制”环节，中航物流全系统从改进干部作风、提高团队执行力、推动战略落地等多维度分析问题，提出整改措施。总部针对领导班子“四风”方面的意见及影响公司发展的关键问题，提出整改落实方案21项，“四风”突出问题专项整治方案9项，制度建设计划中新建、修订制度共13项；11个子公司领导班子针对96个突出问题提出整改措施151条，39名班子成员针对253个突出问题提出整改措施284条。

通过多形式、多维度、多层次深入推进，中航物流全系统的党员干部进一步提升了践行党的群众路线的自觉性，筑牢了党性认识根基。更为重要的是，公司建立了更完善、更便捷的“下情上达、上情下达”信息共享机制，不仅便于总部充分了解子公司的需求和问题，更好地进行业务布局，而且加强了对子公司的管控力度。子公司战略转型的步伐明显加快，上下形成“一盘棋”，在“打造高效统一的航空工业集中采购与集成服务平台”的道路上抱团发展、携手共进。

10月16日，中航物流召开教育实践活动总结大会，标志着教育实践活动的阶段性工作已经圆满收官。但是，贯彻群众路线没有休止符，作风建设只有进行时，没有完成时。我们将按照中航工业和中航国际的统一部署，抓好各项长效机制的建设和落实，不断巩固教育实践活动的成果，解决公司改革发展过程中的问题，汇聚战略聚焦和文化融合正能量，为中航工业实现产业升级做出新的贡献。



中航物流结合实际的开展教育实践活动开展调查研究，公司总工程师李洪峰陪同中航国际领导调研。

### “航空情·中国梦 ——我的航空记忆”征文评比结果

中航工业航空史办联合《中国航空报》《航空工业通讯》《航空档案》和《航空人》开展了“航空情·中国梦——我的航空记忆”征文活动，自2013年7月至2014年3月历时8个月，共收到38个单位的265篇征文，四家媒体分别刊登了65篇征文。经四家媒体推荐，征文活动领导小组评选，11篇优秀征文获奖。现将获奖征文公布如下：

序号	单位	作者	内容	媒体	奖项
1	中航工业老干局 中航工业总部	刘秋林 冷传生 池耀宗 顾惠忠	围绕中心服务大局 在实践中规范在发展中创新 ——回顾中国航空工业财务管理60年 中国航空	航空工业通讯	一等奖
2	中航国际	王大伟	不入虎穴 焉得虎子	中国航空报	一等奖
3	中航工业黎阳	张英	两代党家人 一世报国情	中国航空报	二等奖
4	中航工业汉航	杨文胜	难忘的五天五夜	中国航空报	二等奖
5	中航工业老干局	戴振明	“一号专案”任务揭秘 ——记我国第一颗氢弹降落伞的诞生	中国航空报	二等奖
6	中航工业发动机	杜兵勇	三线人的苦中乐	航空人	二等奖
7	中航工业洪都	丁建洪 李炎 李彬	惊天魂 ——记“强五之父”陆孝彭	中国航空报	三等奖
8	中航工业老干局	罗绍昆	第一台航空发动机诞生记	航空工业通讯	三等奖
9	中航工业老干局	朱光亮	风雨历程高空台 ——高空台建设45年回顾	航空工业通讯	三等奖
10	中航工业沈飞	郑祖根	小事见精神	航空人	三等奖
11	中航工业安大	李殿武	安大建厂回顾	航空档案	三等奖

不久前，中航工业党组下发了《中国航空工业集团公司所属单位领导班子和领导人员管理工作规定》（以下简称《规定》）。《规定》将“党组织民主选人、管理者高知用人”列为内容，正是中航工业为打造适应改革发展需要的领导队伍的有力证明。《规定》科学规范了所属单位领导班子和领导人员管理制度，为形成富有生机与活力的选人用人机制，打造国际一流的跨国公司提供了强有力的组织保障和领导力量。中航工业沈飞在学习《规定》中进行了经验总结和开拓思考，在领导班子和领导人员“选人”、“用人”等方面破冰前行。

### 塑领导改革力 擎沈飞发展旗

在培训交流层面，沈飞公司着眼于需求、培养和使用，更是舍得花大力气，采取在职培训与脱产培训相结合、组织培训与自主学习相结合，引进外部先进的干部培养理念，重点抓好任职资格培训、高管讲学、网络大学等多种培训形式。2014年上半年，党委中心组专项学习了贯彻党的十八大及十八届三中全会精神、习近平总书记系列讲话精神、群众路线教育实践活动以及上市、法律等方面的知识。重要岗位、新任干部、一般后备干部都进行了专项培训。组织公司领导干部累计参加中航大学培训班、中航装备培训训班50余人次。同时加大岗位交流、挂职锻炼等力度，增强干部培养的前瞻性、针对性和实效性，2014年上半年实现了3批次140多人的岗位调整。

坚持民主选人，初享改革成果。沈飞公司用一系列具体措施坚持了“党管干部原则”、“德才兼备、以德为先、注重实绩、群众公认”的原则，其中，“公推直选”就是“党组织民主选人，管

理者高效用人”的典型例子。去年年底，公司党委首次召开干部“公推直选”选举大会。成功当选者用一年的工作业绩和广泛认可让沈飞党委工作方式改革初现成效，也更加鼓舞了人心。“公推直选”的实施是将党员职工的知情权、参与权、选举权和监督权落实到党内干部推选的全过程。是将来候选人的推选，由过去只有党员参加，扩大到由党员、群众共同参与，通过候选人报名、资格审查、民主评议、笔试、竞聘演讲、现场提问、无记名投票方式产生当先者。其完全公平公开公平的“选人”改革措施不仅拓宽了干部选拔的渠道，创新了干部选拔任用机制，鼓舞了党员、群众的积极性，为公司党委提供了“一个大范围发现人才、竞争中选拔人才、争取各类优秀人才”，壮大领导队伍的创新之举。

严格考核明细，紧盯监督防线。沈飞公司坚持“谁了解，谁评价”的原则，采取分层分类的方式考核领导干部，制定了有据可依的干部综合评价体系，同时加大考核力度，以实际改革推进干部体系运行。综合评价以日常管理为基础，分为年度综合评价和任期综合评价，采取“年度简化考核、任期全面考核”的评价方式。年度综合评价针对领导班子政治素质、经营业绩、团结协作和作风形象等13项指标，按照科学、民主、依法工作的要求，以改进领导班子思想作风、提高领导干部工作本领、改善领导方式为主要内容。

对基层领导班子的考核，一是进一步调整、量化考核指标，增强考核内容的合理性和可操作性，完善评价考核体系；二是做好“四好”领导班子测评结果的应用。领导班子考核有信念、远见、激情、力行和成就等10项考核指标。任期综合评价体系以3年为一个周期，将领导班子和领导干部任期内3次年度综合测评结果，依次按照30%、30%、40%的权重，加权计算得出任期综合测评得分。在监督方面首先要抓好党风廉政建设，抓好党性教育，使优良的工作作风成为管理者科学选人、高效用人的思想保证。其次建立健全述职述廉制度，加强日常管理监督，实时了解动态，做到防微杜渐。

为了更好落实《规定》，探索习近平总书记提出的“三个怎样”的问题——怎样是好干部、怎样成为好干部、怎样把好干部用起来，沈飞干部管理信息化建设正在有条不紊地进行，领导力工程也已进入测试评估阶段。公司正通过一系列的措施提炼、凝聚、弘扬沈飞的精神基因，提升领导干部素质能力，促进公司关键人力资源转型升级，从而形成一套科学合理、系统高效的领导干部选任和管理培养机制，不断充实《中航工业沈飞干部管理工作手册》，最终建立人尽其才、才尽其用的“选人”、“用人”机制，助力沈飞公司实现跨越发展。

（中航工业沈飞供稿）