

国内首个飞机实体火试验验证平台 在津电开工建设

本报讯 7月23日,国内唯一的飞机实体火试验验证平台在航空工业津电开工建设。津电领导班子成员、客户代表、设计施工监理单位负责人、津电职工代表近百人出席奠基仪式。

该项目主要用于各型飞机发动机舱、货舱、弹舱、灭火管网的实体火试验验证能力的建设。项目的开工建设,标志着津电成为继美国、俄罗斯之后,全球第三家具备飞机实体火试验验证能力的厂家。该项目的建成,将有效提升国内飞机防火系统的系统设计能力和综合验证能力,将对津电和国内航空防火专业的发展产生重大而深远的影响。

航空工业津电党委书记、董事长王树刚在致辞中指出,津电防火实验



平台的开工建设对我国航空防火系统基础研究能力和试验验证能力建设具有重要意义,自2010年防火系统研发平台建设启动、2012年与中大火灾实验室合作进行项目申报并组建建设团队、2015年获国防科

工局批准、2016年完成重大非标试验装置合同签订工作直至目前防火平台项目奠基,津电一路跋涉、一路耕耘、一路收获。津电将以防火实验平台成功建设为契机,填补我国飞机防火系统试验验证能力空白,有效提升国内飞机防火系统设计能力,为满足“十三五”及未来一定时期内承担的防火系统研发任务发挥重要支撑作用。

王树刚强调,各施工单位要严格按照工程要求,科学安全施工,加快进度,确保质量;监理单位要强化监管,严把关口,确保把防火平台建设工程打造成精品工程和示范工程,双方携手不忘航空报国初心,牢记强军富民使命,为保障国产现役、在研和下一代军民机良性发展贡献力量。(赵鑫)

陕飞产业扶贫项目顺利开铆

本报讯 7月19日,航空工业陕飞产业扶贫项目——飞机平尾、垂尾壁板以及方向舵前缘小组件外协加工在运9数字化部装生产线顺利开铆。据悉,此次产业扶贫项目得到国家国防科工局、汉中市政府以及用户代表的大力支持和帮助。

近年来,陕飞始终站在党的事业的高度认识扶贫工作,积极推进扶贫工作。在前期产业扶贫项目论证、筹划阶段,公司相关部门本着“不走形式、不走过场,扶真贫、真扶贫”原则,积极协调,主动作为,努力推动该项工作,并于今年6月28日举行了产业扶贫项目两厂四方试件加工协议签字仪式,目前的开铆仪式标志着产业扶贫工作真正迈出了实质性步伐。

开铆仪式上,生产管理部选取了飞机平尾、垂尾壁板以及方向舵前缘等三项小组件交由精扶公司人员试加工,部件厂安排专人现场指导,热情帮衬。后续,陕飞还将安排专人对精扶公司人员进行技能、保密、质量、安全等方面培训,尽快提升精扶公司人员的技能水平和综合素质,加工出符合相关质量标准的合格产品,使精扶公司尽快进入陕飞合格供应商目录,加快脱贫步伐。(游梦雅)

中国航发南方与航空工业洪都 开展厂际联合攻关竞赛

本报讯 近日,中国航发南方与航空工业洪都开展“携手迈向新征程并书写新篇章”厂际联合攻关竞赛。在两厂工会主席的见证下,双方签订了竞赛的协议书,将围绕某型航机未来几年的交付和备件生产开展攻关竞赛,促进生产任务全面完成。

自2017年以来,此次已经是双方第二次开展厂际联合攻关竞赛。竞赛以2018~2020年某型航机生产任务为中心,在对任务进行分解后,形成最

终的整机交付和备件生产计划。在启动会上,双方明确了下一阶段工作方式;以此竞赛为契机,持续向技术提升、质量改进、管理提效、社会资源以及条件建设要能力,全面提升航机科研生产能力,将详细梳理竞赛过程中存在的瓶颈和难点,组织优势资源开展攻坚;两家单位将在计划、工艺、设备资源等方面积极展开对接,分享先进经验,促进各竞赛项目高效推进。(李晨)

航空工业供应链集成服务项目 调研交流会在贵飞召开

本报讯 为推广先进经验、进一步提升航空工业供应链管理与集成服务水平,7月18日,由集团公司主办、航空工业贵飞承办的航空工业供应链集成服务项目调研交流会在贵飞公司成功举办。航空工业相关部门和与会单位领导围绕贵飞供应链集成服务项目展开深入交流,并实地参观调研了由中航物流参与承建并负责运营管理的贵飞物流配送中心。

贵飞公司总经理符德表示,贵飞将积极探索转型升级之路,逐步实现全面取消二级库、为一线提供精准配送服务、优化产业结构三大目标,做强做大航空工业,全力打造国内一流教练机基地和世界一流无人机基地。

中航物流总经理杨有青表示,航空工业供应链集成服务项目需要与实践探索中持续改进、优化,中航物流以打造高效统一的航空工业集中采购和集成服务平台为使命,愿与航空工业各主机单位携手共进,为共建与新时代航空强国目标相匹配的供应链保障体系不懈努力。

航空工业防务工程部生产与保障部部长李世杰指出,贵飞与中航物流以“联合体”模式合作运行,为航空主机厂降低供应链成本、提高生产效率起到了很好的示范作用,在行业内值得推广和借鉴。供应链集成服务管理在军工工业生产中起着至关重要的作用。多年来,航空工业不断寻求推动转型发展新途径,始终在聚焦主业、集中优势资源、加强专业化整合上探索前进,通过集中采购、集成服务来有效降低供应链管理成本。集团下一步将从供应链入手谋划物流供应体系,统筹规划和建设高效统一的航空工业物流平台。各主机单位通过整合物流供应内外部资源,解决二级库浪费问题,加强废料回收管理,集中下料、集中采购、统一物流配送供应,推动航空主机厂精益化管理,实现均衡发展,确保企业高质量运行,产品高质量交付,职工高质量生活。

与会人员还围绕集中采购、信息化设计、二级库管理、物资调剂等内容进行了座谈。(米亚男)

吉航通过罗宾逊直升机定检维修资质审核

本报讯 7月17-20日,东北民航管理局和吉林监察局派出审核组对航空工业吉航罗宾逊系列直升机定检维修项目进行了评审。

审核组分别从申请前的自我审核、风险评估情况、放行人员配备情况等七个方面对吉航罗宾逊系列直升机增项申请工作进行了现场审核。

审核组对此次审核情况进行了汇总,并对需要整改的项目提出整改建议。通过审核,专家组一致同意吉航罗宾逊系列直升机增项项目通过现场审核。航空工业吉航是东北地区第一家对罗宾逊系列直升机定检维修的单位。(朱玉波)

祖孙三代航空情

| 本报通讯员 张樾 刘佳

数载坚持,奉献无悔岁月,代代传承,荣誉寄托情怀。他们从未说过铿锵的誓言,却有着最坚定的信念。他们用一家三代的忠诚,书写着航空报国的情怀。飞将守龙城,新航有卫士,流血流汗不流泪,任劳任怨任驱驰。

在航空工业新航有这样一个大家庭,祖孙三代都深深扎根新航。大哥是军品生产的大工匠,二哥和弟弟都是生产线上的一把好手,兄弟三人承父业,始终坚守军工生产一线。“让中国制造的飞机用上自己生产的金属网”兄弟三人彼此激励,在爱国、建家、兴家,建设新时代航空强国的道路上奋力奔跑。

三兄弟的老家在开封,当年,按照新中国要实现大飞机全面国产化的指示要求,他们的父亲所工作的合作社被三机部收归国有,改名开封铜网厂,代号540,他们的父亲也就成了工厂最早的一批老员工。张胜利和两个弟弟从小听的最多的故事就是“咱们厂的又一项产品填补了国内空白了”“咱们厂又生产出了新型号的金属网”。在这样的环境中长大的大哥张胜利在父亲的带动下,拒绝了县公安局的工作,第一个走进工厂成为保安巴山公司滤器车间一名钳工,这一干就是近40年。

时至今日,已经58岁的张胜利早已成长为巴山军品生产的“大工匠”,有着一手钳工绝活和奇思妙想,生产加工中的疑难杂症到他手里就能起死回生。某航天过滤器的收口尺寸过大,他创新性的通过折弯机压型的方式解决了难题;点焊机焊臂短无法对小滤芯进行点焊,他设计制作了可移动式点焊工;公司接到一个客户曾历时数年无法攻克的军品左右网罩组件加



工任务,他戴着老花镜,自己手绘了很多张工装图,夜以继日不知经过多少次试验,最终顺利通过验收,首次实现了该产品的国产化。

55岁的张杰和48岁的小弟张涛都是丝材生产线不可或缺的一员。近年,军品丝材任务繁重,他俩虽然工种不同,但一起随叫随到是常态。一天晚上十点,设备维修班班长张涛接到电话,分厂氨气房有异味,他立刻返回厂里,此时,刺鼻呛人的氨气味已灌满房间,让人难以靠近,张涛二话不说穿上防化服钻了进去,憋着气摸到了泄漏点,排除了阀门故障。“那天真把我吓坏了,当时氨气泄露的非常厉害,看见他冲进去,我真怕出点啥事。”二哥张杰至今提起这件事仍心有余悸。

三兄弟虽然在不同的岗位,却展现着同样的敬业、担当作风。这一切源自于父亲的教导。三兄弟的父亲是巴山公司的一名老先进,他们进厂带着父亲的期待,带着老一代军工人的传承,“不能给老父亲丢人”是兄弟三个共同的承诺。

2016年,一场突如其来大病,84岁的老父亲住进了医院,握着父亲又黑又瘦、打着点滴的手,兄弟三人心中很是酸楚:母亲早逝,这些年来,

父亲起早贪黑,辛苦劳作,拉扯着三个孩子成家立业,身体早已没有了往年的硬朗。兄弟三人想好好的陪陪父亲,然而,病床上的父亲很坚强,坚决不肯让他们在上班时间往医院跑。“老爸坚决不让我们请假照顾,他们那个年代的军工人,真的是心里只有厂子,就怕影响工作。”三兄弟深深地知道父亲的想法,也明白他视厂如家的满满深情。因此,就算再苦再累,也不会在工作岗位上打折扣,要做就一定要做到最好。每当,兄弟三人从单位带回来荣誉证书或者奖杯,父亲都会乐呵呵的戴上老花镜,仔仔细细的看上大半天,乐得合不拢嘴。

“我们家四代同堂12口人,有9人都在巴山或曾经在巴山工作过,我的一个侄子以及女儿、女婿也都选择了巴山。”提起巴山,张胜利有着说不出的骄傲,眼神里也溢满深情。兄弟三个把老父亲的教导慢慢说给孩子听,他们的孩子也像他们一样带着期盼和传承来到巴山,继续为这个大“家”奋斗、奉献着。

巴山三兄弟一家是无数新航小家创造美好新航大家庭的一个缩影,是新航“爱家 建家 兴家”家文化理念的具体体现,更展现了祖孙三代一脉相承的航空情怀。

昌飞构建基于技能矩阵的员工与企业双赢能力提升机制

| 本报通讯员 雒孟刚 王家林 程晓敏

自2014年,航空工业昌飞将“人才”战略定义为公司的六大战略之一,结合公司内外部环境逐步探索构建并形成一套具有制造业特色的人才培养、成长发展体系——“基于技能矩阵的员工与企业双赢能力提升机制”,为公司现在及未来发展储备最为重要的资源保障。这是昌飞公司在人员能力建设乃至制造企业创新人才管理模式上的大胆尝试。其模式的应用是知识经济时代对企业人才需求提出新的要求,也是进入智能制造时代,员工岗位胜任能力亟待提升的需求;公司现有的培训方式形成的培训效率和效果对员工能力的提升具有局限性;而此模式的探索构建与应用能极大地丰富员工成长通道,激发全员活力,为企业创造价值的同时,实现价值最大化,实现员工与企业共成长。

建立员工岗位胜任能力模型,探索构建技能矩阵评价模型

在企业发展中,员工在岗位上发挥作用、创造价值、人尽其才的主要衡量标准是岗位胜任能力指标(KCI),其目的是用来评估为达成绩效而需要的关键胜任能力。主要内容是通过为员工工作行为的评定,把能力、特质、动力和态度进行量化和定性,并且使员

工工作行为反映绩效的过程可控、可观察、可改进。主要特性表现在:评价当前,但指标具有潜质特征,提出努力方向。

在公司人才发展战略实施过程中,根据关键胜任能力指标探索构建公司员工技能矩阵评价模型。公司定义技能矩阵的核心是明晰团队能力现状与需求的差距,用以确定未来的发展方向。技能矩阵实际上是一种团队建设工具,它以确保业务需求得到满足为前提,明确团队成员完成团队工作所需的知识技能和能力要求,通过盘点团队成员的实际水平与需求之间的差距,提出未来团队的发展建议,以及为未来人员配置提供依据,最终实现团队组合的最优化。

基于技能矩阵评价模型,找准员工实际能力与专业能力要求差距

公司要求员工技能矩阵的建立,应该结合单位生产运行的实际需求来开展,既要为瓶颈工序(产品)培养熟练工,体现工匠精神,又要培养工种互代的多面手,体现一专多能。而关键胜任能力指标的核心是岗位胜任能力模型,通过建立全方位的、系统的岗位胜任能力模型树,评估目前员工行为表现符合哪一个能力等级指标,然后再根据其提出努力方向,这具有很强的针对性,把工作能力和学习能力(岗位素养、管理素养)等,探

索构建一套适合企业持续发展的人才培养体系,纳入员工职业生涯规划。

系统规划和完善制度,最终形成方法论

系统构建顶层制度,确保技能矩阵建设能有效落地。在技能矩阵的前期推进过程中,公司针对各基层单位暴露出来的问题,从顶层规划上系统构建公司技能矩阵建设的框架制度,给各个基层单位下发“图文话管理——技能矩阵建设”编制建设指南,明确了必须纳入考核维度和不能纳入考核维度的事项。

引导各单位实现从“人评”向“数据说话”机制的转变。公司完善顶层制度后,要求评价模式必须用“数据说话”。公司对员工技能的评价只能通过“考试、考核(历史材料验证)、培训结论”等材料作为支撑。

充分利用SOCDP可视化看板,进行“晒态势”管理。公司要求各单位在SOCDP看板的“成长与快乐”模块下建立员工的技能矩阵,其目的是弥补权威鉴定机构对员工“技能”的评价模型在“专业性”“及时性”与实际工作的关联度”等方面存在的不足,并且能够实现业务技能与实际输出结果相匹配。在实施过程中,探讨建立单位级技能等级标准,应用数据结果建立评价体系,通过“晒态势”管理模式,让干得好的员工受到鞭策和激励,

让干得差的员工感到不好意思。当然,构建员工的技能矩阵过程实际上也是一条“价值链”的梳理过程。

建立多元化激励机制,助推员工岗位技能提升

公司各单位结合生产管控实际,建立包含岗位晋升、月度绩效、班组基金等激励形式的多元化绩效激励机制,这是推动员工主动学习、提升技能、成长成才的重要手段,也是推动技能矩阵工具实施落地的“催化剂”。主要体现在以下几点:

公司建立员工技能矩阵评价模型的应用与能力提升长效机制。公司每年组织一次全体员工技能等级评定,形成工种级技能矩阵图,评定结果作为公司职业生涯规划、劳动用工改革的重要依据。

依托技能矩阵的评价结果,构建基于员工职业生涯发展的宽带薪酬体系。宽带薪酬体系的构建,深度融合员工技能矩阵的评价结果,其核心理念是:同一岗位的员工,在劳动强度和贡献大小基本相同的情况下,技能水平高的员工,津贴水平更高,晋升的速度更快。

基于技能矩阵的评价结果,搭建员工能力提升的培训体系,实现员工能力提升的PDCA循环。公司构建的三级培训体系是以实现员工能力提升的PDCA循环为主线。公司基于技能

矩阵的评价结果,制定培训计划时优先补“短板”。随后,对培训效果进行评估,为用人及新的培训决策提供依据。同时,利用动态更新的方式,验证员工与企业能力是否实现共同提升。公司通过实施培训后,定期对员工的技能矩阵进行重新评价,同时结合班组的绩效、质量运行指数、效率指数的变化情况验证是否实现了员工和企业的双赢。

同时,为加大员工培养成才,公司内部专门设置了“技能提升站”,主要负责新进员工的基础技能培训、上岗考核、编制及优化各类操作指导书、生产线关键设备操作人员的技能提升培训及上岗考核等,技能提升站还会对照技能矩阵的构建要求,结合生产线各岗位人员的需求,梳理出“市场”紧缺人才。

公司基于技能矩阵的员工与企业双赢能力提升机制的构建,把公司的“用人、分配、激励”三项制度改革落到实处,最大限度地激发了员工对创造价值、自我实现的追求。同时,依托技能矩阵的评价,引导员工向新时代新工匠的转变,过程与结果通过现场SOCDP看板体现,晒出当期考核数据,激发员工的进取精神,打破有能力不贡献的现象,创建了公平、公正、公开的学习成长环境。