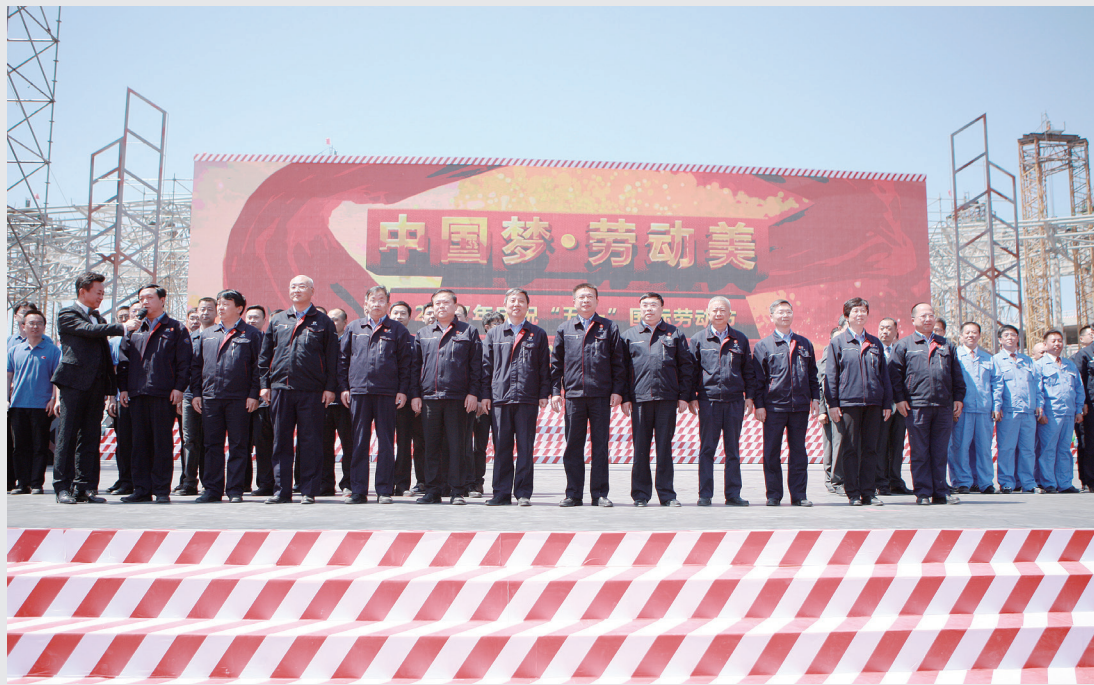
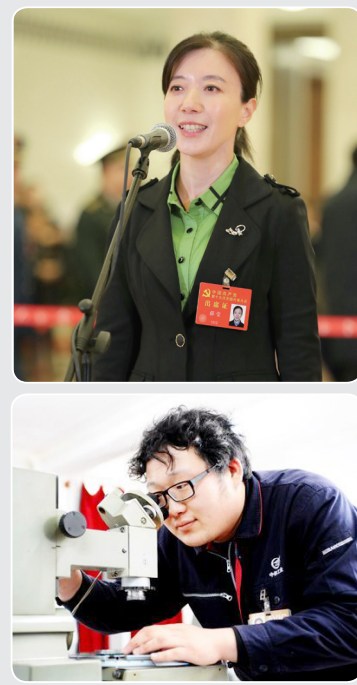


# 张希调研航空工业西安片区重点工作落实情况

本报讯 9月11-13日，航空工业党组成员、纪检组组长张希到西安片区调研，先后听取了航空工业一飞院、自控所、庆安落实全面从严治党主体责任和监督责任情况汇报，就重点工作落实情况与各单位下一步工作提出了具体要求。张希强调各单位要进一步深入学习贯彻习近平新时

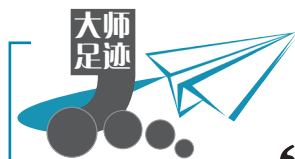
代中国特色社会主义思想、党的十九大精神和党章，把落实全面从严治党责任与践行航空报国使命相结合，抓实抓好航空工业决策部署的落实；要做好上级党组织巡视巡察问题反馈的整改，一体推进对下级党组织的巡察和整改落实，扎实做好制度宣贯和执行，进一步对标对表、补齐短板；纪检监察机构要统筹推进纪检监察“231”工作体系的深化落实，坚守职责定位，加强自身建设，推进纪检监察工作向高质量发展。（宗合）



# 王之林到中国航发动力所检查型号研制工作

本报讯（通讯员 王艺媛）9月12日，中国航发党组成员、副总经理王之林到中国航发动力所检查型号研制工作。王之林详细了解了型号研制进展情况，听取了型号服务保障、后续研制规划等专题汇报，并就型号研制改进措施、过程管控能力、技术研发需求等与相关人员进行了研讨交流。

王之林指出，要牢固树立正向研发思维，提升设计研发能力，进一步



## “管人不行”的所长兼总师

20世纪80年代，按照上级指示，601所开始实施“军转民”的政策方针。为了确保601所承担的重点型号任务，也为了飞机设计研究所的发展不致偏离方向，1984年8月，航空工业党组作出决定，任命顾诵芬为601所所长兼总设计师。

在那个时期的大环境下，厂长、所长往往是一个单位的大家长、小总理，事无巨细都必须亲自过问和处理。顾诵芬接受了这个职务之后，组织上为他安排了一位常务副所长，希望能减轻他行政事务性的工作负担。顾诵芬在自己不熟悉和不适应的新岗位上努力地工作着。

601所有着这样的传说，职工对食堂有意见，认为食堂的饭菜做得不好。问题反映到所长顾诵芬处，他亲自到食堂调查研究，看了饭菜的质量，他的评价是——还不错嘛！大家说，顾总自己吃的简单，看到食堂有热的饭和菜，当然就觉得很满意了。

601所还有着这样的议论，顾诵芬除批评技术人员业余时间打牌、不看书外，还批评技术人员把时间用到了买菜做饭上。他曾说：“我就买点罐头、吃点面包，多省事，有时间应该多学点东西。”大家说：“你顾总的薪水高，买得起罐头的、面包，我们那么点工资，买菜还得挑便宜的！”

原21室副译审于业波对这一类的批评有着亲身体会：“多年后我才认识到，顾总是想让我们把宝贵的时光和生命一点一滴用于事业上，他的批评说到底还是对我们的爱护和教诲。”但有这样独立见解、固守自己信念和原则的人当所长，人们自然会产生产不同的看法和意见。

在这一方面，顾诵芬早有自我评价——“自己管人不行”，是弱项。作为一个务实的飞机设计专家，顾诵芬对管理似乎并没有像对空气动力学和航空科技那样投入。但中国工程院院士、601所原副所长杨凤田在一篇题为《我心目中的顾诵芬》的文章中写道：“顾诵芬在歼8白天型和全天候型的研制以及后来的歼8II的研制中，是称职的总设计师，尤其歼8II项目完成得又快又省，其原因在于他对管理科学的学习和思考。”

如果说，在组长、室主任的岗位上“管人不行”指的是批评人不注意方式方法，那么在所长的职务上，“管人”则意味着太多利益、权势的平衡和博弈，在这些方面，顾诵芬没有兴趣。他看重的是能够为飞机设计研究做出实实在在的贡献。他的管理理念和方式、方法得到基层科研管理人员的认可。

一个领导者，以自己的“为人”和“真实品德”言传身教，带出了一支优秀的团队，带出了一个严肃的科学态度和严谨的工作作风，实现了重

大项目的最后成功，这正是成功的管理者梦寐以求的管理目标和效果。刘春义在601所党委副书记、党委书记、所长岗位上有多年的工作经验，他认为，顾诵芬不仅实现了第二代飞机设计队伍领军人物的使命，提出了航空发展和飞机设计的长远发展战略，为广大科研设计人员树立了优秀的榜样，同时还培养造就了一大批人才。在实践中给予设计人员具体的指导，是顾诵芬培养人才的主要方法。

20世纪80年代，国有企业、事业单位的劳动用工、干部人事和工资分配三项制度改革，如阵阵冲击波，在全国范围内激起了强烈反响。改革开放，首先面对的是长期计划经济体制下形成的观念、意识的阻力，矛盾稍有激化，厂长、所长首当其冲。601所也不例外。顾诵芬的爱人江泽民记得，有一次所里后勤部门的一位女工，站在窗户外大骂所长，足足半个多小时后才离去……

解决这些问题，一个有班组长、工段长、车间主任工作经历的领导往往会有办法。让顾诵芬这样一位精于空气动力学家和飞行力学的科学家、飞机总设计师花费时间和精力去处理，的确是对人力资源的浪费。上级领导很快也意识到，让顾诵芬继续在所长的岗位上工作下去，不利于他发挥自己应有的作用。在顾诵芬的推荐下，1986年11月解思涛接任601所所长。

顾诵芬离开了601所，走上了航空工业部科技委副主任的岗位。601所的人们记着顾诵芬做过的每一件事。

所里的一位同志家中失火，顾诵芬去探望时，从自己的积蓄中拿出在当时应是为数不菲的一笔钱给他留下，帮助他渡过难关；

一位技术骨干，家中住房面积太小，每天晚上要看资料、学习，只能把一张小桌搬到对着厕所的门口。顾诵芬把副部长请到这位同志家，请他支持解决技术骨干住房困难；

一位职工的孩子患肾炎，他委托在北京的妻子的姐姐帮助联系治疗……

从1961年六院一所成立，到1986年，顾诵芬在塔湾工作生活了25年。

在这里，从大家都叫的“小顾”，到人们尊敬的顾总；从被认为是走“白专道路”的典型，到跻身中国最优秀的科学家行列的空气动力学家；从普通的飞机设计工程技术人员，到承担多个重点型号研制设计任务的总设计师。25年，他走过的是一条不平坦的成功之路。

（本文摘编自《飞机设计大师顾诵芬》）

（上接一版）

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央站在进行伟大斗争、建设伟大工程、推进伟大事业、实现伟大梦想的战略高度，对人才工作作出一系列重要指示。航空工业作为国家战略支撑力量，认真贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神，以航空武器装备研制作为最大使命与责任，攻坚克难、开拓创新，主动适应人力资源开发管理战略转型，努力培养造就一支数量充足、结构合理、素质精良、能力突出的骨干人才队伍，为航空工业改革发展提供了坚实的人才支撑和智力支持。

### 突出政治标准 建设高素质专业化干部队伍

改革开放40年来，航空工业党组始终认真贯彻落实中央关于干部队伍建设的部署要求，不断加强各级领导班子和领导人员队伍建设，特别是党的十八大以来，坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，把好干部标准落到实处。聚焦建设新时代航空强国要求，以政治建设为统领，以能力建设为重点，努力建设高素质专业化领导人员队伍。

持续加强政治建设。研究制定《关于进一步加强所属单位领导班子和领导人员政治建设的指导意见》，把政治建设摆在所属单位领导班子和领导人员队伍建设的首位，教育引导各级领导班子和领导人员旗帜鲜明讲政治，坚决维护习近平总书记的核心地位和党中央集中统一领导，坚定政治立场、严肃政治生活、落实政治责任、严守政治纪律，以政治建设带动所属单位领导班子和领导人员队伍建设。研究制定《关于进一步加强新时代航空工业党组领导班子自身建设的决定》，进一步加强航空工业党组领导班子自身建设，更好发挥领导作用、示范作用，带动航空工业各级领导班子新时代新担当新作为，为加快建设新时代航空强国提供坚强领导力量。

把好干部标准落到实处。研究制定《关于认真落实“二十字”标准，切实加强领导班子和领导人员队伍建设的决定》，结合航空工业发展规律和时代特征，将习近平总书记提出的国有企业领导人员“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”二十字标准细化为22条具体举措和要求，作为领导人员选拔任用的重要条件、考核评价的重要标准、培养培训的重要内容，着力打造政治素质好、专业水平高、整体功能强的领导班子，建设忠诚、干净、担当的干部队伍。

打造专业化干部队伍。坚持知事识人、依事择人，选配善于抓方向、谋大事、强班子、带队伍，驾驭全局、应对复杂局面、解决改革发展稳定重大问题能力突出的主要领导干部，特别是选配政治素质过硬的专业干部担任党委书记。选配能够独当一面、履行好“一岗双责”的班子副职人选，特别是选配政治素质好、能够协助书记抓好党建工作的副职人选，选配技术过硬、能够引领行业和单位技术发展的总师人选。选干配班子，既考虑复合型人才，又考虑专家型人才，保证领导班子专业素养能够覆盖单位的发展需要和核心业务。

持续推动干部年轻化。印发《关于加强和改进优秀年轻领导干部培养选拔工作的决定》，以加强培养为基础，以选准用好为根本，以从严管理为保障，既防止只从年龄上考虑干部提拔使用的倾向，又坚持领导班子年龄结构的合理配备，充分发挥不同年龄段干部作用。持续举办中青年领导

# 打造高层次创新型人才队伍 为航空工业发展提供坚强支撑

## ——改革开放40年人才队伍建设经验总结

人员培训班，加大优秀年轻干部使用力度，抓好年轻干部在基层一线和困难艰苦地方的培养锻炼，把实践中成长起来的优秀年轻人才及时提拔到领导岗位上上来，为航空事业长远发展提供持续保障。

坚持激励和约束并重。探索按单位类型、职务类别对领导班子和领导人员实行分类管理和考评，进一步完善评选表彰机制，不搞“平均主义”“轮流坐庄”，实现“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”。研究出台中长期激励办法，根据行业特点、企业规模、类型、发展阶段等科学选择激励方式，释放持续发展新活力。落实“三个区分开来”的要求，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误错误，旗帜鲜明为敢于担当的干部撑腰鼓劲，充分激发广大干部的积极性、主动性、创造性，凝聚航空工业改革发展强大合力。

加强干部管理监督。坚持抓早抓小抓预防，用好谈心谈话、提醒函询诫勉等手段，让干部“既干净又干事”。坚持把牢固树立“四个意识”作为领导人员的职责要求，强化政治纪律和政治规矩，让所属单位领导人员习惯在受监督和约束中工作生活。对所属单位进行选人用人工作检查，发现问题严格整改，逐步实现选人用人工作检查常态化。持续开展选人用人“一报告两评议”并严格结果运用，努力营造风清气正的选人用人环境。

### 坚持党管人才 建设高素质技术人才队伍

40年来，航空工业以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神，坚持党管干部、党管人才，充分发挥党组织在国有企业的独特优势，进一步加强党对人才工作的领导。在思想上重视，增强责任感、使命感；在组织上落实，完善工作格局，创新方式方法；在制度上保障，设计工作流程，完善配套措施。以高层次创新型人才建设为重点，着力提升技术人才队伍整体实力。

2017年7月30日上午9时，庆祝中国人民解放军建军90周年阅兵在朱日和训练基地举行，习近平总书记沙场点兵，空中受阅的9个梯队、129架战机全部由航空工业研发制造。阅兵结束后，如同神秘的朱日和一样，航空工业又一次成为世人瞩目的焦点。近年来，随着大型运输机运20顺利交付部队、舰载机歼15完美上舰、四代机歼20亮相珠海航展，一大批具有世界先进水平的重大装备横空出世、震撼世界、振奋人心。这些重大成绩的取得，离不开航空工业一线科研人才的默默耕耘与无私奉献。

近年来，航空工业以技术专家梯队建设为抓手，大力推进技术专家队伍建设。始终聚焦高端人才。航空工业始终坚持高端引领，力争培养一批在世界航空技术领域有影响力的领军技术人才。党的十八大以来，樊会涛、孙聪两名同志当选中国工程院院士，杨伟同志当选中国科学院院士，4人先后入选国家“万人计划”，9人获百万级国家科技奖励，210人获国务院政府特殊津贴。持续优化队伍结构。2014年首次单独面向企业开展集团公司首席技术专家选拔，评选首席技术专家16名，进一步优化了首席技术专家的单位分布情况和专业技术结构，专家结构更加科学合理。深入实施“家长分离”。保证技术专家潜心技术工作，避免千军万马过独木桥的现象。加强型号领导人员管理。全面系统梳理型号研制领导人员管理

工作，研究出台《集团公司型号研制领导人员管理暂行办法》，突出分层分类管理、明确任职条件、严格任职程序、规范考核要求、加强梯队建设。近年来，累计调整型号“两总”人员百余人次，选送参加国防科工局“两总”能力建设培训50余人次，进一步提升了型号“两总”人员的能力素质。

航空工业坚持引领示范，充分发挥专家作用。坚持高端引领。充分发挥院士、航空技术带头人的示范作用，使他们在学科前沿研究、科研任务攻关、重点型号突击等方面带领行业前进。坚持知识牵引。集团公司高度重视技术积累和传承，及时将个人知识成果固化下来、传承下去，累计出版专著50余部。坚持技术传承。所属单位积极建立专家、总师帮教指导制度，利用师承效应形成“师徒型人才链”，通过“传、帮、带”，使技术创新团队快速成长、脱颖而出，这些知名专家成功的同时，带动了一批科研创新团队建设和优秀年轻人才的成长。

### 弘扬工匠精神 建设高素质技能人才队伍

40年来，航空工业深入学习贯彻习近平总书记人才工作重要战略思想，深入推进人才发展体制机制改革，精心打造技能领军人才队伍；努力构建技能人才培养培训体系，全面提高技能人才素质能力，不断完善薪酬分配激励机制，激发技能人才队伍创新创造活力，加速了重点型号任务完成和企业快速发展。

2017年5月5日，第44届世界技能大赛选拔赛培训班在航空工业高技术人才实训基地正式拉开帷幕。来自航空工业所属单位近80名选手积极备战、厉兵秣马，经过19天的紧张训练和激烈角逐，决赛最终产生了参加世赛的正式选手，参加即将在阿联酋阿布扎比举行的第44届世界技能大赛决赛。早在2015年第43届世界技能大赛上，中国代表团获得5枚金牌，其中航空工业负责的制造团队和数控铣项目占据两个席位，彰显了航空工业“大国工匠”的风采，展示了“中国制造”的国际形象。

近年来，伴随着型号井喷式的发展，航空工业的科研生产任务也急剧上升，加上新材料、新工艺技术的应用，对技能人才队伍提出了极大挑战。航空工业坚持能力贡献导向，聚焦航空工业主业，选拔出了一批素质高、能力强、业务精的技能专家，在此基础上搭建了以中华技能大奖、全国技术能手、首席技能专家、特级技能专家和所属单位专家为代表的技能人才梯队，带动了技能人才队伍发展。航空工业现有“中华技能大奖”6人，“全国技术能手”168人，首席技能专家94人，特级技能专家260人，所属单位专家近3000人。同时，设立国家级大师工作室15个、省部级大师工作室24个、地市级大师工作室59个，积极为技能领军人才提供平台，全力支持发挥作用。

航空工业建立技能竞赛制度，把各级各类技能竞赛制度化、常态化。先后组队代表国家参加第42届、43届世界技能大赛，并在第43届世赛制造团队挑战赛项目中获得金牌。每两年组织一次国家级技能大赛，积极鼓励所属单位开展形式多样的技术比武、岗位练兵活动，年度参与人员过万人。通过各种比武竞赛，为技能人才创造了展示才能的舞台，提供了提

高业务水平的机会，实现了各单位之间的技术交流融合，推动了技能人才队伍建设水平的整体提高。航空工业坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造。积极探索实行高技能人才在工会等团组织挂职和兼职，如航空工业西飞的薛童同志，先后当选党的十八、十九大代表，现兼任国防邮电工会副主席。不断加大宣传技能领军人才业绩贡献，航空工业沈飞的方文星同志两次登上中央电视台新闻联播，两次得到习近平总书记的亲切接见。

航空工业坚持把激励放在优先位置，对集团公司级技能专家，在正常工资外，分别给予每月一定的专家补贴，确保核心人才价值创造得到合理回报。航空工业坚持资源分配更多向一线技能员工倾斜，让创造价值的才能得到合理回报，形成了“岗位凭能力，收入靠贡献”的分配制度，确保一线技能人才有相应的收入回报。积极鼓励所属单位探索实施以科技成果转化收益为标的的项目分红，使技术、知识等要素参与分配，实现个人与企业利益共享、风险共担。航空工业积极利用国家“千人计划”等政策平台，对各单位引进的高端人才和行业紧缺人才，实行特殊办法和政策，对引进高端人才薪酬，实施工资总额外单列，确保高端人才引得来、留得住、用得好。

2017年，航空工业党组出台了《关于加强党管干部、党管人才，进一步加强人才队伍建设的意见》，坚持需求牵引、聚焦航空主业；坚持市场导向、完善人才机制；坚持系统思考，创新工作理念。全面统筹，多措并举，畅通人才职业发展通道，改革人才评价方式，完善绩效考核体系，创新改革激励模式，推进人才合理流动，加强各类人才队伍建设，改善人才成长环境，确保各类人才矢志事业、奉献航空、安居乐业，不断加快航空工业健康快速发展。

为贯彻落实党的十九大精神，坚持“以人民为中心”发展思想，聚天下英才而用之，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流，2018年，航空工业正在研究《建立完善新时代航空工业人才发展体系》，主要思路是围绕建设航空强国的战略使命，以深化人才发展体制机制改革为重点，以实施重大人才举措为抓手，以充分发挥人才作用为核心，面向全体员工、面向核心骨干、面向重点群体（三个面向），完善选人用人机制、完善考核评价机制、完善激励约束机制（三个机制），使全体干部职工的积极性主动性创造性得以充分发挥，使领军人才在航空工业的行业引领作用得以充分发挥，使核心骨干人才在单位发展中的重要作用得以充分发挥（三个充分发挥），最终达到人才发展的横向全覆盖、纵向全打通，把各方面优秀人才集聚到航空工业的伟大奋斗中来，为实现航空梦、强军梦、中国梦提供坚强的人才支撑。

（航空工业人力资源部供稿）

