

中国航空工业集团有限公司 关于建立完善新时代航空工业人才发展体系的意见

国以才立、政以才治、业以才兴，人才始终是决定事业成功的关键因素。人才发展是经济社会全面发展的重要组成部分，是建设社会主义现代化强国的重要内容。决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦，必须深化人才发展体制机制改革，最大限度激发人才创新创造活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。为全面贯彻党的十九大精神，深入贯彻以人民为中心的发展思想，不忘初心、牢记使命，为建设新时代航空强国提供坚强的人才支撑，在2017年集团公司出台《关于落实“二十字”标准，切实加强领导干部和领导人员队伍建设的决定》（航空党组〔2017〕65号）、《关于坚持党管干部、党管人才，进一步加强集团公司人才队伍建设的意见》（航空党组〔2017〕66号）的基础上，现就建立完善新时代航空工业人才发展体系，提出如下意见。

一、建立完善新时代航空工业人才发展体系的重要意义

（一）新时代航空工业新使命提出的迫切需要

党的十九大报告提出：把人民军队建设成为世界一流军队；培育具有全球竞争力的世界一流企业。全面建成世界一流军队，需要世界一流的武器装备；研制世界一流的武器装备，需要世界一流的人才；世界一流的人才，需要有科学的人才发展体系保障支撑。为贯彻落实党的十九大精神，集团公司党组提出了建设新时代航空强国的使命战略，制定了“两步走”奋斗目标，为完成党和国家赋予的神圣使命，必须要建立完善新时代航空工业人才发展体系，以人才驱动引领创新驱动，突破关键技术，提升核心创新能力，为研制一流航空武器装备提供坚实支撑。

（二）新时代人力资源新课题提出的重大挑战

党的十九大报告提出：时代变化给我们提出了重大时代课题。同样，时代变化也给人力资源开发管理提出了新课题。人才发展需要更好地服务于使命战略，人才发展需要更好地服务于使命战略，需要系统开发管理人力资源，实现人力资源对组织的价值贡献最大化；需要跳出人才工作旧有模式，在继承的基础上进行创新。为此，必须要建立完善新时代航空工业人才发展体系，在新时代对新形势下的人才发展规律进行新的研究、作出新的回答。

（三）组织和员工共同发展新要求的精准回应

党的十九大报告提出：必须坚持以人民为中心的发展思想。对于企业而言，坚持以人民为中心的发展思想，就是要实现组织、事业、员工共同发展，这就需要建立完善科学合理的人才发展体系，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，确保在实现航空梦、强军梦、中国梦的同时，个人也能够实现幸福梦。

二、新时代航空工业人才发展体系的主要思路

新时代航空工业人才发展体系的主要思路是：围绕建设新时代航空强国的使命战略，坚持面向全体员工、面向核心员工、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、完善动力激励机制（“三个机制”），以深化人才发展体制机制改革为核心，以落实重大人才举措为抓手，以发挥人才作用为目标，使全体干部职工的积极性主动性创造性得以充分发挥、使领军人才的行业引领作用得以充分发挥、使核心骨干人才对本单位的固本强基作用得以充分发挥（“三个得以充分发挥”），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。（简称新时代航空工业人才发展“三个三”体系）

“三个三”体系由工作对象、保障机制和工作目标三部分组成。“三个面向”是新时代航空工业人才发展体系的对象主体，是集团公司人才工作的出发点，范围覆盖集团公司全体员工；“三个机制”是新时代航空工业人才发展体系的动力源泉，是集团公司员工成长成才的措施保障，用机制力量激发人力资源价值创造；“三个得以充分发挥”是新时代航空工业人才发展体系的工作目标，是人才队伍建设工作落点，是以单位人才发展助推航空事业成功的力量所在。

三、新时代航空工业人才发展体系的主要内容

（一）面向全体员工的发展举措

1. 打通全员职业发展通道。职业

发展通道是员工的职业生涯发展路径和职业阶梯。建立完善的员工职业发展通道，畅通各类人才的事业生涯，使每一名员工都能明确方向、确定目标，对于调动员工的积极性具有重要作用。集团公司鼓励并要求所属单位坚持以岗位管理为基础，以航空事业发展为牵引，构建覆盖全体员工的职业发展通道。所属单位要结合单位实际，做好人才队伍盘点和岗位任职分析等人力资源基础工作。要建立完善管理、技术、技能三支人才队伍的职业发展通道，落实《人才职业生涯全周期管理指导意见》，给予员工提供组织支持，使每名员工都能够能够在职业发展通道中找到位置、看到前景、实现梦想。要依据企业人工成本、岗位体系结构等情况，设计员工的职业生涯晋升机制及其相对应的薪酬机制等，使职业生涯通道和薪酬增长机制融合起来，发挥最大激励作用。

根据进一步畅通各类人才发展通道的需要，各单位要在集团公司人才队伍架构层级的基础上，结合本单位实际，细化完善具体举措。

管理人才队伍架构层级：第一层，管理领军人才；第二层，管理骨干人才（各层级管理专家）；第三层，其他中级、初级管理人才。

技术人才队伍架构层级：第一层，院士；第二层，集团公司首席技术专家、千人计划、万人计划、百万人才工程国家级人选等；第三层，集团公司特级技术专家、省级科技领军人才等；第四层，集团公司一级技术专家；第五层，青年技术骨干；第六层，高级技术人才；第七层，其他中级、初级技术人才。

技能人才队伍架构层级：第一层，中华技能大奖获得者；第二层，集团公司首席技能专家、全国技术能手；第三层，集团公司特级技能专家、中央企业技术能手、集团公司技术能手、省职业技能领军人才等；第四层，青年技能骨干；第五层，高级技能人才；第六层，其他中级、初级技能人才。

2. 管理人才队伍建设。管理人才是企业发展的主要保障力量，是企业的最基本、最可贵的资源。一支高素质的管理人才队伍，决定了企业战略目标能否有效执行落地。集团公司以“控制规模总量、优化人才结构、提高专业素质”为主线，出台《管理人才队伍建设指导意见》，不断调动管理人才的谋事主动性、干事积极性和成事创造性。所属单位要落实集团公司“三定”要求，科学配置队伍体系，系统盘点本单位管理人才队伍结构，明确岗位边界，实现权责对等，提高流程效率，明晰岗位如何为组织创造价值，如何支持企业的战略目标和部门目标，使组织的战略能够落地。要坚持专业要求，通过岗位专业背景和专业知识需求分析，梳理完善本单位专业管理业务域，建立科学规范的专业管理职位体系，使管理人才发展有奔头、有路径。持续引导管理人才把精力放到本职岗位的专业研究上，强化专业思维，形成人人争当“专家”的良好氛围。要以促进管理人才专业能力提升为出发点，有计划、有步骤地加强专业知识培训，加快知识更新，有针对性地进行实践锻炼，加速管理人才能力水平提升。

3. 技术人才队伍建设。技术人才是企业技术创新的主体，是推动创新发展的生力军。集团公司积极推进人才发展体制机制改革，大力弘扬求真务实、勇于创新的科学精神，不断调动技术人才积极性和创造性，形成推动技术发展的强劲动力，为促进创新体系建设、实现创新驱动发展、推动科研生产任务完成提供强有力的支撑。所属单位要尊重人才、信任人才，加快解决束缚技术人才手脚的课题申报、经费管理、人才评价、成果收益分配等问题，让技术人才心无旁骛开展工作。要鼓励开展预先研究、自主创新，对具有重大影响力的科学研究、具有重大原创性的技术发明、具有重大经济社会价值的科技创新成果，予以重大奖励。要不断增强技术人才的荣誉感、责任感和使命感，激发创新内生动力。要突出价值导向，使技术人才收入与其创造的科学价值、经济价值、社会价值紧密挂钩。不断鼓励技术人才学有所长、研有所专、敢于超越、勇攀高峰。

4. 技能人才队伍建设。技能人才是企业蓝图变为产品的主要力量。集团公司全面落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》，聚焦型号任务，突出工作急需，以提升职业素质和职业技能为核心，进一步健全和完善以培养、评价、使用、激励为重点的技能人才工作政策制度。所属单位要弘扬大国工匠精神，改善技能人才队伍建设的内外部环境，在强化提升技能人

编者按：党的十九大报告提出，把人民军队建设成为世界一流军队，培育具有全球竞争力的世界一流企业，必须坚持以人民为中心的发展思想，为新时代航空工业人才发展指明了方向。为深入贯彻落实党的十九大精神，航空工业集团党组近日印发了《中国航空工业集团有限公司关于建立完善新时代航空工业人才发展体系的意见》，现将全文刊发。

能力的基础上不断提高待遇。充分发挥技能带头人的引领示范作用，实现整个技能人才队伍健康发展。要建立以企业岗位练兵和技术比武为基础、以国家和行业竞赛为主体、国内竞赛与国际竞赛相衔接的职业技能竞赛体系。要构建以企业为主体、职业院校为基础、学校教育与企业单位培养紧密结合的技能人才培养模式。要进一步加深班组长队伍建设，推动班组建设深入开展，带动技能人才队伍水平的不断提升。所属单位要根据自身实际，探索实施在工程技术领域实现高技能人才与技术人才职业发展贯通，促进技能人才与技术人才融合发展。

（二）面向核心员工的发展举措

核心员工包括领军人才和核心骨干人才，其中，领军人才包括管理领军人才、技术领军人才和技能领军人才。

1. 管理领军人才队伍建设。管理领军人才一般指领导班子和领导人员。领导班子是企业发展的火车头。从建设新时代航空强国的事业出发，不断加强所属单位领导班子政治建设，优化所属单位领导班子结构，着力打造政治素质好、专业水平高、整体功能强的领导班子。要把政治建设摆在首位，落实好《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》，推动各级领导班子和领导人员，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整体功能提升。精准科学选干部配班子，坚持知事识人、依事择人配班子，多考虑“该用谁”而不是“谁该用”，把合适的优秀干部用到适合的重要岗位上，确保班子专业素养和专业能力整体适应单位核心业务发展需要。要基于年龄梯次合理、专业经历互补、能力特长匹配、性格气质相容的原则选干部配班子。按照习近平总书记对国有企业领导人员提出的“二十字”标准，结合所属单位领导班子建设实际，开展所属单位领导班子综合分析研判工作，研究班子功能、严格职务管理、完善班子结构、优化班子分工和干部选配，进一步增强所属单位领导班子整体功能。

领导人员是党和国家事业的中坚力量。要认真贯彻习近平选人用人思想，落实好干部标准，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。坚定不移把习近平新时代中国特色社会主义思想作为行动指南，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，不断增强所属单位领导人员政治忠诚、政治定力、政治担当、政治自律。对政治上不合格的“一票否决”，已在领导岗位的坚决调整下来。根据建设新时代航空强国新形势新要求，加强领导人员履职能力建设，注重培养专业素养、专业能力、专业精神，培养造就一批素质优良、又博又专、能力过硬的航空工业领导人员。做好新任干部上岗前培训，促进各级领导人员增强“八种本领”。实行以岗位管理为基础，职务与职级并行的领导人员管理体制。领导人员可评聘管理专家，直接从事航空技术工作的领导人员可评聘技术专家。

2. 技术领军人才队伍建设。技术领军人才是集团公司人才队伍建设的重要抓手，直接关系到航空武器装备研制水平和质量，主要包括院士、千人计划、万人计划、百万人才工程国家级人选和集团公司首席技术专家。技术领军人才熟悉本专业的行业动态，能准确把握发展趋势，有很强的研究开发才能，能带领本专业开辟新的发展方向，赶超国内外先进水平。集团公司修订完善《航空技术带头人队伍管理办法》，构建集团总部统筹规划、用人单位使用激励的技术带头人管理工作新格局。集团公司通过举办技术专家论坛、专家学术休假、专业课题沙龙等形式，搭建技术专家的沟通交流平台，充分发挥技术带头人在全集团范围内对技术引领、型号攻关、专业建设、人才队伍建设等方面的作用。所属单位要发挥用人单位的主体作用，主动为技术领军人才配备支撑团队、技术助理等资源，在首席技术专家知识传承、开展研究等方面给予必要保障。要保障技术领军人才资源配置权力，赋予技术专家一定的技术路线决

策权、工作资源保障权。

3. 技能领军人才队伍建设。技能领军人才是集团公司知识型、创新型、复合型工人的典型代表，主要包括中华技能大奖获得者、全国技术能手和集团公司首席技能专家。技能领军人才一般熟练掌握专业知识和技能，具备精湛的操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作性难题，能准确判断生产过程中的各种问题，有很强的解决问题的能力，能直接为单位科研生产创造重要价值。集团公司修订完善《航空技能带头人队伍管理办法》，精心打造技能领军人才队伍，带动集团公司技能人才队伍发展。所属单位要充分发挥好技能带头人参与重大生产决策、解决重大生产难题、组织重大技术革新和工艺攻关的主动性和创造性，在团队配置、课题研究、工艺创新等方面给予资源支持，激发他们钻研新技术、新工艺和应用新设备、新材料的积极性，促进航空制造技术持续发展。所属单位要加强和相关高校合作，不断加大优秀技能人才培养力度。要加强知识管理和技能传承，建立新时代“师徒带”制度，使技能带头人的绝招绝技得到有效传承，使优秀技能人才后继有人、青出于蓝。

4. 核心骨干人才队伍建设。核心骨干人才是企业价值的主要创造者，是本单位建设和发展的中坚力量，具有不可替代的作用，主要包括获得省部级人才称号获得者、各单位的中层管理人才、集团公司特级技术专家、一级技术专家和特级技能专家等。核心骨干人才能够实现战略目标并在各自领域具有重要作用。所属单位要摸清本单位核心骨干人才现状，建立清晰的核心骨干人事台账，针对性的制定长远培养方案。要科学配置核心骨干人才，将合适的人放到最合适的工作岗位，并通过各种培养培训，不断提高核心骨干人才素质。要建立良好的人才梯队与人才储备，使核心骨干人才既成为领军人才的后备军，又成为普通员工的领头羊。要坚持预防为主，采取有力措施，防止核心骨干人才流失。

（三）面向重点群体的发展举措

1. 职业经理人。职业经理人是市场化管理人才。优秀的职业经理人具有良好的职业境界、道德修养、专业管理能力，能够合理利用企业资源，帮助企业获取最大利润，不断把企业推向前进。集团公司坚持党的组织领导和严格把关，把党管干部原则与董事会依法选择经营管理者、经营管理者依法使用人权相结合。坚持市场化选人用人，突出按约管理，坚持激励与约束并重，在处于高度竞争领域、公司治理规范、业绩指标在市场上能对标的单位试行市场化选聘职业经理人。落实《市场化选聘职业经理人实施细则》，明确职业经理人由党组织履行程序并向用人单位董事会推荐人选，由用人单位董事会研究聘任，并授用人单位董事会管理。职业经理人设等级、不纳入干部序列，现职经理层人员可选择转为职业经理人。出现试用期考核不合格、连续两年未完成业绩目标、因个人原因导致重大损失等情况，视情况解除聘任协议或解除聘任协议与劳动合同；聘期届满，自动解除劳动合同；续聘的，需重新签订聘任协议。

2. 国际化人才。国际化人才是建设世界一流企业、提高企业竞争力不可或缺的战略资源。围绕建设世界领先航空工业集团的目标，集团公司坚持“培养一批”与“引进一批”相结合，加大国外知名院校优秀毕业生接收力度，有针对性地开展国际化培训，加强国际化人才的培养储备。每年有计划地选派一定数量具有发展潜质的优秀经营管理人才和高技术人才到海外工作锻炼、学习深造，回国后视情况安排到国际化岗位上工作，着力培养一批具有国际视野、精通国际商业规则、善于跨文化经营管理的国际化人才。结合集团公司境外投资、海外并购、产品出口和转包生产等国际业务发展和国际合作需求，加强与第三方机构合作，了解相关领域国际经营管理人才情况，建立完善国际化人才管理体系与配套措施。鼓励所属单位利用国家政策，加快引进一批具有国际竞争

力与开拓创新精神的海外高层次经营管理人才和技术领军人才。

3. 优秀年轻干部。培养选拔年轻干部，事关党的事业薪火相传，事关企业基业长青。集团公司立足航空事业当前和长远发展需要，把干部年轻化作为一项战略性、持续性工作来抓，以加强培养为基础，以选准用好为根本，以从严管理为保障，努力建设一支理想信念坚定、素质能力突出、数量充足、结构合理的优秀年轻领导人员队伍，确保使用上有梯队、选择上有空间。各级党组织要系统谋划、尽早发现，储备一批年轻干部，直接掌握一定数量、不同层次的优秀年轻领导人员，并有计划地进行培养使用。要加强年轻干部培养锻炼，遵循干部成长规律，注重政治历练和实践磨炼，坚持多岗位锻炼和必要台阶历练，有计划地选派年轻领导人员到市场前沿、基层单位、困难企业、重点工程、党建专项工作进行锻炼。要大胆提拔使用优秀年轻干部，领导班子成员年龄总体偏大、处于同一年龄段比较集中的单位，优先补充年轻领导干部。

4. 青年技术骨干。青年技术骨干是技术领军人才的重要补充力量，一般基本功好、能力强、潜力大，已取得一定科研成果，具备作为技术领军人才培养的潜质。青年技术骨干队伍建设，对于推进集团公司航空技术带头人队伍建设，实现高层次技术人才可持续发展具有重要意义。集团公司将持续开展青年技术骨干人才选拔，加大对青年技术骨干的培养力度，并持续跟踪关注青年技术骨干在单位的使用情况。所属单位要建立骨干青年技术骨干成长的技术管理和专业技术的双通道机制，鼓励青年技术骨干发展成为懂技术、会管理的复合型人才，要敢于大胆使用青年技术骨干，使其在重点型号任务研制中承担重任，通过实践锻炼稳步成长；要重点培养使用一批“70后”“80后”型号项目总设计师，使之成为院士的苗子。要建立青年技术骨干成长档案，对青年技术骨干的工作表现、考核评价等情况进行详实记录，并根据实际情况进行动态管理。

5. 军民融合人才。军民融合人才是根据国家军民融合战略需要，在军品、民品线上都能履职的人才。军民融合是兴国之举、强军之策，军民融合人才对把国防科技领域较强的科技实力、组织力转化为国家经济发展的经济实力和人才优势具有重要意义。集团公司大力实施军民融合政策，不断拆除军地相互隔离的“篱笆墙”，打通协同作战的“中梗阻”，通过人才的创新创造活力，推动军民融合发展。所属单位要服从集团公司发展战略，聚焦航空主业，尤其是要对接重大项目、重点型号，重点瞄准军用航空、民用飞机、工业制造领域的高端人才，提高核心人才竞争力。要充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，强调市场发现、市场认可、市场评价人才，实事求是地吸引一部分军队优秀人才加盟。要按照“控制总量、调整结构、提高素质、提升效率”的原则，在管控集团公司用工总量的同时，引导员工向主业主动流动、向核心价值流动，确保航空主业人才不断增长，提升航空主业人才对单位发展的价值贡献力度。

6. 重点实验室、创新团队和项目团队。创新团队是科技组织中最具活力的组织形式。创新团队有利于汇集众人智慧、激发不同灵感、产生思想碰撞，有利于更好地促进创新思想和创新成果的产生。集团公司将在对所属单位重点实验室、创新团队和项目团队前期摸底的基础上，积极探索相关使用和激励政策。所属单位要结合科研生产需要，着眼先进技术，依托企业技术中心、研发中心、博士后工作站等，组建形式多样的创新团队。要加快推进创新平台建设，加快建设各类创新载体，科学布局、集成共建公共创新平台，探索实行国际通行的科学研究和科技开发机制。要将创新团队建设作为一项重要任务来抓，对高水平创新团队，可探索特殊支持政策，打造“人才特区”。

四、新时代航空工业人才发展体系的保障机制

（一）选人用人机制

1. 树立正确的选人用人导向。选人用人导向是选人用人工作的首要问题，坚持正确的选人用人导向，是建设优秀人才队伍的关键。选人用人，要坚持德才兼备，把德作为首要内容，把对党忠诚、对集团公司文化、战略的认同作为首要要求；坚持把能力、实绩和贡献作为主要因素，克服四唯倾向。选用领导干部，要坚持党管干部原则，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、公道正派原则，突出政治标准，把严格落实“二十字”好干部标准落到实处。选用管理人才要注重政策水平、专业能力和组织协调能力。选用技术人才要注重创新思维、学

术水平、成果价值、工作实绩。选用管理人才要以工作业绩为重点，注重实际操作能力和解决关键生产难题的能力。各单位要根据本单位实际情况，充分认识各支人才队伍的特点，以岗位要求为基础，以组织需要为准绳，精准选用各类人才。

2. 完善各类人才选拔机制。深入贯彻落实中央和集团公司有关干部政策要求，坚持党管干部、党管人才原则，严格履行干部选拔任用程序，以建设高素质专业化人才队伍为目标，把好干部入口关。不断完善航空技术体系和岗位职位体系，梳理核心关键专业，做好技术人才选拔的基础工作。完善核心管理人才、技术领军人才、高技术人才等各类人才的选拔标准和程序，做到因事择人，精准选人，人岗匹配。研究探索市场化选聘职业经理人机制，引进高端管理人才。加大海外高层次人才引进力度，依托国家千人计划，突出“高精尖缺”，在重点领域、重点专业、重点岗位，积极引进海外高层次人才。出台《高层次人才引进专项支持暂行办法》，加强社会人才引进工作，通过公开招聘、专业猎头等形式，解决急需人才和高端人才引进问题。拓展校园招聘渠道，对航空重点紧缺专业提供政策支持，有选择地引进、储备重点高校一流毕业生，持续打造航空工业优秀雇主品牌。

3. 强化各类人才使用机制。贯彻落实中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》，树立重实干、重实绩的用人导向，落实容错纠错机制，宽容干部在改革创新中的失误错误。加强优秀年轻干部和优秀青年技术骨干使用。设计、开展务实管用的精准化培训项目，按单元、分模块对各类人才进行专业能力培训。健全稳定核心管理人才的相关机制，引导鼓励管理人才向家里手和专家权威发展。建立技术人才容错机制，鼓励潜心研究、大胆探索。大力弘扬劳模精神，营造尊重劳动、崇尚技术的良好氛围，鼓励高技术领军人才更多参与国家科研项目，开展科技攻关活动。

4. 健全人才选用监督机制。完善人才选用的监督机制，努力保障人才选用的公平、公正、公开，为各类人才提供发展平台。在领导班子和领导干部考核、民主生活会、巡视、选人用人工作检查等工作中，加强对所属单位人才选用工作的监督检查，对发现问题的单位进行提醒，要求整改，整改不力的，视情况给予相应处理。探索个人工作目标责任考核，建立各级领导班子和领导干部人才目标责任制，细化考核指标，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。

（二）考核评价机制

1. 完善领导干部考核评价机制。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，完善干部考核评价机制，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题，激励广大干部新时代新担当新作为。坚持全面历史辩证地看待干部，公平公正对待干部，对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人的干部，符合条件的要大胆使用，对不担当不作为的干部，根据具体情节该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职，使能上能下成为常态。充分发挥考核评价的风向标和指挥棒作用，结合集团公司改革发展需要，健全完善“一个核心、两个目标、三种方式、四项原则”的考核体系，加强所属单位领导班子和领导人员考核评价。加强考核结果反馈，改进所属单位领导人员发扬成绩、改正不足。强化考核结果运用，优者上、庸者下、劣者汰。完善评优表彰机制，获评“优秀领导班子”的，加强宣传、选树典型，让干部职工共享改革发展成果。

2. 建立管理人才考核评价机制。建立健全科学的管理人才评价机制，根据管理人才工作产出不易量化、不易衡量的特点，专业领域工作产出差异性较大的不同专业通用性与特殊性、业绩贡献与发展潜力、定性与定量相结合的评价方式。职业品德方面重点评价其坚定拥护党的领导，拥有社会主义核心价值观的理想信念，热爱祖国、热爱航空，爱岗敬业、诚实守信，富有强烈的进取心、责任感。工作能力方面重点评价其专业素养、专业知识、专业能力以及团队合作精神、沟通协调能力和目标执行能力等。工作业绩方面重点评价其工作产出，以年度工作目标为依据，以履职能力为核心，根据不同岗位责任和履职特点，分层分类确定考核评价内容，综合考评工作业绩。不断加强对管理人才工作方法的改进、流程的优化、成本的降低、效率的提高等创新成果的评价，围绕专业水平、专业实践，加强对管理人才的专业匹配度评价。（下转四版）