

中国南方航空河南航空有限公司

2022 年工作报告

卢忠建

(2022 年 1 月 17 日)

各位代表，同志们：

今天我们召开会议，主要任务是认真学习中央、国资委、民航局和南航集团各级工作会议精神，全面总结 2021 年各项工作，认清发展形势、坚定发展信心，对照南航高质量发展总体思路和集团“八场硬仗”目标任务，对河南公司 2022 年各项工作进行谋划和具体部署。

第一部分 2021 年主要工作总结

2021 年，河南公司坚决落实集团党组各项决策部署，认真对照南航高质量发展总体思路，坚持疫情防控第一、安全生产第一、队伍稳定第一，全力以赴保安全、战疫情、提品质、推改革，着力补短板、强弱项，整体发展形势稳定向好。主要完成了以下六个方面的工作：

一、全力确保安全生产和疫情防控“双到位”

一是有效管控突出风险。建立风险隐患两级清单，紧盯疫情防控衍生风险以及机坪装卸、机务改革等关键风险，逐条对照制定防控和整改措施，实现风险常态化动态清零，确

保了风险管控有效果、隐患治理全关闭。二是狠抓安全作风和队伍状态。开展空勤人员作风整顿，重点针对东海航空机组成员空中肢体冲突等恶劣事件，开展警示教育，在特殊时期增加现场安全检查频次，正向传导安全压力。三是压实常态化疫情防控责任。建立定期疫情形势研判分析机制，开展疫情防控专项监察，重点做好业务外包单位人员监管，严把旅客验放关口；妥善应对郑州两轮本土疫情爆发，推进全员疫苗接种，截至目前，全员新冠疫苗接种率 100%，加强针接种率 94.4%，持续保持员工岗位零感染、运输过程中旅客零感染的“双零”记录。

2021 年，河南公司共安全飞行 7.05 万小时、3.11 万架次，发生一起过失违章原因的一般差错事件，获评集团综合安全管理先进单位，运行安全管理部获评优秀安委会办公室，飞行部、地面服务保障部、运行指挥部分别获评本系统安全管理先进单位。

二、深化运行管理和 service 管理能力建设

一是深化运行管理制度建设。加大运行讲评力度，常态化开展运行值班干部和 GOC 驻席人员考核监管，优化线上会签和 GOC 集中决策模式，高效统筹运行资源，提升航班处置和决策效率，强化运行不正常事件督办协调机制，聚焦难点问题，畅通运行品质提升链条。二是紧抓航班正常管理提升。落实每日运行复盘机制，找准每个航班延误和晚关舱原因，明确责任单位和改进措施，加强运行管控能力，全年提前 5 分钟关舱率 97%，分子公司排名第五，出勤故障率 0.13%，

同比下降 0.026 个百分点；完善基地早出港航班重点保障方案，细化地服自主上客模式，确保“第一班”正常，全年早出港正常率 95.9%，分子公司排名第三。三是强化服务考核指标聚焦。对服务数据及指标实施“日监控”和“日发布”，定期复盘、加强讲评，提升服务数据分析能力和服务风险预判能力；精准把控主要服务质量影响因素，紧抓旅客健康码查验、客舱行李管控、乘务员服务技能培训等工作，推进服务与运行有效联动。

2021 年，南航郑州出港航班正常率 91.7%，创历史新高，三大航排名第一，高出郑州机场整体水平 3.13 个百分点，达到 T3 目标；旅客满意度同比提高 0.06 分，杜绝了 95539 渠道有责投诉，满意度和投诉率均完成 T3 目标。

三、经营应对成效显著，实现增收减亏目标

一是客运经营局面明显改善。坚持有边多飞、有边尽飞，执行“先上后下、滚动调整”的运力优化方案，全面强化航班监控力度，紧抓市场恢复机遇，坚定做市场价格引领者。三月份，在各分子公司中率先实现扭亏为盈，三至五月共实现盈利 3300 万元；积极应对郑州暴雨灾害和两轮本土疫情爆发等不利因素，加强市场研判和运力调控，主要经营指标均大幅领先行业，全年南航郑州始发客座率高出行业 0.7 个百分点，平均票价高出行业 138 元，座收高出行业 23%；紧抓郑州机场时刻放量机遇，争取到四分之一的时刻增量，完成了“时刻增量占比超过市场份额”的目标。二是增收节支成效显著。累计收集上报金点子方案 532 篇，深入落实精益

管控成本工作要求和经营特殊时期应对方案，压降机上餐食、候机楼使用、机务维修、航延处置等方面成本合计 6852 万元；地服部积极协调，在子公司中率先与物流公司签订客改货航班服务保障协议，全年增收超 70 万元，飞机维修厂积极拓展三方维修和培训业务，全年增收 230 万元。三是政策争取成果突出。认真落实“收入不足政策补”要求，争取到以工代训补贴 300 万元；向郑州机场争取到航空性收费九折优惠，全年节支 1230 万元；积极争取郑州市总部企业奖励，目前奖励申请已通过区市两级财政局审核，并报市政府审批，如审批通过，可分批获得共计 3000 万元奖励资金。

四、以高质量改革推进高质量发展

一是高质量完成薪酬总额向下贯穿任务。深入研究集团工作要求，在各分子公司中率先制定出客运、地服部门薪酬总量贯穿实施办法，工作质量得到了集团人力资源部的充分肯定和认可，市场销售部、地服部高质量完成内部贯穿方案，真正落实以岗定薪、多劳多得。二是开展专项激励试点。成立薪酬分配激励领导小组，针对会员发展和辅助收入、以及矩阵系统排名等两项工作，研究制定专项激励方案。方案实施后，会员发展量和辅助收入即实现大幅提升：十月有效会员发展超过 1.6 万名，地面辅收超 200 万元，其中辅收排名第一的员工创收近 10 万元。三是全面盘活组织效能和人力资源。研究制定机构编制优化调整方案，方案实施后，管理幅度可提升 31%，职能部门人均服务效率可提升 23%；完成机坪业务外包和承接东海航空在郑地面服务保障业务的前

期准备工作；向中原龙浩、中州航空输出借用飞行员，全年实现劳务费收入 1340 万元。

五、主动求变，补短板强弱项

一是完善机制建设。建立生产经营周例会制度，及时分析研判安全、经营和防疫形势；完善月度安全讲评会、运行讲评会、经营分析会、服务讲评会、航班计划协调会、疫情形势研判分析会等常态化讲评机制，坚持问题导向、目标导向，建立数据看板日监控机制，做到管理闭环，以机制建设促进管理能力提升。二是突出考核导向。面对集团考核体系变化，及时调整公司内部考核体系，紧抓关键指标，对会员、集团客户、客改货工作进行专题布置和专项激励，全年保障客改货航班 92 班次、货量 3143 吨，新签约集团客户 139 家，超过了 2019 年和 2020 年新签约客户总量。三是狠抓短板弱项。针对地面辅收指标排名落后问题，自九月起，组织开展专项提升，安排五个小组到先进单位学习，制定专项激励方案，落实追身奖励政策，研究拓展收费产品类型，实施明珠休息室“店长制”经营，与酒店、商户合作开展产品销售，四季度地面辅收月均达到 164 万元，环比前三季度月均水平提高了 54.7%。

六、持续强化党建引领保障作用

一是扎实开展党史学习教育。利用省内丰富红色资源，组织广大党员干部实地参观学习，开展两期党史学习教育培训班；建立中原本棉红公众号，推出“党史学习教育”专题；围绕党史学习教育创新举措和活动成效，进行广泛宣传，在

中央媒体发稿 4 篇，省市媒体发稿 8 篇，在南航视窗、南方航空报、今日南航等发表相关稿件 68 篇。二是认真推进“我为群众办实事”实践活动。通过深入基层调研，收集问题 46 项，在解决员工关切方面，重点解决了办公区停车位、职工食堂就餐、部分职工周末通勤、子女入学入托等问题；在解决旅客关切方面，重点解决了老年旅客、残疾旅客健康码申报、行李全流程跟踪查询等问题。三是强化“三基”建设，深化党建中心融合。将安全体系建设、空勤人员思想政治工作、持续抓好巡视整改作为党建融入中心的三项年度重点任务，坚持党委会常态化安全通报制度和基层党组织安全议题制度；选调党员骨干成立空勤人员思想政治工作项目组，召开空勤人员座谈会，重点解决了空勤员工关切的设立市内核酸检测点、机组退场车保障等问题；召开党委会专题学习巡视发现共性问题，督促公务及值班用车、采购招标等领域问题切实整改到位。四是全方位强化纪委监督职能。加强航空安全和疫情防控监督，建立不安全事件沟通机制，督促安全监管到位；加强权力运行情况监督，贯彻落实“一把手”监督具体措施，充分开展警示教育；加强重点领域监督，与综合保障基地项目管理人员进行廉政谈话，为招标业主评委量身定制廉洁提醒。五是工会群团工作保障有力。公司工会获评集团工会模范职工之家，积极开展“安康杯”竞赛、“五小”创新等活动，推动各一线单位开展岗位练兵和技能比武活动 29 场；在“7.20”暴雨洪涝灾害期间，公司工会向员工发放价值 30 万元的救灾物资；开展“巾帼心向党、扬帆新

征程”主题系列活动，开展团干、青年先进引领学活动，不断激发团员青年爱党爱国热情，汇聚起推动河南公司高质量发展的青春力量。

总体来看，2021年，面对异常严峻复杂的形势，河南公司各项工作都取得了新的成绩，尤其是三个方面的工作值得充分肯定：

一是疫情防控高效有力。防控办统筹协调指挥，有效应对了两次郑州本土疫情爆发，各空勤、运行、机务、地服和后勤保障部门严格落实一线防疫措施，确保了疫情防控稳定大局。

二是飞行安全突破提升。扭转了连续12年发生飞行责任原因等级不安全事件的不利局面，2021年实现全年飞行安全零差错，飞行安全品质实现突破提升，为公司全局安全提供了强有力支撑。

三是经营指标跑赢行业、跑赢自己、跑赢兄弟。客座率、票价、座收等主要经营指标均大幅高于本地行业水平；南航郑州始发客座率高出南航整体5.6个百分点，平均票价分别高出湖南和湖北68元和95元；执管航班票价同比大幅提升89元。

2021年，全体干部员工顶压前行，成绩来之不易。在此，我代表公司向全体干部员工、尤其是奋战在生产经营和疫情防控第一线的干部员工，表示衷心的感谢！

在肯定成绩的同时，我们要清醒的认识到，从实际工作结果看，依然存在三个制约高质量发展的突出问题。

一是类似安全问题重复发生。发生一起工作梯刮碰飞机的不安全事件，构成一起过失违章原因一般差错。河南公司连续两年发生了刮碰飞机的等级不安全事件，类似安全问题反复发生，风险始终没有得到高质量、可持续的管控。

二是亏损压力依然巨大。2021 年公司虽实现同比减亏，但疫情发生以来，剔除大修费用调整因素，河南公司累计亏损已经超过十三个亿，超过了此前十年的利润总和。

三是改革力度仍需加强。疫情持续冲击之下，公司管理效能、人员效率、成本结构等方面的问题都暴露出来，激励机制和分配制度仍不完善，推进改革、提升效率的内生动力有待激发，改革力度仍须进一步加强。

第二部分 2022 年总体思路和关键指标

近年来，我们在持续应对风险挑战的实践中，进一步积累了做好改革发展工作的规律性认识。进入 2022 年，世纪疫情持续冲击、百年变局加速演进，发展形势更加严峻复杂，我们要从以下三个方面认识和把握：

一是在形与势的变化中坚定信心。面对复杂严峻的外部环境，以及疫情的反复冲击，我们必须把立足当前和着眼长远结合起来，既要正视短期发展困难、更要坚定长期发展信心。我国经济韧性强、内需空间大，长期向好的基本面不会改变，虽受到疫情的阶段性冲击，但民航业仍处于大有可为的历史机遇期。

二是在危与机的转换中把握机遇。我们要在改革发展积极应对风险和挑战，要善于危中寻机、化危为机，既要从两年来应对疫情的改革发展工作中进行系统性思考，又要善于洞察发现历史和战略机遇，把推进更深层次改革，作为破解难题和抢抓机遇的重要抓手，在战略上更加主动、在战术上更加精准，稳步推进改革发展。

三是在稳与进的统一中积极作为。中央经济工作会议强调，做好2022年的经济工作，要稳字当头、稳中求进。在破局解困的关键期，我们既要夯实稳的基础，全力稳住安全基本盘，巩固既有优势，更要强化进的态势，把握变中求进和稳中求进的关系，增强斗争精神，敢于争先破局，在补短板、强弱项中积极进取、加压奋进，保持奋勇争先的劲头不放松，牢牢掌握发展主动权。

基于以上对发展形势的分析和把握，2022年河南公司总体工作思路确定为：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，深化落实南航高质量发展总体思路，紧盯南航集团“八场硬仗”和河南公司“十场硬仗”目标任务，牢牢守住安全底线和疫情防控成果，提升应对市场波动和疫情冲击的经营能力，全力以赴抓扭亏，深化推进改革任务，持续提升管理效能、运行效率和服务质量，强化党建引领保障，力争各项工作在全集团高质量发展中走在前列，在服务河南更高水平对外开放中奋勇争先，以优异成绩迎接党的二十大胜利召开。

2022年的主要工作目标确定为：

安全方面：杜绝公司责任征候；不发生人为责任原因征候；严重差错万时率不超过 0.2；一般差错万时率不超过 0.4；杜绝重大网络安全事件；集团安全责任考核不低于 90 分。

运行方面：提前 5 分钟关舱率达到 97%，航班正常性考核达到 T3 目标，保持三大航第一；出勤故障率控制在 0.187% 以内；杜绝疫情防控重大差错事件。

经营方面：集团客户数量达到 500 家、百万级销量客户达到 30 家以上，收入突破 1.8 亿元；新发展会员超过 15 万、属地会员总量突破 300 万，常客收入达到 8 亿元；客运市场份额保持在 25% 以上；确保航线经营实现同比大幅减亏，力争扭亏为盈。

服务方面：杜绝重大服务投诉事件，杜绝重大服务舆情事件和群体事件，服务考核达到 T3 目标。

考核方面：改革评价考核 A 级；党建考核评价优秀；综合业绩考核排名同比提升、实现 A 级目标。

第三部分 2022 年重点工作

2022 年，我们要重点抓好以下七个方面的工作：

一、强责任、控风险、抓过程，确保安全局面平稳可控

一是强化责任落实。完善安全责任书、主体责任和岗位责任两个清单、一体化分支机构属地化监管等管控载体，推动“确责”全面覆盖；以“红皮本”+“蓝皮本”配套机制建设为抓手，推动安全从业人员作风长效机制建设，大力开展“我为安全献真言”活动，提升全员“担责”意识；以加

强机长、乘务长、基层班组长的“三长”队伍建设为核心，健全准入、培训、评价、考核、交流和退出机制，规范和强化训练培训，提升全员“担责”能力。二是严控关键风险。建立健全各专业风险分级管控与隐患排查治理双重预防机制，密切关注各系统传统核心风险和阶段性新风险特点，编制风险分析报告，对突出风险实施清单化持续管控，加强对跨系统、跨专业安全风险管控，提升整体安全风险管控能力；推动各类风险管控系统应用，增强对安全数据的收集、分析和挖掘能力，提升对趋势性风险的管控能力。三是狠抓过程管理。完善一线手册规章制度执行情况评估机制，确保手册的合规性、适用性、统一性和有效性，打下过程管理的坚实基础；开展专项整治“回头看”活动，持续有效遏制违反 SOP、不按手册工卡施工、地面代理不安全事件发生，确保紧盯过程管理的重点环节；运用好 QAR、舱音监察等综合监控手段，提升过程管理的科技化、系统化、精细化水平，实现安全关口前移。

二、强化运行管理能力，以高质量运行保障促进高质量发展

一是完善运行管理和讲评考核机制。加强运行讲评会、运行协调会和运行考核制度落实，加大运行事件调查处置力度，细化运行品质分析监控，提升运行管控能力；完善 GOC 工作手册，优化团队协作、信息传递和航班决策流程，定期开展 GOC 运行值班培训，提升 GOC 决策能力和效率；建立航班正常性专项激励机制，加大运行即时奖罚力度，激发内部

保障潜力。二是紧盯关键环节，提升航班运行品质。紧盯基地早出港航班保障，重点治理防疫保障缓慢、减人减行李等典型问题，提高远机位保障效率；紧盯快速过站成功率，推动快速过站常态化，缩短保障耗时，提高短时延误挽回成功率；充分发挥现场指挥和现场监察“双岗协作”机制作用，及时解决突发问题，确保提前5分钟关舱门比例达到97%。三是建立长效协调机制，争取运行资源。与机场运管委和AOC就优化航班调时调减程序、优化联合除冰模式、优化航班停机位等问题，建立长效协调机制，争取航班保障资源；与空管就典型延误治理，建立长效协调机制，抢抓航班放行资源。

三、全面提升营销能力，全力以赴抓扭亏

一是提升客户经营能力。营销职能加快向客户运营转型，持续强化客户开发和服务资源投入，深入研究调整客户运营工作思路，加强业务团队建设和工作机制优化，重点做好目标客户筛选、促销转化等工作，确保到2022年底，集团客户数量超过500家，力争百万级销量客户达到30家以上；研究建立高价值客群服务体系，做好营销服务资源的优化配置；在集团客户中重点推广“家享飞”和增值服务产品，做好集团客户员工及其家属的会员发展、里程打消等工作；充分利用候机楼场景资源，常态化开展会员发展，确保全年有效会员发展量超过15万，属地会员总量突破300万，会员乘机比力争达到70%以上，强化精准营销，提升会员活跃度，深挖南航e行体验馆增收潜力，拓展南航里程积分支付场景，尽快实现里程销售突破，打造生态圈建设亮点。二是提升运

力调控能力。紧抓航线结构优化，全力争取深圳时刻增量，打造以郑州至广州、深圳为核心的大湾区精品快线，优化航班时刻分布，推出便捷改签和通乘产品；继续坚持“有边多飞、有边尽飞”，坚持考核导向，以边际贡献为准绳、做好短期运力调控，严控无效运力投入，做好补贴航线经营和风险管控，持续提升有效利用率和市场份额。三是提升市场应变能力。加强营销工作前瞻性，持续做好市场预判和疫情影响研判，按照“有边多飞、有边尽飞、边际贡献总量最大化”策略，建立完善市场频繁波动和疫情反复冲击下的经营应变机制，踏准市场变化节奏；密切关注涉疫地区优质空余时刻资源，协调总部统筹利用，争取短期增班创收。

四、推进服务管理体系建设，提升服务创造价值能力

一是做好服务管理体系建设，强化服务管理能力。对照《公共航空运输旅客服务质量管理体系建设指南》，优化公司服务标准和管理体系；强化外包单位服务质量监督，有效管控业务代理服务质量；加强对服务风险的识别、分析和处置，组织学习服务风险源库，对服务特情事件开展讲评，提升一线人员对服务风险的识别和预判能力。二是深化整合服务营销资源，打造属地服务优势。开展空地“两长”定期业务交流，加强空地业务和服务双向对接，研究做好人性化、数字化、精细化、个性化、便捷化服务；优化集团客户、公商务重要旅客服务工单保障流程，研究整合客户经理、渠道经理和地服高端经理团队，成立客户运营一体化全流程专业团队，形成客户运营合力，彻底消除前端销售和后端服务的

壁垒和部门界限，提升大客户属地化服务感受，深挖集团客户增收潜力。三是充分盘活服务资源，提升辅助收入。重点研究做好两舱休息室经营，优化完善“店长制”经营模式，引入外部合作伙伴，有效解决利用率低、创收效能低等问题；做好服务资源评估，深挖价值创造空间，持续完善激励机制，充分盘活现有服务资源和人力资源，拓展增值服务产品，确保客均地面辅收稳定保持在十元以上，系统排名提升至中游水平。

五、做到六个强化，提升管理效能

在疫情持续冲击下，要实现高质量发展，必须持续提升公司治理能力、管理效能和运营效率，我希望深入强化六个方面的工作。一是强化业财融合。充分总结试点经验，建立业财融合项目管理机制，构建并持续优化项目全周期价值管理模型，系统化、全方位发挥项目价值，深入评价工作成效、逐步建立业财团队评价激励体系。二是强化成本管控。持续落实“过紧日子”要求，通过推进金点子效益工程、全面预算管理提升、市场化核算、数字化财务、建标对标管理等五大项目，强化结果运用和经验推广，推动重点项目落地见效，持续优化完善预算管理制度，开展子公司精益管理对标，评估差距、改善提升，不断提高财务决策支持水平，着力构建成本领先长效机制。三是强化考核激励。加快市场化薪酬分配和精准激励体系建设，持续评估薪酬总额向下贯穿在市销部和地服部试点实施情况，全面实行各部门薪酬总额管控机制；加大正向激励力度，对辅助收入、集团客户等重要业绩

指标开展精准激励，推动工作持续提升；以集团考核变化为导向，持续优化公司内部考核体系，突出重点、做好考核承接，激发内生动力。四是强化资源盘活。细致做好搬迁至综合保障基地后、公司机场办公院区使用需求评估，积极与集团职能部门沟通，研究确定闲置房产和土地资源盘活处置方案。五是强化效率提升。健全市场化经营机制，做好人力资源梳理、评估和规划，持续提升管理幅度和职能部门人均服务效率；建立灵活用工、共享用工常态化机制，完成机坪保障业务外包和东海航空在郑地面服务保障业务承接，持续提升全员劳动效率。六是强化作风能力。一方面要抓好作风提升，全体干部员工要树立起干就干最好、争就争第一的上游意识，高质量保障每一个航班、高质量完成每一项工作，各级领导干部要当好表率，养成雷厉风行、狠抓落实的工作作风，确保公司党委各项决策部署条条落实、件件落地、事事见效，强化狠抓落实机制建设，提升督查督办效能；另一方面要抓好能力建设，人力资源部和党委工作部要统筹做好系统性培训规划，有针对性的设计管理干部和一线员工培训课程，做好政治能力、专业能力、改革创新能力、统筹发展和安全能力以及群众工作能力的提升；各部门要积极走出去，针对短板弱项，快速反应、认真对标，向矩阵管理部门学习、向先进兄弟单位学习，有效抓好提升。

六、紧抓重点工作，高质量推进改革任务

一是提高常态化疫情防控专业能力。坚持定期疫情研判会议制度，及时优化防控流程和应急反应机制，常态化开展

防疫督查，做好问题整改；强化航班运行防疫管控，提高疫情突发事件处置能力，理顺信息传递渠道，加强协同配合，提高现场处置水平；加强一线员工个人防护，全面做好疫苗加强针接种和常态化核酸检测，把疫情防控工作纳入二级部门专项考核，全力确保疫情可防可控，守牢疫情防控成果。

二是高质量推进国企改革三年行动任务，实现改革评价考核A级目标。制定落实董事会职权实施方案，完善配套制度；完成机构优化调整，提升管理幅度和职能部门服务效率；推动任期制契约化向下贯穿，提高量化指标占比，合理拉开管理人员收入差距，建立健全退出机制；优化绩效管理，确保绩效合约全员覆盖，开展绩效考核D档强制分布，增强绩效评价科学性。

三是以“机关化”问题整改为契机，提高职能部门综合服务保障能力。完成内设机构优化和职能整合，加大职能部门与基层部门干部员工双向交流力度；深化职能部门能力建设，向“服务型、经营型、指导型、改革型”的四型机关转型，提升指导和支持决策、服务高质量发展、促进经营、推进改革的综合能力。

四是高质量推进综合保障基地项目建设。高质高效做好室内装饰等工作推进，力争年内全部完工并交付使用；提前全面做好办公用房分配、办公家具采购计划制定、搬迁方案制定等工作，确保平稳过渡。

五是打造阳光采购，推动采购工作公开透明、质效提升。开展采购领域专项治理，对采购工作整体情况进行总结和讲评，推动采购管理工作水平有效提升，实现规范采购；推进采购领域廉洁风险防控体系建设，推动采购风险内控管理体系贯穿

业务全流程，确保公开采购率达到95%以上，公开招标项目有效投诉率不超过0.4%，电子评审率超过60%。六是全力营造公司健康发展、员工广泛受益的良好环境，提升员工的获得感和幸福感。着力提升员工获得感，引导鼓励全体干部员工紧盯考核、攻坚克难、共同奋斗，把薪酬总额的“蛋糕”做大做好，推行全员绩效管理，正确处理增长和分配的关系，把“蛋糕”切好分好，让真正干事创业、敢于担当的干部员工得到实惠，推动全员干事创业的精气神日益高涨；着力提升员工幸福感，加大院区环境整治力度，持续做好职工食堂就餐环境改善和餐食质量提升，为员工解难题、办实事，营造整洁、有序、舒心的工作环境。

七、强党建、促中心，以高质量党建引领保障高质量发展

一是提高党建中心一体化程度，深化融合力度。认真贯彻落实《南航集团党组关于以高质量党建引领保障高质量发展的意见》，坚持党建工作与中心工作同步谋划、同步推进，把中心工作的难点重点，作为党建工作的主要抓手和着力点，明确重点任务清单，充分发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员干部模范表率作用，推进各项重点工作高质量开展。二是抓好十九届六中全会精神贯彻落实，全力做好二十大精神学习宣传。通过中心组学习、三会一课、干部培训等形式，抓好对十九届六中全会精神的学习贯彻落实，将广大党员干部的思想和行动统一到十九届六中全会的各项要求上来；持续总结公司各级党组织在党史学习教育中的好经验、好做法，

建立完善党史学习教育长效机制，巩固党史学习教育成果；提前谋划、周密安排部署，组织开展多种形式的培训研讨，深入做好二十大精神的学习宣传。三是坚持党管干部原则，大力发现、培养和使用优秀年轻干部，强化干部队伍建设。完善年轻干部选拔、培育、管理和使用全链条机制，开展年轻干部培训班，大力推进干部任期交流、末等调整和不胜任退出力度，强化选人用人竞争性，实现竞争上岗常态化，坚持既看年龄、也看状态、更看能力的原则，大力选拔使用优秀年轻干部，加快打造年龄梯次配备、专业优势互补、来源渠道广泛的高素质干部队伍，逐步解决当前干部队伍结构老化和断层问题。四是全面提升监督效能。做好各级一把手和班子的监督，把工作作风、履责情况作为监督重点，加强关键领域和重点工作的监督；把政治监督贯穿于作风建设、安全生产、疫情防控、工程建设等日常工作的全过程，提高精准发现问题的能力；紧盯关键少数，加强提醒和警示教育，完善领导干部廉政档案。五是提升群团工作围绕中心、服务大局的能力。持续推动创新创效工作，常态化开展“五小”创新，助力公司降本增效；切实维护职工权益，深入调研一线员工实际需求，精准解决实际困难，重点关注疫情防控一线员工需求；开展庆祝建团 100 周年活动，对接基层党组织，开展团建助力党建、助力中心的系列活动，把团建工作的成效转化为推动中心工作的动力。

同志们，2022 年的工作任务繁重而艰巨，让我们更加紧密的团结在以习近平总书记为核心的党中央周围，全面贯彻落

实中央决策部署和集团党组改革发展工作安排，在助力河南高水平对外开放中积极作为、克难奋进，以钉钉子精神，坚韧不拔抓部署、抓落实、抓督查，努力完成既定目标任务。希望大家齐心协力，大步向前走、跑步向前进，力争在南航高质量发展中走在前列，以优异成绩迎接党的二十大胜利召开。

谢谢大家！