



把握“六个必须坚持” 推动南航高质量发展

□ 中国南方航空集团有限公司党组书记、董事长 马须伦



习近平总书记在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育工作会议上强调,“要全面学习领会新时代中国特色社会主义思想,全面系统掌握这一思想的基本观点、科学体系,把握好这一思想的世界观、方法论,坚持好、运用好贯穿其中的立场观点方法”。主题教育开展以来,中国南方航空集团有限公司(以下简称南航)牢牢把握“学思想、强党性、重实践、建新功”的总要求,特别是自觉运用“六个必须坚持”的立场观点方法来推动工作,在学思践悟中汲取推动南航高质量发展的智慧力量。

“六个必须坚持”是一个相互联系的有机整体,其中,人民至上是根本立场,自信自立是精神特质,守正创新是理论品格,问题导向是源头活水,系统观念是科学方法,胸怀天下是视野境界。“六个必须坚持”是对贯穿党的创新理论的立场观点方法的系统概括,是分析问题、解决问题的思想武器,必须深入学习领会,运用到推动南航高质量发展、建设世界一流企业的实践中。

必须坚持人民至上,让人民群众有更多获得感幸福感安全感。历史已经充分证明,赢得人民信任,得到人民支持,我们党就能够克服任何困难,就能够无往而不胜。对南航来说,坚持人民至上,一方面是坚持“人民航空为人民”,不断提高航空运输供给的质量,满足旅客

对美好出行的需求。另一方面是坚持群众路线,关心关爱员工,帮助员工解决工作中的实际困难。南航着力打造人性化、数字化、精细化、个性化、便捷化服务,安全水平持续在中国民航保持领先地位,航班正常率连续7年排名第一,多项服务指标居国内航空公司前列,连续13年稳居工信部中国品牌力研究航空服务业第一品牌,连续6年在中央企业党建考核中获评A级。始终把人民群众生命安全和身体健康放在心里,在旅客身体出现紧急状况时,不计代价、不讲条件、不讲客观,果断决策返航备降。加大员工关心关爱力度,坚持薪酬分配向基层倾斜,出台一系列政策,及时为员工纾难解困。

必须坚持自信自立,把追求一流作为一条标准、一种状态。自信是我们党在百年奋斗历程中淬炼的精神气质,自立是我们立党立国、开拓奋进的非凡气度,自信自立深刻体现了中国共产党人尊重客观规律、敢于开拓创新的历史主动精神。坚持自信自立,对南航来说,就是要有追求一流的志气和底气。在客观条件无法改变的情况下,南航坚持自信自立,依靠主观努力战胜困难挑战。2020—2022年,南航增收节支110亿元,在国内机队规模最大、受严峻形势冲击的情况下,在国内主要航空公司中经营亏损最小、百元收入成本费用由最高变为最低。今年以来,南航全力抢抓市场复苏机会,生产量恢复高于行业平均水平,经营取得较好成绩。

必须坚持守正创新,牢牢掌握战略主动权。进入新时代新征程,只有守正才能不偏离正道、不迷失方向、不犯颠覆性错误,只有创新才能顺应时势、把握时代、引领时代。坚持守正创新,是对南航各方面工作的共性要

求,重点是在发展战略上守正创新,创新发展、创新管理、创新模式、创新体制机制。2021年,南航制定高质量发展总体思路,提出坚持五大发展、实施五大战略、推进六大行动、实现六大转变,作为统领改革发展的行动纲领。党的二十大以来,制定加快建设世界一流企业实施方案,进一步明确了高质量发展的内涵要求、实现路径,提出了两个阶段的战略安排和中长期推进的九项战略任务。今年,明确新形势下六大行动,作为推动南航高质量发展新的抓手。

必须坚持问题导向,持续破解制约高质量发展的瓶颈。问题是时代的声音,只有不断发现问题、解决问题,才能推动工作不断进步。所以,问题导向既是思想方法,也是工作方法、领导方法。坚持问题导向,对南航来说,关键是解决高质量发展中的各种问题,推动改革向纵深突破,为高质量发展提供动力活力。南航以国企改革三年行动为突破口,不断破解制约发展的体制机制障碍,企业发展的动力活力全面激发。在国企改革三年行动考核中获评A档,三大航排名第一,“双百企业”专项考核中,南航物流排名“标杆”第一,通航公司获评“标杆”。开展机队、市场、人力资源、产业、资产负债五大结构调整优化,退出三种机型,人机比由2019年的144降至124。启动“补短板、提质量、创一流”专项行动,明确公司层面十大短板,用三年时间集中攻坚。

必须坚持系统观念,加强工作的全局性谋划。系统观念是认识和把握事物发展规律的一种思维方式,即发展地、全面地、系统地、普遍联系地观察事物。航空业务的系统性比较强,南航各项工作都必须坚持系统观念,从工作整体出

发,站位全局思考谋划,注重统筹兼顾,打好组合拳,确保各项工作有条不紊、有序运转。在安全管理上,开展安全七大体系建设,推动安全管理从“盯人、盯事”向“盯组织、盯系统”转变,从根本上提高安全管控能力,实现安全治理体系和治理能力的现代化。在机务等重点改革上,统筹考虑技术分公司、航空运输分子公司、维修单位等利益主体之间的关系,确保改革过程中安全平稳、队伍稳定、运行有序。

必须坚持胸怀天下,把企业发展放在党和国家大局中思考和定位。党的二十大报告强调,中国共产党是中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴的党,也是为人类谋进步、为世界谋大同的党。坚持胸怀天下,对南航来说,就是要提高站位,把南航发展放到国内国际两个大局中来谋划和定位,做到战略上更加主动、策略上更加精准。南航立足服务“双循环”,明确了主政国内、优化国际的市场策略,构建以枢纽为核心、战略重点市场为关键、发展市场为支撑的“核—战—发”结构。积极服务国家战略,在广州枢纽构筑4小时国内主要城市、12小时欧美澳主要城市航空交通圈,高质量建设北京枢纽,加快布局海南自贸港产业项目。

南航自觉运用“六个必须坚持”的立场观点方法来推动工作,取得了良好成效。未来将继续深入深化,努力打造学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的国企样本和民航样本,从党的创新理论中汲取智慧和力量,奋力开启南航高质量发展新篇章,努力在迈向世界一流的新征程上走在前列,为全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴作出新的更大的贡献。

党的二十大报告指出,抓好后继有人这个根本大计,健全选拔优秀年轻干部常态化工作机制,把到基层和艰苦地区锻炼成长作为年轻干部培养的重要途径。近年来,山东省滨州市坚持大跨度、大视野、大力度,抓观念、优路径、建机制,着力加强年轻干部常态化选拔、常态化培养、常态化使用、常态化管理,有力确保党的事业青蓝相继、薪火相传。

坚持更新观念, 夯实年轻干部成长之基

干部的思想方法和思维方式是事业兴衰成败的重要前提。滨州市扎实做好党性锤炼、思想解放、思维转变“三篇文章”,筑牢年轻干部健康成长的思想政治根基。

坚持党性锤炼为本。选干部、用干部,千条万条,第一条就要看是不是对党忠诚。滨州市依托渤海革命老区红色资源常态化开展党性教育,建设26处红色阵地,制作30集《渤海赤子》电视系列片,编印6万字《初心永恒》革命事迹选编,引导年轻干部从理想信念中获得奋斗不止、精进不怠的动力源泉。

坚持思想解放为先。滨州市始终把干部思想解放摆在首要位置,接续开展“山东走在前,滨州怎么办”“山东走在前,滨州怎么干”解放思想大讨论,引导广大干部特别是年轻干部理性而思、自觉而谋、主动而为。突出高端化、前瞻性,创办“滨州干部讲堂”,采取“干部所需+全国选能+靶向定课”方式,每年培训干部6000余人次,培养出一大批思想解放、视野开阔的优秀年轻干部。

坚持思维转变要。滨州市创新建立思想方法训练机制,大力实施“思维训练全员计划”,拿出专项经费,利用5年时间,实现市管县级干部和重点岗位科级干部、年轻干部“名校+名企”思维训练全覆盖。连续5年实施“体悟实训”行动,以年轻干部为主,每年选派200名左右干部赴先进地区,通过“2个月理论铸魂+2个月挂岗实训”,引导年轻干部沉浸式学习、代入式思考、创新性实践。

坚持系统观念, 拓宽年轻干部成长之路

滨州市认真贯彻落实全国组织工作会议精神,聚焦年轻干部选育管用“全链条”,持续优化“举旗子、搭梯子、压担子、立尺子、系扣子、蓄池子”六条路径,着力培养堪当重任、担当作为的优秀年轻干部。

聚焦树牢导向, 举好选拔的“旗子”。党管干部、组织选人,是大方向问题,考量的是组织选人用人导向。滨州市坚持新时代好干部标准,大力倡树看党性、看担当、看攻坚、看廉洁、看公论“五看”导向,深化政治素质考察“1+5”模式,建立深入一线联项目、联单位、联干部工作机制,开展“看实绩·听口碑”评价,经常性、近距离识别年轻干部。滨州市实现了干部成长与经济发展良性互动、相得益彰。2022年度高质量发展综合绩效考核滨州市位列小组第一、全省第一方阵。

聚焦教育培养, 搭建成长的“梯子”。年轻干部既要德配其位,又要才配其位。滨州市强化思想淬炼,聚焦学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,建立“原原本本学、交流研讨学、专家辅导学、联系实际学、要点述考学”模式,不断厚实理论功底。强化政治历练,加强政观教育,引导年轻干部把人生理想融入党和人民事业之中,把为人民奋斗作为自己最大的幸福。强化实践锻炼,实施“跨界融·河”干部交流计划,让年轻干部在不同岗位、不同环境中提升实战能力。强化专业训练,实施“干部专业化能力提升工程”,提升服务产业、服务发展能力。

聚焦一线磨炼, 压实吃苦的“担子”。滨州市注重早压担子、压重担子,把年轻干部放到“吃劲”“吃苦”岗位上磨炼,实施百名党政干部历练计划、“品质滨州”年轻干部历练计划,先后选派157名年轻干部到重大工程、重点项目、乡镇基层、驻外联络处一线历练,让年轻干部在火热实践中砥砺品格、锤炼作风、增长才干。

聚焦精准识别, 立起使用的“尺子”。为更加精准解决年轻干部使用问题,滨州市建立“督考评用”融合机制,将干部分为“敢担当、善作为,潜力大、可培养,专业好、作风实,知责任、能尽职,不适岗、履职弱,不作为、慢作为”6类,为干部精准画像。对潜力大、可培养的优秀年轻干部,破除论资排辈思想,不拘一格、大胆使用,年轻干部配备走在全省前列。

聚焦严管厚爱, 系紧廉政的“扣

健全培养选拔优秀年轻干部 常态化工作机制

□ 宋永祥

年轻干部必须牢记清廉是福、贪欲是祸的道理,守住政治关、权力关、交往关、生活关、亲情关,系好廉洁从政“第一粒扣子”。滨州市建立干部监督贯通协调机制,实施年轻干部“清廉担当·青创未来”警示教育系列活动,开展“干部之家·部长有约”“青心倾听”谈心谈话,实行新任职正职干部到岗一个月即开展审计谈话、到岗一年即开展审计。大力实施关爱干部心理健康行动。

聚焦未来需要, 蓄满储备的“池子”。干部队伍建设,要坚持老中青结合,注重各年龄段干部储备,尤其是年轻干部,必须扩大“蓄水池”,避免“青黄不接”。滨州市把培养储备优秀年轻干部作为战略性任务,实施年轻干部梯次培养“1+3+N”工程,利用5年左右时间,培养储备100名左右“85后”县级干部、1000名左右“90后”科级干部。目前,已储备“85后”“90后”县级、科级干部919名。

坚持闭环观念, 涵养年轻干部成长之源

培养选拔优秀年轻干部,必须实事求是、求真务实、真抓实干。滨州市着力健全落实四责联动、过程管控、常态预警“三项机制”,保障年轻干部源头动态充盈。

健全“四责联动”机制,变“单兵抓”为“协调抓”。滨州市注重压实党委(党组)主体责任,把年轻干部工作纳入重要议事日程,常态研究、常态推进;压实党组书记第一责任,每年主持召开专题会议,总结成效、解决问题;压实市委组织部统筹责任,成立工作协调推进小组,加强面上指导;压实县级组织人事部门具体责任,配强工作力量,制定具体措施,全面推进落实。

健全“过程管控”机制,变“一时抓”为“一贯抓”。滨州市健全台账式管理机制,以干部规划为总纲,分年度确定培养配备数量,分单位制定年度配备计划,建立月度报告、季度分析、半年复盘、年度评估闭环工作机制,真正把规划“总蓝图”变成年度“施工图”、月度“进展表”,确保各项措施落到实处。

健全“常态预警”机制,变“静态抓”为“动态抓”。滨州市坚持抓在日常,对市管年轻干部,实行预警机制,做到出缺必补;加强科级年轻干部调整备案,实行年龄结构预审,事前把关、从严掌握。近两年,全市新提拔和进一步使用40岁左右县级干部增长81.8%,新提拔“85后”正科级、“90后”副科级干部数量分别同比增长55.9%、64.4%。

培养选拔年轻干部是一件大事,关乎党的命运、国家的命运、民族的命运、人民的福祉,是百年大计。滨州市将认真贯彻落实习近平总书记关于年轻干部的重要指示要求,着力培养选拔更多忠诚为党护党、全力兴党强党的优秀年轻干部,为谱写中国式现代化最美滨州篇章注入青春活力、澎湃动力、无限潜力。

(作者系山东省滨州市委书记)



□ 黄鹤麟

党的二十大报告指出,加快推进市域社会治理现代化,提高市域社会治理能力。厦门市翔安区深入学习贯彻党的二十大精神,认真践行“人民城市人民建,人民城市为人民”重要理念,围绕建设“宜居、宜业、智慧、和谐”社区目标,坚持党建引领、一村一策,创新推进城中村治理,打造“活力郑

坂”“红色沙美”等首批2个样板村、7个精品村, 努力探索新形势下城中村治理的新路子。

坚持高位推动, 构建城中村治理体系

翔安区坚持把城中村治理作为消除城市建设治理短板、改善城乡居民居住环境、推动城市高质量发展的重点工作, 高位推动、系统谋划, 创新工作机制和政策体系, 打开城中村治理新局面。

强化组织领导。成立由区委主要负责同志任组长的城中村治理工作领导小组, 并下设“一办四组”, 构建区委统一领导、部门合力共治、镇(街)推进落实、国企主力承担、村居具体实施的工作体系。强化工作指导。城中村治理涉及面广、情况复杂, 必须因地制宜、因村施策。翔安区经过充分调研, 出台《城中村治理三年行动方案》, 制定科学规划, 明确治理范围, 细化目标任务, 推动责任到人, 形成“一村一策一清单”, 确保治理工作科学有效。强化调度督导。建立“区领导挂钩联系、区直部门下沉帮扶”机制, 区领导每周一次现场办公, 挂钩部门每周两次一线协调, 及时研究解决存在问题。建立“晾晒考评”机制, 每周晾晒治理进展、通报考评成绩, 每月对综合成绩末位的镇(街)进行约谈, 有效传导压力, 促进治理工作提质增效。

坚持党建引领, 凝聚城中村治理合力

基层党组织是基层治理的“主心骨”。翔安区着力建强基层党组织堡垒, 积极构建共建共治共享的治理新格局, 推动组织优势转化为治理优势。

注重示范引领。统筹城中村非

公企业党支部、社会组织、商会、新的社会阶层人士联合会等资源力量, 探索成立“城中村联合大党委”, 形成区域化党建新格局, 推动基层治理提质增效。开展“党旗在基层一线高高飘扬”实践活动, 深化党员示范岗、党员联系户、党员义工队“三项活动”, 设立“两代表一委员”工作室、“两委”干部公示牌, 引导党员和各类骨干在城中村治理中当先锋、作表率。推动多元共治。整合城中村各级党员干部、专业人士、企业家等力量, 组成城中村治理“智囊团”, 创新推行建强组织、共当先锋、共建项目、共育文化等“一强六共”治理模式, 激发基层治理新活力。建立翔安人员共治议事会、志愿者联盟等共治组织, 打造社区、社工、社会组织、社区志愿者、社区公益慈善资源“五社联动”服务品牌, 推动各方力量为城中村治理出谋出力。广泛发动群众。发放“致村民的一封信”, 制作闽南语“答嘴鼓”, 开通童声“小广播”, 评选最美“治理人”, 举办“一起献良计、治理更有序”有奖征集活动, 进一步塑造社区共同体意识, 营造人人参与、人人共享的浓厚氛围。创新“美丽家园积分制”, 将积分转化为厦门农商行授信金额, 并可在积分商城兑换奖励, 引导新老翔安人主动参与城中村美丽家园建设。

坚持真抓实干, 提升城中村治理成效

推进城中村治理, 根本目的是提升群众获得感、幸福感、安全感。翔安区坚持为民导向, 聚焦城中村群众“急难愁盼”问题, 下大力气补短板、强弱项, 让群众充分享受到治理成果。

补短板促提升。聚焦城中村环境“脏乱差”问题, 制定“六必整、七必清、八必拆”工作标准,

持续开展环境整治行动, 清理垃圾杂物, 拆除乱搭乱盖, 清退废品回收站82家, 完成2476幢农房建筑风貌改造, 有效改善村容村貌。利用房前屋后增设小公园、小花园等特色微景观, 基本实现“推窗见绿、抬头赏景”。聚焦公共设施缺失问题, 策划生成一批整治提升项目, 推动完成村庄道路、自来水和污水管网改造, 并通过盘活闲置用地用房, 打造社区服务驿站、民俗文化广场、公益图书馆、幸福院等服务阵地, 形成“15分钟便民生活圈”。聚焦安全隐患突出问题, 开展小作坊、自建房等安全隐患大排查大整治, 探索推广多功能风雨连廊空中缆线整治模式, 消除安全隐患1200余处。强产业促发展。坚持因地制宜, 深入挖掘各城中村资源禀赋, 培育打造“一村一品一特色”, 策划生成一批集体发展项目均已投产运营, 预计增加村集体收入2000万元以上。积极推动文化创意建设, 整合闲置用地, 打造郑坂社区创意集装箱市集、沙美社区美食街, 吸引大量村民和外来人口消费。针对城中村出租业、餐饮业运营管理不规范、停车难充电难等问题, 探索“政府+集体经济组织+专业租赁企业”合作模式, 引进物业公司、租赁机构进行统一管理, 提供便利化、品质化服务, 促进城中村产业规范有序发展。抓智能促增效。重点围绕流动人口信息化管理、AI智能管控安全隐患等方面, 建设翔安区智慧社区项目, 依托区大数据公司搭建统一平台, 在各城中村设立数据中心, 形成全区城中村资源“一本账”、安防“一张网”、服务“一平台”。目前, 翔安城中村已设立出租房人脸识别智能系统, 依托社区数据中心, 打造智慧社区治理平台、可视化中心和便民服务端, 实现服务智能化、数字化、高效化。

(作者系福建省厦门市翔安区委书记)