

■ 树立和践行正确政绩观

在深耕细研中筑牢技术根基

编者按

“政绩观问题是一个根本性问题，关乎立党为公、执政为民。”政绩为谁而树？树什么样的政绩？靠什么树政绩？本期，我们继续邀请大飞机一线党员领导干部研讨交流。

求真务实、真抓实干

商飞江西公司生产中心喷漆车间副部长 曹晓明

工作的价值不在于轰轰烈烈的表面成效，而在于是否真正惠及生产一线，是否推动生产工作提质增效，是否对得起岗位赋予的责任与员工的信任。生产工作关乎产品质量安全、关乎公司发展根基，每一项决策、每一次部署，都要围绕实际需求、贴合一线实际，这正是我们践行正确政绩观的核心所在。

身处生产管理岗位，我深知求真务实是最基本的要求，也是树好政绩的关键。今后，我将以正确政绩观为指引，扎根生产一线，严控生产安全与质量关口，带领团队抓实每一道工序，落实每一项任务，以实干担当推动生产工作高质量发展。

耐住寂寞、守住初心

北研中心未来产品论证中心主任 彭雷

大飞机产品和技术研发周期长，一款新产品研制、一项新技术装机都要经过长时间的预先研究，这必然要求科研人员耐得住寂寞、坐得住冷板凳。这个过程中，如何平衡长期收益与短期成果，考验的不仅是技术判断力，更是“为何做科研、科研为了谁”的初心。

作为一名预研战线上的大飞机人，树立正确的政绩观，就要甘于做铺垫性的基础研究，甘于“前人栽树、后人乘凉”，把精力用在攻克核心难题、为未来型号储备技术上。但这绝非消极等待技术的成熟，而是要在正确的技术路线上，积极把握信息和能源革命重塑航空技术的机遇，主动寻求创新突破。只有守住初心，将个人发展融入大飞机事业，才能在漫长周期中坚持正确方向。

脚踏实地、精益求精

客服公司航材与供应链管理中心主任 刘昕

作为航材保障一线部门人员，我们的政绩要

为坚定落实国家战略、为大飞机规模化系列化发展、为赢得客户满意而树。每一项航材的快速交付、每一架飞机的安全运行，既是政绩的具象体现，也是每一位航材人的初心与使命。

我们要树筑牢安全底线的硬政绩，要树航材保障高效的实政绩，坚决践行“航线问题处置高于一切”，筑牢航材保障体系。而这，靠的是“以快制胜、不让飞机等航材”的责任担当，靠的是“脚踏实地、精益求精”的工作作风，靠的是“高效科学、精准预测”的数智化支撑。今后，我们将在提升航材保障效率、加快航材储备、狠抓质量管控上持续发力，以过硬作风与扎实业绩，助力大飞机事业高质量发展。

让专业人专注专业事

上飞院飞机电控集成工程技术所常务副所长 易子淳

通过学习，我深刻体悟到，我们的政绩是为国家科技自立自强而树，为大飞机事业高质量发展而树，为大飞机人才队伍成长而树。

树立正确政绩观，关键是以实事求是为基、以客观规律为尺，锚定目标，打破思维定式与路径依赖，在深化改革中抢抓机遇，在深耕细研中

筑牢技术根基。

践行正确政绩观，要以实干担当为要、以改革创新为径，着力提升一线技术部门的工作效率与团队活力。结合新形势新任务，我们坚决摒弃形式主义，对核心业务做乘法、对低价值事务做减法，让专业人专注专业事。我们将同心协力、求真务实、攻坚克难，用经得起检验的实绩，为大飞机事业高质量发展贡献力量。

一步一个脚印

信息化中心 王鹏鹏

政绩为谁而树？我的体会是，要为生产一线解难题，为管理工作增效。信息化工作不能自说自话，必须以业务过程为牵引，为一线解决实际问题，为决策提供精准支撑。政绩的评判，归根结底要回到为企业创造价值的每一个环节中。

我们要树夯实数字根基的“潜绩”，也要树赋能管理提升的“实绩”。规范管理过程模型和数据，统一全集团管理工具，让COMAC管理体系落在实处，这是经得起时间检验、支撑企业长远发展的事。

靠什么树政绩？靠需求牵引、靠本领支撑、

靠务实担当。做“懂业务的信息化人”，持续学习前沿技术，在推动智能制造、数据驱动决策等方面拿出真招实策，一步一个脚印推动任务落地。

实干方能成事

营销中心客户金融事业部副部长 梁成修

正确的政绩观，不是自己的“成绩单”，而是客户的“获得感”。协助融资支持、扩大运营规模、优化机队结构、盘活资产、降低运营成本……每一次为客户纾困解难，都是在助力大飞机发展、服务群众出行、推动航空业健康发展。这就是我树立政绩的根本出发点。

树立和践行正确政绩观，关键在于务实管用，拒绝虚功、不搞花架子。好政绩不是口号，是实实在在的成果。不追求表面光鲜，不搞形式主义，雪中送炭、求真务实，这样的政绩才有价值、经得住检验。

靠什么树政绩？靠实干，靠专业。没有过硬的专业能力，就无法真正帮客户解决问题。实干方能成事，专业方能致远。唯有脚踏实地、精益求精，才能把每一项工作做好，真正树立起经得起考验的政绩。

党史故事

永不熄灭的火种

南昌起义时，朱德是九军副军长，但九军当时没有军长，全部部队只有朱德率领的军官教育团3个连和南昌公安局2个保安队，500人不到，只能算1个营。一直到三河坝分兵、主力南下作战全军覆没、领导人分散突围之后，临时担任指挥任务的朱德，才知道面临的全部困境和尴尬。

在三河坝完成阻击任务时，他从九军带出来的人员已经没有几个了。三河坝这个摊子，已经是个损兵过半、四面都是敌人、与上下左右皆失去联系的烂摊子，思想上和组织上都相当混乱。到底怎么办，只能由担任临时负责人的朱德作出决断。

就是在这个非常时刻，朱德面对这支并非十分信服自己的队伍，表现出了坚强的领导能力。

在商量下一步行动方针的会议上，一些同志觉得主力部队都在潮汕散掉了，起义领导人也都撤离了，三河坝这点儿力量难以保存，提出散伙。朱德坚决反对解散队伍。他提出隐蔽北上，穿山西进，去湘南。

这真是一个异常严峻的时刻。没有基本队伍、说话没有人听的朱德，接过了这个几乎没有人抱希望的摊子，通过他异乎寻常的执着，为困境中和混乱中的队伍指明了出路。

茫然四顾的人们，听了他的话。

三河坝还不是谷底。谷底在天心圩。

部队虽然摆脱了追敌，但常受地主武装和土匪的袭击，不得不在山谷小道上穿行，在林中宿营。同上级党委仍无联系。时近冬天，官兵仍然穿着单衣，有的甚至穿着短裤，打着赤脚，连草鞋都没有；无处筹措粮食，官兵常常饿肚子；缺乏医疗设备和药品，伤病员得不到治疗；部队的枪支弹药无法补充，战斗力越来越弱；饥寒交迫，疾病流行，部队思想一片混乱。

各级干部纷纷离队。一些高级领导干部，有的先辞后别，有的不辞而别。七十五团团团长张启图后来在上海写了一份《关于七十五团在南昌暴动中斗争经过报告》，向中央陈述当时情况：“师长、团长均皆逃走，各营、连长亦多离开。”部队面临顷刻瓦解、一哄而散之势。南昌起义留下的这点儿革命火种，有立即熄灭的可能。

关键时刻，站出来的还是朱德。

在天心圩军人大会上，朱德沉着镇定地说：“大家知道，大革命是失败了，我们的起义军也失败了！但是我们还是要革命的。同志们，要革命的跟我走；不革命的可以回家！不勉强！”他还说：“1927年的中国革命，好比1905年的俄国革命。俄国在1905年革命失败后，是黑暗的，但黑暗是暂时的。到了1917年，革命终于成功了。中国革命现在失败了，也是黑暗的，但黑暗也是暂时的。中国也会有个‘1917年’的。只要保存实力，革命就有办法。你们应该相信这一点。”

队伍中没有几个人知道俄国1905年的革命。不知道也没有关系，人们已经从朱德那铿锵有力、掷地有声的话语中，感受到了他心中对革命那股不可抑制的激情与信心。

陈毅后来说：“朱总司令在最黑暗的日子里，在群众情绪低到零度、灰心丧气的时候，指出了光明的前途，增加群众的革命信念，这是总司令的伟大。”

什么叫力挽狂澜？这就叫力挽狂澜。

朱德讲话之后，陈毅也上去讲了话。他说：“一个真正的革命者，不仅经得起胜利的考验，能做胜利时的英雄，也经得起失败的考验，能做失败时的英雄！”陈毅当时去上海、去北京、去四川都有很好的出路，但他哪都不去，坚决留在队伍里，实行自己“只要拿武装我就干”的决心。

黄埔一期毕业的王尔琢则蓄起胡须，向大家发誓：革命不成功，坚决不剃须！

火种保留了下来，再也没有熄灭。 节选自《苦难辉煌》

既是“传声筒”，也是“智囊团”

上飞公司团委“青力青为”调研凝聚青年奋进力量



□ 杨逍

描一幅青年群体画像

青年思想随时代而变，调研必须跟上节奏、贴近需求。“青力青为”调研聚焦公司核心任务与青年关切诉求，让调研更具针对性、更富深度。

调研首先围绕青年群体特征展开。数据显示，上飞青年整体呈现“沉稳内敛、踏实肯干”的工匠特质，超半数青年自评具备这两类性格。与此同时，代际差异也较为明显：“90后”更重视家庭与精神平衡，“95后”偏向内敛务实，而“00后”则外向乐观、追求自我实现。在此基础上，调研直面问题，深入了解技能岗位青年入职初期职业迷茫，以及抗压能力、大局意识等现实情况。通过深挖时代背景与家庭环境对青年成长的影响，调研形成了清晰的群体画像。

此外，调研紧扣“创新生态优化”这一关键任务，让青年对接企业发展需求。在创新实践层面，青年们围绕资源协调、激励机制、平台建设提出了一系列务实建议——有人提议搭建设备共享平台和学术交流载体，满足技术验证等多元需求；有人建议给创新奖励设定清晰的兑现时间节点，让激励更加及时有效。

“有了这些数据，我们了解到不同年龄段的青年在想什么、缺什么，工作就能做到点子上。”一位团干部这样感慨。从群体画像到创新诉求，调研为精准施策搭起了坐标系。

让调研本身成为沟通

调研的价值不仅是获取信息，更是搭建

桥梁、凝聚共识。“青力青为”团队探索出一套“定量+定性”“线上+线下”“调研+服务”的多元模式，让调研本身成为一次与青年的深度对话。

广度上，线上问卷累计回收有效样本超5000份，确保数据的广泛性与代表性；线下组织青年议事会、深度访谈10余场，覆盖管理、技术、技能等各条线岗位，让青年在轻松氛围中敞开心扉。针对“00后”偏好轻量化沟通的特点，采用“短平快”访谈，让青年更愿意说出心里话。

协作上，团委主动联合人力资源部、质量管控中心、科技管理部等部门共同设计方案、分析数据、制定举措。例如，与人力资源部一道梳理青年成长通道的堵点，与质量管控中心优化青年质量安全教育内容，与科技管理部对接创新平台资源。一套“调研—分析—施策—反馈”的闭环机制由此建立。

导向上，调研不止于收集问题清单，更

注重在过程中传递价值。“我们不光听青年说什么，也告诉青年公司正在做什么、为什么这么做。”一场场专题研讨、战略解读、典型分享等活动嵌入调研流程，让青年在参与中理解企业发展方向，在交流中增强认同感，把“要我干”逐渐转化为“我要干”。

把好想法变成真办法

调研的生命在于转化。围绕青年反映集中的创新诉求和成长困惑，一系列务实举措相继落地。

在创新生态优化上，成立青年创新联盟，联动行业内兄弟单位常态化开展技术沙龙与现场观摩，让青年在跨行业交流中打开视野；升级“飞趣”创新社团矩阵，打造AI开发者联盟、航模协会等特色平台，激发创新热情；深化与国内知名航空院校的战略合作，将学术交流、国际航空论坛、期刊成果发布等纳入合作范畴，为青年搭建从工程实践

到学术输出的完整桥梁。

针对“00后”群体“重平等守规则、求成长讲意义”的特点，上飞公司推动管理理念的三个转变：以“规则清晰”替代“情绪管理”，明确岗位职责、工作标准与评价规则，让青年知道做什么、做到什么程度；以“价值共鸣”替代“口号灌输”，通过鲜活案例、实景体验、青年榜样分享，让青年感悟新一代大飞机人的职责和使命，感受与大飞机一起成长的价值和意义；以“个人成长”替代“岗位禁锢”，支持青年参与社团活动、多岗位锻炼，在丰富体验中突破认知局限、提升综合素质。

“青力青为”几年来的实践让我们看到：青年思想调研，既是倾听心声的“传声筒”，也是破解难题的“智囊库”，更是凝聚力量的“黏合剂”。用真诚倾听换取真实反馈，用务实行动赢得真心认同。当青年的“金点子”变成企业发展的“金钥匙”，思想引领便不再是单向传导，而是一场双向奔赴。

