

民航人才队伍建设中长期规划（2010-2020 年）

按照《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》的总体部署，着眼于为民航强国建设提供人才保证和智力支持，特制定本规划。

序言

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

人才是我国经济社会发展的第一资源。当今世界正处在大发展大变革大调整时期，世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是我国在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。党和国家高度重视人才工作，人才强国战略已成为国家经济社会发展的一项基本战略。加快转变经济发展方式、实现全面建设小康社会奋斗目标，必须深入实施科教兴国战略和人才强国战略，贯彻落实国家中长期科技、教育、人才规划纲要，大力提高科技创新能力，加快教育改革发展，发挥人才资源优势，为推动我国经济社会发展奠定坚实的科教和人力资源基础。

人才是民航发展的第一资源。今后十年，是国家交通运输战略转型的关键时期，推进综合交通运输体系建设，对加快民航发展、充分发挥航空运输优势提出了更高的要求。民航业深入贯彻落实科学发展观，要以民航强国战略为统领，以保障持续安全为前提，以夯实发展基础为重

点，转变发展方式，提升服务能力，建设国际一流的民用航空系统，完善国家综合交通运输体系，满足国家经济社会发展需要。中国民航已站在新的起点上，面临新的历史机遇。民航业高科技、高风险、高投入的行业特征决定了人才的重要性。推进民航强国建设，全面实施持续安全、大众化、全球化三大战略，必须大力加强行业人才队伍建设。

民航各级党委（党组）高度重视人才工作，认真贯彻落实党和国家关于人才工作的各项方针政策，认真组织实施科教兴业和人才强业战略，人才队伍建设取得了明显成效，基本满足了民航业快速发展的需求。但同时也必须清醒地认识到，在新的形势下，民航人才队伍的总体规模和整体素质还跟不上民航科技进步和现代化管理的步伐，还不能完全适应行业持续快速发展和应对国际竞争的需要，主要表现在：专业人才总量不足，人才结构和布局不尽合理，高层次、专业化、国际化的管理人才和专业人才短缺，人才资源开发投入不足等。

行业发展，人才先行。建设民航强国，需要一支全方位多层次、专业化国际化的高素质人才队伍。人才工作是破解行业发展难题、提升核心竞争力的重要基础。我们必须进一步增强责任感、使命感和紧迫感，立足现实，着眼长远，统筹规划 2010-2020 年全行业人才工作，以民航急需紧缺专业人才为核心，以高层次人才、高技能人才为重点，建立与民航业发展需求相适应的人才工作机制，在培养人才、吸引人才、开发人才、用好人才方面深化改革，开拓创新，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

一、指导方针和目标任务

民航强国战略的核心是增强民航业服务大众能力、国际竞争能力和创新发展能力，具体表现在航空公司强、机场强、空管强、技术支撑和运行保障系统强、政府对民航发展的引导和管理能力强。到 2020 年，是全面强化基础阶段；到 2030 年，是全面提升质量阶段。民航业人才发展规划必须紧紧围绕和全面服务于民航强国战略要求。

（一）指导方针

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，坚持党管人才原则，深入实施科教兴业和人才强业战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，创新人才工作体制机制，以急需紧缺人才、高层次、高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设，建设一支全方位多层次、专业化国际化的高素质人才队伍，为实现民航强国战略提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期，民航人才工作的指导方针是：服务发展、人才优先，以用为本、创新机制，高端引领、整体开发。

服务发展、人才优先。服务民航强国建设是民航人才工作的根本出发点和落脚点。必须围绕民航强国建设目标确定人才队伍建设任务，制定人才工作政策措施。要确立人才优先发展的布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，促进民航发展方式向主要依靠科技进步、从业人员素质提高和管理创新转变。

以用为本、创新机制。人才工作的根本任务是充分发挥各类人才的作用。围绕适应行业要求和用好用活人才，积极为各类人才发挥才干、实现价值提供机会和条件。推动人才发展的根本动力在于改革创新，要创新培育人才、吸引人才、凝聚人才、激励人才的体制机制，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领、整体开发。充分发挥高层次人才在行业发展和人才队伍建设中的引领作用，努力培养造就一批善于引领行业发展的领导人才，一批执法能力强的监管人才、竞争能力强的经营管理人才、创新能力强的科技人才，大力培养民航急需紧缺专业人才。注重人才队伍整体开发，强化理想信念教育、持续安全理念教育和职业道德建设，促进人的全面发展，关心人才成长，鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才，实现各类人才队伍协调发展。

（二）目标任务

民航业人才工作的总体目标是：着眼民航强国建设需要，全面实施重大人才工程和重点平台建设，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等人才工作机制，培养和造就规模适度、结构优化、布局合理、素质优良的民航业人才队伍，形成人才辈出、人尽其才的良好局面。

——人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。截至 2009 年年底，民航从业人员总量达到 110 万人，其中，直接从业人员 49 万人，客货销售代理等相关从业人员 61 万人。预计到 2020 年，民航从业人员总量

将达到 240 万人，其中，直接从业人员 140 万人，客货销售代理等相关从业人员 100 万人。

——人才素质不断提高，结构进一步优化。人才资源总量（党政人才、经营管理人才、专业技术人才、高技能人才）中的大学本科及以上学历人才的比例不断提高，具有高级职称的专业技术人才达到专业技术人才总量的 10%，高技能人才占技能劳动者的比例逐步提高。人才的分布和层次、类型等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在航空公司、机场、空管等航空运输和服务保障领域，造就大批专业化、市场化、国际化的高层次管理人才和专业人才。

——人才使用效能明显提高。人才工作体制机制创新取得突破性进展，人才队伍的创造力得到充分发挥，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。

二、统筹推进民航各类人才队伍建设

（一）民航各级党政人才队伍

发展目标：以提高领导水平和执政能力为核心，培养一批善于引领行业发展的党政领导干部，建设一支政治坚定、勇于创新、勤政廉洁、求真务实、奋发有为、善于推动民航科学发展的高素质党政人才。到 2020 年，民航党政人才队伍学历层次和专业化水平明显提高，结构更加合理。

主要举措：完善党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度，加大竞争性选拔领导干部工作力度，拓宽选人用人渠道。坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优方针，倡导坚定信念、注重

品行、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向，促进优秀人才脱颖而出。加大领导干部跨地区跨部门交流力度，推进重要岗位干部定期交流、轮岗。加强后备干部队伍建设，坚持和完善后备干部制度，注重从基层和生产一线选拔优秀后备人才，通过轮岗交流、挂职锻炼等多种途径进行有针对性的培养。加强艰苦边远地区民航单位少数民族干部和当地干部的培训培养。

坚持和完善领导干部任期制。实施促进科学发展的干部综合考核评价办法。建立健全领导干部岗位职责规范及其能力素质评价标准，加强工作业绩考核，完善分类管理制度。建立组织选拔、市场配置和依法管理相结合的国有企业领导人员选拔任用制度。健全事业单位领导人员委任、聘任、选任等任用方式。全面推行事业单位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度。健全权力约束制衡机制，加强干部管理监督。

（二）民航公务员队伍

发展目标：围绕提升政府对行业发展的引导和管理能力，全面加强民航各级公务员队伍建设，培养造就一支政治坚定、业务精通、作风优良、公正廉洁的民航公务员队伍。加强公务员能力建设，提高行业发展战略、规划和政策工作水平。全面推进依法行政，健全行政执法制度、执法责任制度、执法监督检查制度，建设一支具备民航专业知识和法律背景的监察员队伍，提高监管能力和水平。到 2020 年，民航各级行政机关公务员队伍专业素质明显提高，结构趋于合理，监管能力增强，促进行业监管协调顺畅。

主要举措：严把入口，优先选拔具有民航专业背景、法律专业背景和经济专业背景的优秀人才，充实一线监管队伍，优化公务员队伍专业结构。强化培训，坚持公务员轮训和调训制度，创新培训形式、方法和内容，完善公务员初任培训、任职培训、专门业务培训和更新知识培训，整合各类监察员培训，提高培训效能。积极推动干部公开选拔、竞争上岗和交流任职，有计划地选派公务员到航空公司、机场等基层一线单位工作锻炼。探索建立公务员职位分类制度，试行专业技术类和行政执法类人才分类管理，拓宽监察员队伍职业发展通道。

（三）民航企业经营管理人才队伍

发展目标：适应民航实施全球化战略和应对国际竞争的需要，以提高企业现代经营管理水平和国际竞争力为核心，加快推进民航企业经营管理人才的职业化、市场化、专业化和国际化，培养造就一批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家和一支具有国际水准的民航企业经营管理人才队伍。到 2020 年，民航企业经营管理人才总量充足，能够引领民航企业跻身世界 500 强的战略企业家脱颖而出。

主要举措：依托大型跨国公司、国内外高水平大学和其他培训机构，加强民航企业经营管理人才学习进修和交流，使他们树立世界眼光和战略思维，提升战略管理能力、经营管理能力和企业治理水平。采取组织选拔与市场化选聘相结合的方式选拔优秀人才。健全企业经营管理者聘任制、任期制和任期目标责任制，探索完善企业经营管理人才评价体系。完善年度薪酬管理制度、协议工资制度和股权激励等中长期激励制度。

建立企业经营管理人才库，培养和引进一批企业发展急需的战略规划、资本运作、航空运输管理等方面专门人才。

（四）民航专业技术人才队伍

发展目标：以提高专业水平和创新能力为核心，大力培养飞行、机务、空管、签派、机场管理、机场工程、适航审定、通用航空、航油管理等急需紧缺人才，培养一批学术技术带头人和高水平教学科研人才，打造一支数量充足、结构合理的高素质专业技术人才队伍。到 2020 年，专业技术人才总量达到 32 万人，占民航直接从业人员总量的 23%左右，高级、中级、初级专业技术人才比例为 104050。

主要举措：进一步扩大院校对民航特有专业人才的培养能力，满足行业对专业人才的需求，建立专业人才储备。遵循人才成长规律，组织实施“民航重点专业人才培养计划”，构建分层分类的专业技术人才培养体系。进一步完善民航局特聘专家和中青年学术技术带头人制度。

深化民航飞行、工程等主体系列职称制度改革，推进重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制，引导专业技术人员合理规划职业生涯，疏通人才成长通道，构建结构、梯次配备合理的专业技术人才队伍。在全行业选拔 50 名“特级飞行员”、200 名“教授级高级工程师”。规范专业技术人才职业准入，完善专业技术岗位序列，严格岗位技术标准。完善专业技术人才职业水平评价办法和专业技术职务任职评价办法。

制定双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才柔性流动政策，引导机关、科研院所、企业和院校专业技术人才的有序流动，促进人才合理分布。改进专业技术人才收入分配等激励办法。改善基层专业

技术人才工作、生活条件，拓展职业发展空间。注重发挥退出一线岗位和离退休专业技术人员的作用。

（五）民航技能人才队伍

发展目标：适应民航技术进步、设备更新、标准提高的要求，完善职业资格准入制度，以提升职业素质和职业技能为核心，推进民航安检、乘务、航油、机场、运输等专业工种职业技能培训与鉴定，培养一支技能合格、结构合理的技能人才队伍，以技师和高级技师为示范引领，培养一批技艺精湛的高技能人才。到 2020 年，技能型人才占从业人员队伍比重逐年提高，其中高技能人才总量达到相当比例。

主要举措：完善以民航企业为主体、民航院校为基础、学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的技能人才培养培训体系。加强职业培训，统筹职业教育发展，依托航空公司、机场、空管等企事业单位培训机构和民航院校，建设示范性民航高技能人才培养基地和公共实训基地。改革职业教育办学模式，大力推行校企合作、工学结合和顶岗实习。加强职业教育“双师型”教师队伍建设。进一步在职业教育中推行学历证书和职业资格证书“双证书”制度。

完善具有民航特色、有利于技能人才辈出的职业技能评价体系。继续推进职业技能鉴定工作，探索促进技能人才评价多元化，发挥企业的优势特点和积极性，广泛开展“名师带徒”、岗位练兵、技能竞赛、技术比武、技术交流以及发明创造和革新等活动。进一步提高技能人才的经济待遇和社会地位。

三、实施重大人才工程

（一）民航重点专业人才培养计划

加强行业重点专业人才培养统筹规划和分类指导，围绕航空公司、机场、空管等发展需要，开展人才需求预测，定期发布急需人才目录。适应行业发展对不同层次、不同类型人才的需求，指导直属院校扩大特有专业人才培养数量，拓宽人才培养渠道，鼓励行业内外、国内外高水平院校培养民航专业人才。

强化岗位培训，严格按照行业标准做好专业人员的岗位复训工作。充分利用国内外优质培训资源，构建执照培训、专业技能培训、管理培训等专业培训体系，建立飞行员、管制员、签派员定期联系机制，促进关键岗位人员的协同配合。加大对重点专业人才的继续教育和培训培养力度。

加快培养飞行人才。引导飞行院校扩大培养能力，创新培养模式，在航空公司“订单”培养的基础上，统筹安排一定的国家计划，保持一定的飞行人才储量。逐年提高招飞录取成绩，确保生源质量，提高飞行员的英语应用能力和驾驶舱资源管理能力。注重对年轻飞行员的培训培养，引导飞行人才全面健康成长。总结飞行员成长规律，采取多种形式，缩短成熟机长培养周期，不断优化飞行队伍结构。引导和激励飞行员总结飞行经验，钻研飞行技术，提升英语水平和专业水平。重视签派人才培养，建立签派岗位技术序列，适应现代化运行控制技术的要求，强化岗位培训，提高飞行、签派的协同决策、协调指挥和国际交流能力。

加快培养机务维修和适航审定人才。重点培养维修工程师，规范维修工程师岗位资格管理，建设覆盖维修管理岗位和技术岗位的培训体

系。完善适航审定机构建设，提高适航审定技术研究能力。围绕国产大飞机项目设计制造使用需要，加强高层次适航审定人才培养，培养 50 名具有国际水平的适航审定专家队伍。支持民航院校建设适航审定专业，提高适航审定硕士研究生培养质量，推进适航审定博士点建设。

加快培养空管人才。推进院校空管专业教育教学改革，适应空管新技术、新知识发展需要，加强实践能力培养，把好人才培养的“入口关”和“出口关”，提高学生的岗位适应性。建立完善空管专业人才培养机制，加强职业生涯规划，加快培养成熟管制员以及流量管理、空域规划、飞行程序设计等领域专业人才。实施空管“双百”人才建设工程，在空管领域选拔培养 100 名高级管理人才和 100 名管制、通导、气象等专业技术专家。

加快培养机场管理和机场工程专业人才。适应我国机场建设步伐，以提升机场整体运营管理水平为目标，加强机场管理专业人才培养，提高机场建设管理、经营管理、运行管理、安全保障和综合管理能力，培养 500 名机场运营管理高级专业人才。规范机场专业岗位资格准入制度，强化现场运行指挥、机场场道维护管理、机场鸟害防范、机场助航设施及供电管理、航空油料等机场保障人员岗位复训，疏通机场专业岗位和管理岗位发展通道。着眼于提升大型国际机场的国际竞争力，培养 50 名具有国际知名度的机场管理专家。

加快培养通用航空人才。重点培养通用航空所需的飞行、机务、经营管理、行业监管等专门人才。完善通用航空飞行、维修执照培训体系，在民航院校中针对通用航空发展需要，调整学科布局和专业设置，增加

教学人员及设施的投入，扩大通航专业人才的培养能力。鼓励社会力量、境外资本投资兴办通用航空人才的培训机构。积极扩展通用航空急需人才的引进来源，进一步畅通现有人才引进渠道，完善工作机制，建立合理有序的人才流动秩序。

加快培养航油管理人才。适应我国机场建设和发展步伐，加强航空油料整体建设，提升航油工程建设、安全运营、客户服务等综合管理能力，培养 200 名航油工程建设和运营管理高级人才。规范航油专业岗位资格准入制度，疏通航油专业岗位和管理岗位发展通道。着眼于大型航油企业的国际竞争力，培养 20 名具有国际知名度的航油专家。

（二）民航重点区域人才支持计划

支持中小机场专业人才和管理人才培养。在总结西部新建机场岗位人员培训的基础上，分层分类开展机场专业人才和管理人才培养。继续组织实施“中小机场民航专业人才培养计划”，立足当地人才培养，规范和完善机场通信导航监视、管制、气象、机务、安检、场道维护管理、机场鸟害防范、机场助航设施及供电管理、航空油料、地面服务等岗位培训，逐步开展机场经营管理、运行指挥保障等机场运营管理人员培训。

支持西藏、新疆等地区民航人才培养。贯彻落实国家西部大开发战略，服务西藏、新疆民航事业发展，立足少数民族人才和当地人才培养，鼓励民航院校与西部地区民航单位开展人才培养合作，加快民航专业人才和管理人才培养。引导人才向西部地区流动，制定高校毕业生到西部地区民航单位就业扶持办法，有计划地选派管理骨干和专业技术骨干到

西部地区民航单位支持工作、挂职交流，在培养使用、工资待遇等方面实行倾斜政策。

（三）民航高层次专家队伍建设计划

建立重大决策专家咨询机制，成立民航教育咨询委员会等专家咨询机构。加强民航特聘专家和中青年学术技术带头人队伍建设，扩大选拔范围，吸引行业内外和国际民航相关专家为民航发展建言献策。完善专家选拔、培养、引进、使用、激励等政策措施，支持专家参加国际科研计划、学术交流和到国际性组织工作，参与国际民航事务。以建设新一代航空运输系统为目标，围绕提高民航自主研发、自主创新能力，依托国家和民航重大科研项目、重大工程，加强重点学科和重点科研基地建设，培养造就高水平的科技领军人才和创新人才。

（四）民航中青年英才培养计划

实施“民航中青年英才培养计划”，加大对优秀中青年管理骨干、专业技术骨干、科研骨干、教师骨干和技能骨干的培养和资助力度，实施继续教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养，加快优秀拔尖人才成长。积极利用国家自然科学基金等国家资助，选派中青年教学科研人员到国外留学进修。组织实施民航业国际化人才培养“百人计划”，每年从全行业选派 20 名中青年专家和优秀年轻人才到国际民航组织工作交流、到国外知名大学进修学习。

适应中青年干部成长规律，构建理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的民航教育培训体系。加强民航各级后备干部培训培养，不断扩大“中青班”等中青年培训项目的影响力。

（五）民航“蓝天学子”培养计划

加大对院校建设支持力度，扩大培养能力，提高培养质量。加强院校基础教学设施建设，组织实施人才培养模式创新、实践实训基地建设、重点人才培养、校园文化建设和数字化校园建设等重点工程，促进院校建设发展。

扩大专业人才培养能力。加大民航直属院校飞行、机务、空管专业招生计划安排。指导非直属院校参与民航专业人才培养，制定相关专业规范。逐年扩大机场管理、机场工程、适航审定、通用航空等专业人才培养数量。

提高人才培养质量。推动院校学科和专业建设，在课程与教材建设、特色师资队伍建设、强化实践教学环节等方面取得突破。创新人才培养模式，在飞行、机务、空管等专业开展人才培养模式创新和教学改革。加强机场安全运行管理相关专业建设。支持中欧航空工程师学院建设。组织实施“卓越工程师教育培养计划”，深化工程教育改革，加强工程技术人才培养。实现企业深度参与培养过程、学校按通用标准和行业标准培养工程人才，培养高素质民航工程人才。

开展“蓝天学子”培养。在民航院校深入开展建设民航强国宣传教育，鼓励学生了解民航、热爱民航、投身民航。建立民航院校拔尖学生重点培养制度，设立“蓝天学子”奖学金，实行特殊人才特殊培养。选拔优秀学子进行定向培养，按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则，制定本硕衔接、国内国外衔接的培养方案，培养拔尖创新人才。

四、加强平台建设

强化政府公共服务职能，在行业教育培训、科技创新、基础设施建设等方面，发挥主导作用，搭建公共平台。鼓励民航企事业单位发挥自身优势，积极参与平台建设，实现互利共赢。

（一）重大项目人才培养平台

实施“人才+项目”的培养模式，在实践中集聚和培养高层次创新人才。结合新一代航空运输系统、新一代空管系统、国产大飞机等国家和民航重大工程建设进程，依托实施国家 863 计划、国家科技支撑计划、国家自然科学基金等重点科研基地和重大科研项目，建设一批产学研相结合的人才培养基地，加快培养空管新技术研发及应用、航空器适航审定、维修保障等核心技术研发人才、工程技术人才和民航运行标准制定等管理人才。

建立高等学校、科研院所、企业高层次人才双向交流和柔性流动制度，推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。推动研究生教育创新计划，发展民航相关专业学位研究生教育，推进交通运输工程等学科博士点建设。

（二）实习实践平台

加强院校实训平台建设。紧紧围绕提高民航特有专业人才实践能力培养水平，加强民航飞行、机务、空管实践实训基地建设。重点建设 3-4 个飞行训练基地和 1 个通用航空器维修基地。加强飞行转场训练保障条件建设，在 3-4 个地区形成院校飞行训练网络。新建或改造 5 个机务维修实训中心，2 个空管实训中心，1 个机场工程实训中心。

加强教学科研平台建设。进一步加大投入，支持民航院校专业基础和专业教学实验室建设，构建基础实验教学和专业实验教学平台。加强航空运输服务和安全教学实验室建设。适应职业教育和继续教育需要，在综合决策管理、安全、运输等领域建设一系列实验教学平台和模拟实验室。

加强企业实践平台建设。支持航空公司、机场、空管等单位实践基地和培训中心建设和开放，促进优质资源共享。有计划地选派年轻公务员、院校师资和科技人才到企业实践基地锻炼。鼓励高校引进有丰富工程经验的工程师参与教学，选送青年教师到企业参加生产实践，提高工程实践能力，优化教师的工程背景，鼓励民航企业为高校学生实习提供场所，创造必要条件。满足民航高职人才培养需要，加强工学结合，鼓励校企共建生产实习基地。

（三）远程教育平台

完善在职人员继续教育制度，分类制定在职人员定期培训办法，构建网络化、开放式、自主性终身教育体系，建设民航远程教育平台。组织开发培训课程，编写培训教材，整合培训资源，提高培训效率。引导和支持企业利用信息化技术开发远程学习系统。

以科研院所为中心，利用民航国内外信息资源，建设集合政策法规、运行数据、前沿技术、关键技术、最新动态等为基础的信息化平台，加强航空安全信息、民航经济运行信息平台等基础信息平台建设，完善机场工程、适航维修、安保信息、通用航空、航行新技术等专业信息平台建设，建立民航信息化体系，促进民航信息资源共享。

推进民航院校数字化校园建设。加强院校信息基础设施建设，推进校园网络的终端设施普及和网络的升级改造，实现多种方式接入互联网。建设民航院校公共数据中心，促进办公自动化、“校园一卡通”、远程教学系统等重要系统的建设和应用。加强网络教学资源体系建设，开发网络学习课程，建设数字图书馆和虚拟实验室。建设民航院校教育资源公共服务平台，促进民航优质教育资源的共享。加强院校管理信息系统建设，加快管理信息化进程。开发民航飞行训练信息化管理系统，整合飞行计划安排、小时管理、维修管理、航材计划、航油管理、空管计划安排等程序，构建信息化飞行训练管理体系。

（四）国际交流平台

积极应对经济全球化和“天空开放”趋势，围绕民航业全球化战略，积极参与国际民航事务，搭建人才培养的国际交流平台。继续扩大“民航发展论坛”的影响力，利用航展、中外航空论坛等形式宣传中国民航成就，在涉及民航事务的国际组织中发挥积极作用。支持行业专家和青年人才到国际组织、国外知名企业、航空院校工作交流和学习进修，培养一批了解国际民航运行规章标准，熟悉国际民航事务的航空运输管理人才和外交人才，提高中国民航话语权和影响力。以开放的姿态“请进来”，聘请海外知名专家讲学或访问交流。鼓励民航企业“走出去”，输出资金、技术、管理和人才，支持民航企业国外分支机构招募当地人才。援助发展中国家民航人才培养，总结推广中国民航安全管理等经验。

五、创新人才工作机制

围绕用好用活人才，转变思想观念，创新管理体制，改革用人机制，充分发挥人才的创新动力和创造活力，推进人才队伍全面协调可持续发展。

（一）创新人才培养开发机制

坚持以行业发展需求为导向，逐步建立行业人才预警、储备和动态调控机制，建立多元化、开放式的教育培训体系，重点扩大飞行、机务、空管、机场管理等专业人才培养能力，满足行业发展需求。推进“人才培养联盟”，建立航空公司、机场、空管等单位人才培养协调机制。以提高思想道德素质和能力建设为核心，完善教育培训体系，注重在实践中发现、培养、造就人才。充分发挥教育在人才培养中的基础性作用，优化院校学科专业、类型、层次结构和区域布局，立足培养全面发展的人才，突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，深化教育改革，提高教育质量。

（二）创新人才评价发现机制

建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制。完善人才评价标准，克服唯学历、唯论文倾向，对人才不求全责备，注重靠实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道。建立在重大科研、工程项目实施和急难险重工作中发现、识别人才的机制。

（三）创新人才选拔任用机制

改革各类人才选拔使用方式，科学合理使用人才，促进人岗相适、用当其时、人尽其才，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的

选人用人机制。深化党政领导干部选拔任用制度改革，完善公开选拔、竞争上岗制度，提高选人用人公信度。健全国有企业领导人员选拔制度，加大市场化选聘力度。完善事业单位聘用制度和岗位管理制度。建立企事业单位关键岗位和重大项目负责人公开招聘制度。

（四）创新人才激励保障机制

完善各类人才薪酬制度，加强对收入分配的宏观管理，逐步建立秩序规范、激发活力、注重公平、监管有力的工资制度。完善分配、激励、保障制度，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。设立“民航杰出贡献奖”，奖励为民航强国建设、安全管理等方面作出杰出贡献的优秀人才。

（五）建立人才开发协同机制

建立民航单位人才开发协同机制，促进人才工作合作交流，加强政府对行业人才流动的政策引导和监督，促进专业人才合理有序流动。引导急需紧缺人才向西藏、新疆、中小机场等地区流动，推动地区间人才合理分布、协调发展，促进人才资源有效配置。

六、组织实施及保障

（一）加强组织领导

成立民航人才工作协调小组，负责《人才规划》实施的统筹协调、宏观指导和督促检查。民航各企事业单位应结合实际编制本单位人才发展规划并组织实施。发挥各级党委（党组）领导核心作用，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，用事业凝聚人才，用实践造

就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，提高党管人才工作水平。各级领导要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。

（二）加强制度建设

坚持用制度保障人才，推进人才管理工作科学化、制度化、规范化，形成有利于人才发展的制度环境。建立健全涵盖人才培养、吸引、使用等人才资源开发管理各个环节的人才制度体系。完善行业人才开发、工资管理、继续教育、职业资格管理、人力资源市场管理等各项制度。建立健全行业人才资源统计制度，定期发布人力资源信息，建立完善飞行、机务、空管等人才信息管理系统。

（三）确保优先投入

加大对科教、人才培养培训的支持，优先安排重大人才工程和重点平台建设所需经费。在民航机场建设、空管设施设备建设、空管科技创新等重大建设项目和科研项目中，安排相应经费用于人才培养。对中小机场专业人才培养进行专项补贴。支持民航企业建立完善培训机构，加大培训投入。民航企业职工教育培训经费按照国家有关规定计提，列入成本费用，保障企业培训体系建设。鼓励民航企业和社会组织建立人才发展基金，积极拓展国外合作渠道。

（四）加强队伍建设

在党委（党组）的统一领导下，组织人事部门发挥好职能作用，促进人才工作建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制，形成人才工作整体合力。加强人才工作队伍建设，通过人力资源培训、研讨交流

和参观考察等形式，突出能力建设，不断提高民航各单位的人才工作水平。

（五）营造良好环境

不断总结民航各单位在人才工作中的典型经验、做法和成效，努力营造尊重知识、尊重人才、鼓励创新的良好环境，形成全行业关心、支持人才发展的良好氛围。