

广泛开展“当好主人翁、建功十四五”主题劳动竞赛，进一步丰富健全劳动竞赛的内容和形式，完善竞赛方案，量化考核指标，细化评价标准，建立科学规范的竞赛运行管理机制。各单位要结合实际打造一批各具特色的劳动竞赛品牌，调动激发职工劳动热情，不断扩大劳动竞赛的覆盖面和影响力，提高职工参与率与受益面。

8. 推进岗位练兵技术比武活动。结合职工岗位工作特点，立足一线，推进群众性技术比武活动蓬勃开展，每年开展一次有代表性的职工技术（技能）比武，组织中国民航航空油料化验员、储运员、加油员技能竞赛。创造条件将中国民航航空油料员职业技能竞赛纳入全国二类职业技能竞赛管理，提高集团公司主要技能岗位竞赛的层次和水平。通过竞赛激发职工立足岗位学技术，不断提高技术水平。方案实施期间，力争培养授予集团公司技术能手30名，民航技术能手9人，全国技术能手3人。

9. 加强班组建设质量。着力提高班组职工的思想道德、科学文化、职业技能、民主法治、安全健康等综合素质，着力提升基层班组凝聚力、执行力和创造力，建设高效、团结、和谐、创新团队，把班组建设成为坚守安全底线的坚强堡垒，强化管理提升的基础载体，推进技术优化的创新园地，实现降本增效的贡献源头，践行真情服务的活力单元，助力职工发展的坚强平台，享受快乐工作的温馨小家，实现班组管理的规范化、科学化和民主化。深化开展“安康杯”竞赛活动，巩固推进民航和全国安全班组“三优”创建活动。把党委建班组、支部带班组、党员强班组作为集团公司基层管理的重要抓手，抓实抓细抓到位。培养选树民航“最具影响力班组”2个，民航示范班组5个，全国及民航“安康杯”竞赛优胜班组5个。推广各级先进班组的成功经验和创新做法，发挥优秀班组的示范引领作用。

10. 促进劳务用工融入航油。全力保障劳务用工的合法权益和薪酬待遇。积极拓展劳务用工职业发展通道，对获得成员企业级以上竞赛的技术能手或掌握技术绝活的特殊人才，符合公司引才条件的，可以按高技能人才社会化引进。健全劳务派遣人员职业发展通道，在劳务派遣人员中同步开展技能等级认定与评定、技能比赛、岗位技术能手评选等活动，对经考试考核优秀人员及时转换身份。鼓励用人单位在劳务派遣人员中实施协议工资、高技能人才技师津贴等激励机制，激发劳务派遣人员的工作积极性，增强职业荣誉感和归属感。强化文化引领作用，以中国航油文化的强大凝聚力，引领各种方式用工融入航油，实现共同发展。

（三）构建职工创新创效体系

11. 激发职工创新创效潜能。结合《中国航空油料集团有限公司中长期科技发展规划纲要》等有关职工创新创效文件和要求，加强和组织群众性技术创新活动，激发职工创新创效潜能。制定《集团公司技术革新、合理化建议管理办法》等制度，将群众性技术创新活动纳入专业化的业务管理，使经费、奖励等得到落实。积极开展“职工创新”评选活动，联合集团公司科技部、团委定期开展职工技术创新评审活动，举办观摩研讨会、创新成果展示、评选创新能手及典型宣讲等，工人晋升技师、技术人员晋升职称，均可以将创新成果作为本人业绩予以推荐。

12. 加强劳模（高技能人才）创新工作室建设。进一步加强劳模创新工作室的规范化、制度化和标准化建设，发挥劳模和技能人才的业务专长和技术优势，积极围绕企业生产经营管理的重点、难点问题，开展创新创效活动，推动企业增强核心竞争力；积极发挥劳模“传帮带”作用，开展技术培训、业务交流、师带徒等活动，着力培养知识型、技能型、创新型职工。方案实施期间，培育命名集团公司级劳模（高技能人才）创新工作室10个（不含已被上级工会命名的创新工作室），培养选树民航级劳模创新工作室6个，争取培养选树全国示范劳模创新工作室1个。设立职工创新专项资金，用于支持劳模创新工作室开展技术创新攻关和职工技能素质提升活动。以劳模（高技能人才）创新工作室为基础大力支持中国航油“五大研发中心”发展，推动企业与高校产学研合作，每年依托劳模创新工作室产生专利5项以上，为建设“科技航油”创新发展提供有力支撑。

