



做忠诚 干净 担当的人事干部

——民航空管系统人事干部践行“三严三实”征文汇编

民航局空管局人力资源部 编

光明日报出版社

做忠诚 干净 担当的人事干部

——民航空管系统人事干部践行“三严三实”征文汇编

民航局空管局人力资源部 编



光明日报出版社

70

图书在版编目 (CIP) 数据

做忠诚 干净 担当的人事干部：民航空管系统人事干部践行“三严三实”征文汇编 / 民航局空管局人力资源部编. — 北京：光明日报出版社，2016.3

ISBN 978 - 7 - 5194 - 0261 - 7

I. ①做… II. ①民… III. ①中国共产党 - 党的作风 - 文集 IV. ①D261.3 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 057650 号

做忠诚 干净 担当的人事干部：
民航空管系统人事干部践行“三严三实”征文汇编

编者：民航局空管局人力资源部

责任编辑：朱 宁

策 划：文人雅士

封面设计：文人雅士

责任校对：温秀蕊

责任印制：曹 净

出版发行：光明日报出版社

地 址：北京市东城区珠市口东大街 5 号，100062

电 话：010 - 67078232（咨询），67078870（发行），67019571（邮购）

传 真：010 - 67078227，67078255

网 址：<http://book.gmw.cn>

E - mail：gmcbs@gmw.cn zhuning@gmw.cn

法律顾问：北京德恒律师事务所龚柳方律师

印 刷：北京朝阳印刷厂有限责任公司

装 订：北京朝阳印刷厂有限责任公司

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社联系调换

开 本：787 × 1092 1/16

字 数：403 千字 印 张：21.75

版 次：2016 年 3 月第 1 版 印 次：2016 年 3 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978 - 7 - 5194 - 0261 - 7

定 价：60.00 元

版权所有 翻印必究

序

做忠诚、干净、担当的人事干部

2014年3月9日，习近平总书记在参加第十二届全国人大第二次会议安徽代表团审议时提出“三严三实”重要论述，即“严以修身、严以用权、严以律己，谋事要实、创业要实、做人要实”，阐述了新时期作风建设的新内涵和新要求，指明了新形势下党员干部正心修身、为政做人之道。

空管系统作为航空运输体系的三大支柱之一、运行保障之中枢，肩负着艰巨的空中交通管理任务。确保运行安全、提升服务水平、实现科学发展是我们的使命；实现民航强国战略是我们的总体目标。事业成败的根本在队伍，关键在干部。各级人事部门作为管干部、管党员、管人才的重要机构，是空管系统人才队伍建设的核心力量。“己身正方能正人”，人事干部应自觉把“三严三实”作为修身律己的基本遵循，作为谋事做人的行为准则，夯实从严管党治党的思想防线，自觉学习提升党性修养，抓住理想信念这个共产党人安身立命的根本，强作风、提效能，抓节约、讲廉洁，当表率、树形象，把“三严三实”落实到行动上，贯穿到工作中。

使命光荣，责任重大。为进一步提升空管系统人事管理水平，促进干部队伍作风建设，我们开展以“讲规矩，守纪律”为主题的征文活动，空管系统200多名人事干部结合本职工作，从机构干部、工资社保、职称培训等多方面，畅谈空管新常态、新思路形势下的工作体会及建议。本书汇编了部分优秀文章，供空管系统人事干部认真研读、借鉴，望空管系统人事干部时刻将“讲规矩、守纪律”铭记于心，做到遵守规矩要“严”，执行纪律要“实”，在实际工作中践行“三严三实”，让严的标准、实的精神融入心灵深处，做忠诚、干净、担当的人事干部，打造一支政治坚定、本领过硬、公道正派、清正廉洁的组织人事干部队伍，力争创出广大干部职工认可，经得起实践和历史检验的工作实绩。

深化人事制度改革 完善人才队伍建设

为空管安全运行和科学发展提供人力资源保障

人力资源是系统核心管理资源，是实现空管科学、持续发展的关键要素。“十二五”期间，在空管局党委的坚强领导下，人力资源部按照八项工作思路，紧密围绕队伍建设这个主题，着力从人员入口、干部监督、培训教育、绩效考核、工资福利等方面调整管理政策，充实工作内容，在确保队伍稳定的前提下推进人事制度三项改革，以建设一支符合空管发展要求的人才队伍为目标，为空管系统安全、高效、和谐发展提供必要的人力保障和智力支持。

一、“十二五”期间主要工作情况

（一）五年来，人事制度更趋健全。“十二五”期间共起草修改 109 部人事制度文件，涉及了机构调整、干部监督、人员奖惩、教育培训、职称评聘、绩效考核、工资福利、企业管理以及风险防控等方面，注重将工作实践经验凝练为系统性制度，强化人事管理顶层设计。制定《民航空管系统领导干部选拔任用工作规定》、《民航空管系统干部交流工作办法（试行）》、《民航空管系统人员招聘管理办法》、《民航局空管局机关人员选录管理办法（试行）》等文件，规范选人用人工作程序。印发《空管系统领导干部报告个人有关事项实施办法》、《民航局空管局干部监督工作规定（试行）》，加大干部监管力度。

（二）五年来，人员招聘更趋规范。严把从业人员入口关，规范空管系统人员招聘标准和程序，逐步实施空管主体专业统一招聘政策。2012 年起，共组织完成 6882 名管制情报应届毕业生参加空管招聘统一笔试面试，2013 年起，共组织完成 2776 名通导气象应届毕业生参加空管招聘统一笔试面试。细化军转干部安置接收工作程序，认真做好军转干部面试接收工作。

（三）五年来，各类培训更趋系统。加强培训工作规划，逐步完善民航局空管局—地区空管局—空管分局（站）三级培训管理体系建设，筹建民航局空管局培训中心，

组建地区空管局培训中心，加大空管培训基础设施建设力度，加强地方机场空管相关专业人员培训工作。“十二五”期间共完成空管中青班等410项出国（境）培训任务，3600余名空管技术人员和后备干部走出国门接受国际化培养。加大高精尖人才培养力度，顺利完成培养100名高级管制专家和100名中高级技术专家的既定目标。推进岗前培训“四个统一”工作，组织专家编写统一的管制、通导、气象新员工培训大纲与教材，统一培训师资和考核标准，岗前培训逐步规范。配合做好党校筹办开班工作，举办财务、企业等管理人员培训班，促进管理人员综合素质和能力进一步提升。

（四）五年来，绩效考核更趋完善。“十二五”期间，根据民航局要求，结合空管系统管理实际，加强工资管理，积极、稳妥推进空管系统全员工资规范工作。以职务岗位为基础，统一了空管系统的工资结构和工资标准，初步建立统一、规范、公平、高效的空管系统工资管理体系，为进一步深化工资制度改革奠定良好基础。强化绩效管理工作，出台《民航地区空管局综合考核评价办法》，明确地区空管局领导班子年度绩效考核指标，兑现各年度地区绩效奖金，推进建立直属企业和运行一线人员绩效考核办法，赋予各地区空管局一定的绩效奖金使用权限。制定《民航局空管局机关人员绩效考核办法（试行）》，探索实施空管局机关人员绩效管理，通过发放季度绩效奖金方式激励机关人员，覆盖全员的绩效管理机制正在逐步形成。

（五）五年来，干部监督更趋严格。认真落实中央和民航局党组对加强干部监督工作的各项要求，积极完善各项措施，扎实开展干部监督各项工作。全力协调做好中央巡视组对空管系统的检查工作，制定了26项组织人事领域的整改措施，目前已经完成22项，其余4项按计划落实。按照规定，加大干部交流力度，2015年共交流调整4名司局级干部，完成34名财务干部轮岗，启动了领导班子成员和关键岗位领导干部交流工作。开展了61名拟提拔干部个人有关事项上报核查，对存在漏报瞒报的5名干部暂缓提拔，对11名干部开展诫勉谈话；核查了106名领导干部企业兼职情况，对违反规定的9名干部提出限期整改意见；不断完善领导干部因私出国（境）和有关证件管理规定，严格审批程序；对副处级以上干部人事档案开展核查。机关和直属单位18名干部出生日期需重新核定。

（六）五年来，三项改革更趋深入。根据民航局党组、空管局党委的工作部署，按照“能复制、可操作、利长远、讲效率”的原则，全面推进定岗定编、用工制度和分配制度三项人事制度改革，明确组织机构、定岗定员、工时管理、招聘管理、职务管理、工资体系和绩效管理7个方面的优化思路，经过与各专家组、各地区空管局的反复沟通，已初步形成试点实施方案，待人教司批准后可在西安和湖南进行试点实施。

二、坚持“四个统一”工作理念

五年来的工作完成，得益于人力资源部整个团队的不懈努力，得益于机关各部门同志们的无私帮助，得益于各直属单位的全力支持。成绩来之不易，启示更加珍贵。在工作中我们深深体会到：

一是要坚持立足空管与上级支持相统一。解决空管发展中遇到的矛盾与困难，既需要我们立足自身、不等不靠、主动而为、又要求我们必须紧紧依靠上级机关的领导帮助，争取到最大的资源支持。工资总额不足长期以来困扰着空管发展，甚至影响到政策制定，在民航局有关司局的全力支持下，人社部、财政部批复的空管系统 2013 年工资总额比 2008 年一体化之初翻了一番还多，为我们今天深化工资改革创造了相对宽松的条件。三项人事制度改革任务紧迫，既要精准把握空管实际制定实施方案，还要积极协调上级机关争取政策支持，确保改革工作顺利、高效推进。

二是要坚持目标导向与问题导向相统一。改革是问题倒逼的，也是在解决问题中深化的。过去解决问题的办法，往往是今天改革的根源。互联网民航论坛中有关空管工资规范政策的不断升温讨论，反映了空管职工的心声，人事工作就是要从迫切需要解决的问题顺推，明确破解难题的途径和办法。2015 年推动的提高管制员小时费以及新进人员工资系数上浮，都是坚持问题导向的结果。随着空管体制改革的进一步深化，人力资源管理工作面临的挑战也将更加紧迫和艰巨，人员思想作风建设亟待加强、人力资源结构性矛盾依然突出、工资增长压力日渐凸显、人员教育培训不能完全满足空管发展的需要等矛盾是我们工作的难点，也是我们今后改革的努力方向。

三是要坚持统筹管理与简政放权相统一。系统的事系统办，是空管系统一体化管理后人事部门坚持的一个工作原则。今年，下放中高级职称评审、调整地区空管局财务部长等干部管理权限、赋予地区空管局工资总额内绩效奖金分配权以及保证地区空管局人员招聘自主权等工作，一定程度调动了地区和分局两个积极性，有利于构建一体化的良性管理机制。

四是要事业发展与人的发展相统一。人是推动发展的根本力量，空管干部职工是实现空管科学发展的最核心资源。空管人事工作必须树立以人为中心的发展观念，做出更有效的制度安排，使干部职工在工作中有更多的获得感，增强空管发展动力，增进空管队伍团结，实现民航强国目标。

看到成绩的同时，我们也清醒的认识到，在实施从严治党战略的大背景下，在实现民航强国的进程中，空管系统一体化管理 7 年后，人事工作面临着新旧问题交织、

内外困难叠加、机遇挑战并存的新常态。用人需求的持续增长与工资总额的严格限制，培训任务的逐年递增与经费预算的从严控制、飞行保障架次的不断攀升与职工整体工资水平的逐年递减、空管业务的快速发展与一线骨干人员的加速流失，等等，这些困难与问题都需要我们深入思考、认真研究，在今后的工作中切实加以解决。

三、努力建成科学的人事管理机制

2016年是十三五的开局之年，也是空管系统人事工作围绕队伍建设主题，深化改革、稳中求进的一年。在构建保障与促进空管系统科学发展的人力资源管理机制进程中，要着力抓好以下三个方面。

（一）以绩效管理为核心推进人事三项改革

一是创新考核评价，推进全员考核。把实施全员绩效管理作为优化空管队伍效能建设的主要抓手。参照民航局对空管局班子的绩效考核办法，完善两级班子绩效考核量化指标体系。按照分类考核的原则，制定针对局属运行保障事业单位和经营服务企业法人单位领导干部的考核评价办法，发挥考核评价在促进直属单位科学发展和国有资产保值增值中的激励作用。推动各单位建立完善本单位绩效考核办法，将绩效考核与各类人员的选拔任用、岗位调整、薪酬分配和职业发展相结合。拓宽绩效管理思路，绩效考核既为兑现绩效工资提供依据，也为考察干部提供客观参考，探索将绩效考核与干部使用相挂钩。充分发挥助理制在机关人才队伍建设中的作用，结合绩效考核工作，完善助理聘任程序，探索建立助理聘任考核机制，切实体现岗位胜任能力，符合人岗匹配要求，突出非专业技术人员工作能力和重要贡献。

二是推进三项改革，深化薪酬保障。根据空管局党委部署，继续全面推进定岗定编、用工制度、分配制度三项人事制度改革，在西安和湖南进行改革方案试点实施。根据试点情况，推动在全系统正式推行。研究在全系统开展管制、通导、气象等专业岗位和人员核定工作，试点开展三个主体专业、机关及后勤等岗位评价工作，完善综合计算工时制度，合理界定岗位的工作职责、人员数量和职称要求，实现“人员、岗位、职责”三者之间的合理匹配。在岗位分析基础上修订空管系统职务管理办法，调整优化职务序列划分、管理权限、职数管理、聘任条件和聘任程序，重点加强高等级职务评聘管理，完善高级人才保障机制，探索试点高级职称能上能下的岗位化管理。推进专业职称评审与聘任机制建设，细化专业技术职务评聘条件。研究制定全系统各岗位薪酬标准，完善工资序列适当增加薪酬等级，形成责任与待遇匹配的工资标准，

适当提高关键岗位、一线运行岗位薪酬水平。加大绩效工资在工资总额中的比重，实现绩效奖金与考核结果挂钩，强化考核结果运用。

（二）以教育培训为手段提升队伍资质能力

一是加强培训建设，加速人才培养。把建设全系统培训体系作为提升空管队伍资质能力建设的主要途径。制定空管系统教育培训工作指导意见，大力建设管制、通导、气象三个培训中心和空管党校，加强地区空管局培训基地建设。加快教员培养，落实培训大纲、教员、教材和考核标准“四个统一”，提升新进专业人员岗前培训质量。完善院企联合培养机制建设，大力推进与民航院校合作，探索在校期间完成部分岗前培训任务，使院校培养更符合空管实际需要，缩短管制员培养周期。创建与民航协调发展的人才培养机制，建立完善空管系统因公出国（境）培训管理实施细则等管理制度，加强培训项目统筹管理，做好项目精细化跟踪管理，提升培训质量、项目执行率及经费使用效率，健全培训成果交流共享机制。

二是深化职称改革，加强专家培养。围绕鼓励创新及成果转化，加强空管专业技术职务资格评定和聘任工作，继续完善地区空管局中高级职称预审工作。逐步完善有利于人才成长规律的专业技术评价机制，改革创新评价办法，突破年龄、资历、身份和比例限制，注重专业素养、工作业绩、实践经历，逐步完善社会化职业资格认证、职业技能鉴定和专项岗位技能考核办法。探索构建由用人单位、社会中介机构共同参与的专业技术人才评价体系，初中级职称“以考代评”，高级职称“考评结合”。构建分层分类的专业人才培养体系，持续推进空管系统人才库建设，启动“321”高级专家培养计划，用五年时间培养管制专业高级专家300名、通导气象专业高级专家200名、综合管理高级专家100名。

（三）以机关队伍为抓手引领空管队伍建设

一是把加强机关队伍建设作为牵引空管干部队伍建设的重要内容。明确机关各部门人员编制和干部职数，做好机关借调人员管理服务，建立机关定期选录人员考试制度，解决机关人员入口问题；通过多渠道搭建机关人员教育培训平台，落实机关干部脱岗学习规定，解决机关干部培养问题；持续开展机关绩效考核工作，完善绩效考核指标，建立绩效改进面谈制度。通过部门间人员融合锻炼、各专业人才融合培养，加强综合型人才储备，力争培养一批既懂业务、又懂管理的综合型机关人才。同时，持续加强干部培养锻炼，逐步扩大领导干部赴民航地区管理局（监管局）、航空公司、机

场等单位交流任职、挂职规模。解决机关效率问题；落实绩效奖金与考核结果挂钩，设立机关人员年度安全绩效奖，建立机关和直属单位企业年金，解决机关留人问题。

二是加强作风建设，严格干部管理监督。强化思想政治教育和学习，切实转变旧思想、旧观念，严守政治纪律、组织纪律、财经纪律、工作纪律、生活纪律和廉洁纪律。各级组织人事部门要定期开展专题培训，并做好培训记录；各级班子要结合实际条件，充分利用中心组学习、民主生活会等自行组织学习，重大方针、政策要专题学习，其他规定、办法要随时学习。统筹做好干部人事工作，按计划调整配备干部，避免出现职位长期空缺、突击提拔干部问题，加强对符合交流条件的各级领导班子成员及人事、财务、基建、基建等关键岗位领导干部进行交流或调整分工。贯彻从严治党方针，重点防范组织人事工作中“三超两乱”、“带病提拔”、违规兼职及“三龄两历”造假等问题。全面做好组织人事部门对领导干部提醒、函询、诫勉工作，坚持从严要求，抓早抓小抓苗头，防止小毛病演变成大问题，增强对干部监督的针对性和有效性。认真做好领导干部个人有关事项报告、干部人事档案专项审核、因私出国（境）管理等工作，坚持对领导干部在企业兼职和离退休干部在社会团体任职进行清理规范。

空管局人力资源部

目 录

从严管理机构干部

深入践行“三严三实”专题教育要求 深化提升干部管理日常工作能力 / 王佳麟	3
以“三严三实”为指导,做好人事组织工作 / 袁帅	7
“忠诚 干净 担当”是人事干部的标准 / 李志刚	11
把“三严三实”落实到干部队伍建设中 / 张学锋	15
做守纪律讲规矩的践行者 / 冯奕	18
从“三严三实”谈干部管理 / 李锐	21
浅论“三严三实”在干部管理工作中的意义 / 王锐	24
立足岗位 努力践行“三严三实”做“守纪律 讲规矩”空管人 / 罗敏	28
内外兼修,德法并举,践行“三严三实” / 刘采霞	32
从严建设队伍 践行实在之风 / 杜应佳	36
从严要求 从实着力 不断推进人力资源工作作风建设 / 宫剑萍	40
关于如何把“讲规矩、守纪律”落实到人力资源队伍建设工作的一点思考和建议 / 牛墨 ...	44
践行“三严三实”,做好人事管理工作 / 刘红玲	47
践行“三严三实”为改革发展提供坚强保证 / 吕秋生	51
勤学笃实 修德修心 / 田阳	55
人才是组织发展的基石 / 由佳	59
“守正、出奇、无事”新形势下空管干部管理思路浅谈 / 王俐	64
实现从严从实管理干部的新突破 / 张银海	67



依规抓好工资社保

恪守规矩 马上就办 / 潘绮	73
实施绩效管理制度 激发全员工作热情将分局管理水平提升到新的高度 / 丁献忠	77
东北空管局中层干部绩效考核体系研究 / 刘大陆	81
用“三严三实”思想指导绩效管理工作 / 辛海浪	89
以三严三实为准则 做好工资管理工作 / 奚宁	93
深刻领会“三严三实”精神，切实做好薪酬管理工作 / 周云龙	96
遵纪守规办实事，做好空管薪酬管理工作 / 陈家文	99
认真践行“三严三实”做好空管社保工作 / 赵磊	102
自律和诚实 / 徐岩	106
践行“三严三实”做好本职工作 / 赵博	108
努力践行三严三实、不断提升社保经办能力 / 貂新华	111
讲规矩，守纪律 / 栾琳	115
人力资源管理践行“三严三实” / 张少戎	119
讲规矩、守纪律，落实“三严三实”做好新形势下人力资源管理工作 / 范琪	125
忠于职守默默奉献提升社保经办能力 / 秦臻	128
“三严三实”是人力资源工作者的风向标 是社会保险工作者的指南针 / 李重阳	131
严纪律 实做事 / 李扬	136
自觉践行“三严三实”要求，做好社保工作 / 齐东萍	139

创新培训职称管理

践行“三严三实”做好新形势下空管系统职称管理工作 / 朱绍泽	145
结合“三严三实”浅谈培训管理 / 黄彪	149
开拓创新 走科学管理之路 / 林琳	153
东北空管局深化技术职务聘任制度改革 / 刘轩绮	157
四个抓手增进空管基层培训质效的探索与实践 / 于冬胜	161
探索培训工作新模式 践行“三严三实”新要求 / 李雪冰	165
严守培训岗位初衷 实干赢得自我尊重 / 解桢	170
培训岗位践行“三严三实” / 张梦然	175

做好培训工作是实现三年软实力提升的重要保证 / 李立根	178
中南空管局践行“三严三实”精神 提升培训工作水平探讨 / 温志军	182
培训是贯穿职业生涯的导向灯 / 邵臻	186
关于培训工作的几点思考 / 王冰	189
践行三严三实 / 王静	193
浅谈教学法在管制代培中的应用 / 席明春	201
切实践行“三严三实”深入推进队伍资质建设 / 黄楠	206
人事干部践行“三严三实”专题征文培训管理工作 / 邓雅蓝	211
浅谈如何在人力资源岗位上践行三严三实 / 石雪莹	214
身体力行“三严三实”，做好培训管理工作 / 张仁涛	217

加强人事队伍建设

牢牢把握“严”与“实” 做好人力资源管理廉政风险防控体系建设工作 / 赵明 ..	223
让“三严三实”像一粒种子真正在心底生根发芽 / 朱伟	226
五个结合建体系持续推进东北空管人力资源风险防控建设 / 杨国瑞	230
浅谈空管内部控制与人力资源管理 / 黄宇华	234
学习三严三实心得体会 / 李晓	239
严字当头 实处发力 扎实做好人力资源管理工作 / 郭盟	241
践行“三严三实”，加强人力资源队伍建设 / 林洁菲	243
修身养性，践行“三严三实” / 黄羽莎	245
自觉践行“三严三实”提高党性修养 / 张洁	248
人力资源管理工作者如何做到“讲规矩、守纪律” / 张宁	251
浅析空管系统员工职业生涯发展 / 袁继业	255
勤学修身，践行“三严三实” / 邱焕新	260
做一名合格的人力资源工作者 / 周红英	264
组织人事干部践行“三严三实” / 林玮	268
守底线 稳戒尺 “三心”拨亮“长明灯” / 闫友劼	272
学习贯彻“三严三实”，积极践行本职工作 / 苗润英	277
打铁还需自身硬 / 高雅楠	285
践行“三严三实”努力创建和谐人事部门 / 杨和瑾	289



讲规矩 守纪律 推进人力资源风险防控工作 / 鲁晓安	292
无规矩不成方圆 / 李志宏	297
人力资源管理工作浅谈 / 朱富强	300
结合人力部门工作谈三严三实 / 孙启龙	303
如何做好人力资源管理工作 / 黄田	306
有“知”有“守”，践行“三严三实” / 刘文华	310
学习践行“三严三实”心得体会 / 齐莉丽	314
践行“三严三实”当好空管系统三项人事制度改革排头兵 / 栗伟	318
自觉践行“三严三实” 加强机关建设 促进和谐发展 / 贾贺	321
做明白人、内行人、带头人、正派人 / 李恒业	329



从严管理机构干部

深入践行“三严三实”专题教育要求 深化提升干部管理日常工作能力

王佳麟 民航华东空管局

当前，从中央到地方，全面掀起了“三严三实”专题教育的高潮，各级党员干部以饱满的热情投入到践行“三严三实”专题教育要求的滚滚洪流中去。习近平总书记提出的“既严以修身、严以用权、严以律己，又谋事要实、创业要实、做人要实”的重要论述，简洁凝练、内涵丰富、指向明确，既继承了我国优秀传统文化，又赋予其新的时代内涵；既坚持了党的优良传统，又提出了新的更高要求，是我们各级党员干部的修身之本、成事之要、做人之基。

对于空管系统人力资源干部管理岗位的从业者，日常工作政策性强、纪律性严、重要性高、风险性大，更要以此“三严三实”专题教育为提升自身工作能力和工作水平的契机。只有深入践行“三严三实”专题教育要求，才能在工作中做到游刃有余、不偏不倚，才能全面提高干部管理工作的针对性、科学性和有效性，才能深化提升干部管理的工作能力。

一、“三严三实”专题教育对提升干部管理能力重大意义

开展“三严三实”专题教育，是深入推进全面从严治党的重要部署，是党的群众路线教育实践活动的延展深化，是持续深入推进党的思想政治建设和作风建设的重要举措，是严肃党内政治生活、严明党的政治纪律和政治规矩的重要抓手。在工作中，关键是要认真学习习近平总书记系列重要讲话精神，自觉提高对开展“三严三实”专题教育重大意义的认识，切实把思想和行动统一到中央、民航局和民航局空管局党委的部署上来，提高认识、把握内涵，自觉身体力行，切实把专题教育成果转化为推动干部管理工作的实实在在举措。