

“在一个合适的时间，以一种正确的模式，推出的一款高水准的产品”

总设计师解密 C919

5月4日，国产大型客机C919的101架机停靠在位于中国商飞公司祝桥基地的试飞中心内。这是我国自主设计研制、具有国际主流水准的干线客机，将于5月5日完成首飞。

5月4日上午，C919的总设计师吴光辉还在基地的机库内忙碌着，首飞的日子就要到了，作为总设计师，吴光辉的心情既激动又平和。

“首飞是一款新型飞机研制的重要节点，我作为设计师十分激动，但同时我又要不断提醒自己冷静下来，多想一想，首飞中还会出现什么问题。”吴光辉说，“整体而言，我们的试飞员做好了充分的准备，前期的滑行试验也比预想的好。”

走进机舱内，吴光辉向记者介绍了C919的设计由来与技术突破。作为总设计师，C919大到外形构造，小到系统接口都深深刻画在自己的头脑中。

自主设计，对于一架飞机意味着什么？吴光辉告诉记者，拥有完全自主知识产权是针对飞机整体设计来说的。这主要体现在三个方面：第一，根据市场需求，设定设计方案。“我国已经有了新支线客机ARJ21，原本我想设计更大的飞机，但经过市场调研，150座级的客机是市场上的主流机型，市场前景最好，因此，我们以首先满足国内市场需求为导向选定了这个机型。”

第二，零部件供应需符合设计方案。C919的供应商来自全球，其中不乏空客和波音的供应商，而需要什么样的零件，对其有怎样的技术要求，这是由中国商飞决定的。“供应商可以来自于全球，但零部件的供应需符合飞机设计的要求，这体现出我们的自主权和决定权。”吴光辉说。

第三，系统集成掌握在自己手中。一架大型客机是复杂的系统集成工程，不同的系统集成在一起需要满足哪些要求，这一控制方案掌握在设计团队手中。“中国商飞的知识产权也体现在对

系统之间的集成控制上。C919飞机上有几百万个接口，这关系到液压、航电等多系统之间的关联，绝不是简单的拼接，如何关联，就取决于飞机的设计方案。”吴光辉说。

飞机设计研制是一项科技攻关的大型工程，为此中国商飞公司团队实现了102项关键技术攻关，主要涉及气动技术、新材料、强度设计等方面。

吴光辉说：“C919设计研制中有多项重大技术突破，比如超临界机翼的设计。飞机设计，气动先行，机头、后体的设计也关系到飞机阻力的减小，但机翼的设计决定了飞机的性能，是最为关键的。我们第一次自主设计超临界机翼，就达到了世界先进水平，得到了国际同行的认可。”

此外，新材料的应用是C919的一大亮点。“C919是第一次大范围地采用铝锂合金的机型，我们为此经过了十年的探索，铝锂合金的供应商是按照我们的要求改善了材料的特性，使之能够更好地适用于C919飞机。”吴光辉说。

飞机的性能究竟如何，还有待于在实际的飞行试验中进行检验。首飞完成后，C919将进入适航取证阶段，接受各项飞机适航的测试考验，为敲开市场大门作准备。

吴光辉说：“C919是在一个合适的时间，以一种正确的模式，推出的一款高水准的产品。C919首先是要满足我们国内的航空运输需要，因为中国是全球最大的民航市场，飞机需求最多。立足国内市场，面向全球市场，这是我对C919的定位。从设计航程看，C919可以满足中国任何点到点的飞行。”

吴光辉参与过我国多款主要机型的设计工作，而他认为，C919是最先进的，相信也会是最成功的。“我希望，也期待着，C919能够受到市场的追捧，希望它能够成为一款明星飞机。”

(新华社上海5月4日电)

C919首飞，这五个问题你get了吗

问题1	啥叫首飞？
首飞是指一架新制造的飞机首次离地飞行。每一架飞机均有首飞，但新型号首飞的特殊意义在于，既是由设想变图纸、图纸变实物、实物能飞行等一系列工作链中的重要环节，又是新型号由静止到运动的转折点和新型号诞生的一个重要里程碑。	
问题2	对天气有啥要求？
首飞要看“天意”，能见度不低于5-7km、没有低云和侧风时，适合飞行。一般轻型飞机的首飞时间不超过30至40分钟，大型飞机为1至2小时。	
问题3	对飞行员有啥要求？
C919“处女航”试飞团队有5名成员：机长蔡俊、副驾驶吴鑫、观察员钱进、试飞工程师马菲和张大伟，其中机长蔡俊的总飞行时间已达10300小时，而观察员钱进的总飞行时间则高达22000小时，都是很有经验的老飞行员。	
问题4	首飞时有哪些“小跟班”？
飞机首飞不是一次“孤独”的飞行，还有一个伴儿：伴飞飞机。在空中，伴飞飞机会对首飞飞机进行实时观测、记录飞行数据、拍摄照片和视频，一旦出现任何问题，伴飞飞机的机组人员将立即向首飞飞机的机组人员发出警告，向地面管控人员报告，并引导首飞飞机安全降落。它还将监测首飞的空中环境。	
问题5	能带来什么经济效益？
不是任何一架飞机的首飞都会公开的，军用飞机首飞要严格保密。对于民用飞机来说，首飞是其在市场中的重要亮相和曝光机会，将带来巨大的商业效益。	



制图：于海员

山东将实施劳动保障守法诚信等级评价

结果与企业评优评先、招标、上市等挂钩

□记者 张春晓 通讯员 程兴国 范果 报道
本报济南讯 近日，山东省人力资源和社会保障厅印发《关于山东省企业劳动保障守法诚信等级评价实施办法的通知》，确定自7月1日起，正式实施企业劳动保障守法诚信等级评价，评价结果将作为企业评优评先、评选劳模、招标、公司上市、和谐劳动关系企业评选等劳动保障守法情况审查的重要依据。

《通知》规定，守法诚信等级评价的对象为依法取得营业执照或者登记证书满一年的企业。为解决对大的行业系统单位实施分级评价问题，规定企业设立的分支机构，应作为独立的守法诚信等级评价对象。“一些大的行业单位，如金融、通信等企业，分支机构覆盖全省，且劳动保障管理相对独立，将其分支机构作为相对独立的诚信评价单位，更有利于实施精准监管。”省人力资源社会保障厅劳动监察处相关负责人说。

《通知》明确，九种情况纳入守法诚信等级评价内容，包括制定内部劳动保障规章制度的情况；与劳动者订立劳动合同的情况；遵守劳务派遣规定的情况；遵守禁止使用童工规定的情况；遵守女职工和未成年职工特殊劳动保护规定的情况；遵守工作时间和休息休假规定的情况；支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；其他遵守劳动保障法律、法规和规章的情况。

企业遵守劳动保障法律、法规和规章，未因劳动保障违法行为被查处，评为A级。企业因劳动保障违法行为被查处，但不属于C级所列情形的，评为B级。

企业存在下列情形之一的，评为C级：因劳动保障违法行为被查处三次以上（含三次）的；因劳动保障违法行为引发群体性事件、极端事件或造成严重不良社会影响的；因使用童工、强迫劳动等严重劳动保障违法行为被处处的；拒不履行劳动保障监察限期整改指令、行政处罚决定或者行政处罚决定的；无理抗拒、阻挠人力资源社会保障部门实施劳动保障监察的；因劳动保障违法行为被追究刑事责任的。

人社部门应当将守法诚信等级评价结果录入劳动保障监察管理信息系统，归入企业劳动保障守法诚信档案，至少保留3年。

人社部门将根据企业劳动保障守法诚信等级评价情况，对劳动保障监察管辖范围内的企业实行分类监管。对于上年度被评为A级的企业，免于当年劳动保障监察日常巡视检查和专项检查；对于上年度被评为B级的企业，当年不超过一次劳动保障监察日常巡视检查。

对于上年度被评为C级的企业，列为劳动保障监察重点对象，增加当年劳动保障监察日常巡视检查频次。人力资源社会保障部门应当对其主要负责人、直接责任人进行约谈，敦促其遵守劳动保障法律、法规和规章。

《通知》规定，人社部门应当将守法诚信等级评价结果作为企业评优评先、评选劳模、招标、公司上市、和谐劳动关系企业评选等劳动保障守法情况审查的重要依据，据实出具相关证明。人社部门应当与工商、金融、住房城乡建设、税务等部门和工会组织建立信用信息交换共享机制，对企业实行守信联合激励和失信联合惩戒。

我省查处“臭脚盐”346吨

全省盐政执法人员全员上岗继续排查

□记者 方全 通讯员 王岱舟 报道
本报济南5月4日讯 5月2日，中央电视台“新闻1+1”节目曝光全国多地惊现“臭脚盐”，引发人们高度关注。记者今日从省盐务局了解到，近期，我省多地也同时发现了类似问题产品。经查处，截至5月3日，全省17市中除青岛、枣庄、东营、威海、滨州5市外，有12个市均发现涉事食盐，已经查封、扣押346.05吨。

针对此次问题食盐事件，省盐务局高度重视，于5月3日下发《关于全面排查、下架问题食盐产品的紧急通知》，对涉事食盐产品采取下架、封存等处理措施，在市场上开展横到底，纵到底，不留死角的拉网式排查。目前，全省2200余名盐政执法人员已经全员上岗，排查工作正在进行中。

所谓“臭脚盐”是一种不符合国家标准的食用盐，当加热或用手搓之后，会散发出浓烈的脚臭味。据了解，早在今年2月份，我省济南、菏泽、临沂、潍坊等地的消费者反映，市场上购买的食盐开袋后有脚臭味。经当地盐务局核实，这部分食盐主要是1月1日实施跨区经营后流入山东市场的井矿盐。经有关检测机构检测，判定为不合格。对这些产品，有关盐务局已经采取了暂扣、封存等措施，并发布消费警示信息。截至5月3日，全省17市中除青岛、枣庄、东营、威海、滨州5市暂未发现外，有12个市均发现涉事食盐，已经查封、扣押346.05吨，其中济南：20.15吨，淄博：24.66吨，烟台：26.15吨，潍坊：44.352吨，济宁：3.4吨，泰安：1.948吨，日照：37.584吨，德州：49.64吨，聊城：7.4吨，临沂：51.826吨，菏泽：71.5072吨。这些问题盐波及到的违法案件是62起，这其中有30起已经处理完毕，23起正在调查取证中，有9起案件涉嫌犯罪，已经移交公安部门处理。

为进一步保障盐改过渡期内食盐市场安全，我省将继续深入开展落实盐改跨区经营政策专项行动，完善产品质量报备和抽检工作，对于拒不按照国家规定，提供产品型式检测报告和批次产品的出厂检验报告，或者不配合食盐质量检测工作的食盐经营企业，采取坚决措施，要求其停止销售行为，召回销售的食盐。对于有制贩假盐违法行为或者为制贩假盐提供原料的食盐经营企业要依法从严从重处罚。

记者了解到，由省盐务局建设的“山东省食盐安全社会监督管理信息平台”已于今年5月1日起正式上线运行，下一步，各级盐业主管部门可通过平台实现食盐来源可追溯、流向可查询、风险可防范、责任可追究的目标。

相关新闻

完善国有企业法人治理结构 董事会严格实行集体审议

5月3日，国务院办公厅印发《关于进一步完善国有企业法人治理结构的指导意见》。该《意见》认为，当前部分企业尚未形成有效的法人治理结构。《意见》要求，理顺出资人职责，转变监管方式。对国有全资公司、国有控股企业，出资人机构不得干预企业自主经营活动。

《意见》规定，规范董事会议事规则。董事会要严格实行集体审议、独立表决、个人负责的决策制度，平等充分发表意见，一人一票表决，建立规范透明的重大事项信息公开和对外披露制度，保障董事会会议记录和提案资料的完整性，建立董事会决议跟踪落实以及后评估制度，做好与其他治理主体的联系沟通。董事会应当设立提名委员会、薪酬与考核委员会、审计委员会等专门委员会，为董事会决策提供咨询，其中薪酬与考核委员会、审计委员会应由外部董事组成。改进董事会和董事评价办法，完善年度和任期考核制度，逐步形成符合企业特点的考核评价体系及激励机制。

(据中国政府网)

山东今年基本完成国企权属企业公司制改革

更多“董监高”通过新办法任用

大众解读

□记者 付玉婷 报道
本报济南5月4日讯 记者今天从省国资委了解到，参照国务院办公厅印发的有关指导意见，推进公司治理建设已被我省列入2017年推动国企改革取得新突破的一项重点内容，借由加强董事会建设、深化高管人员契约化管理、强化监事会监督功能三项重点措施，确保到今年底，我省能基本完成国有企业权属企业公司制改革任务。

针对完善法人治理结构这一国有企业改革的核心，国务院办公厅日前下发关于进一步完善国有企业法人治理结构的指导意见，提出2017年年底，国有企业公司制改革要基本完成；到2020年，国有独资、全资公司全面建立外部董事占多数的董事会，国有控股企业实行外部董事派出制度，完成外派监事会改革。法人治理结构不够完善，也是当前国企改革一个薄弱环节。据介绍，虽然多数国有企业已初步建立现代企业制度，但公司运作仍不够规范，董事会、党委会、经理层职责不到位、运转不协调的情况较为突出，有些企业对权

属企业放权、授权不够。我省在推进公司治理建设中，将进一步抓好建立完善外部董事制度，作为董事会建设的“牛鼻子”。自2015年外部董事制度建设在我省全面铺开，截至目前，22户省管企业董事会基本健全，在很大程度上扭转了“内部人控制”的局面，有效促进了企业董事会的民主决策和规范运行。省国资委相关负责人透露，当前重在解决高水平外部董事资源不足，履职时间难保证、监督问责不到位等问题，从今年开始，我省将加大专职外部董事派出力度，提高专职外部董事比例；探索建立外部董事与省国资委沟通机制，加强外部董事培训，强化外部董事履职保障，开展外部董事履职评价。同时，强化董事会运行指导，加强董事会秘书制度建设，指导具备条件的企业配备董事会秘书。

以往国企的人事管理，经常会有领导“能上不能下”的现象，企业活力难免不足。近年来，借组建国有资本投资运营公司和实行高管人员契约化管理，我省已有一批国有企业逐渐落实了董事会对高管人员的选聘权。截至目前，省属企业中已有25户实行了高管人员契约化管理。

在此基础上，今年我省将进一步扩大高管人员契约化管理范围，结合经营性国有资产统一监管工作，对符合条件的新纳入省管企业实施高管人员契约化

管理，指导各企业明确公司治理主体在契约化管理中的职权，进一步细化高管人员选聘方式及流程；督促企业合理增加市场化选聘高管人员的比例，严格按契约合同开展考核、兑现薪酬、实施任免。上述负责人表示，随着这些措施带来的董事会职权的进一步落实，董事会运行的有效性有望在今年实现进一步提升。

当前山东国有资产监事会6个办事处已到位监事会主席5名、公务员身份监事14名，新选聘企业身份专职监事10名，并向21家企业陆续派出，实现了监事会在省管企业全覆盖。针对管理体制需要改进、监督方式需要转变、监事能力素质还需加强等新情况、新问题，我省将从今年起进一步完善监督报告编报运转、网上督办等制度，提高整改效率；综合利用企业内部各种监督资源，建立监督信息共享机制，研究探索企业监事行使检查权、质询权、建议权的方式方法；充实加强专职监事队伍，把监事会提出整改建议落实情况作为审议董事会报告重要内容，强化监事会监督权威。

另据了解，在完善公司治理的过程中，我省将充分做好与坚持党的领导这一国企独特优势的有机结合，在党组织真正“把方向、管大局、保落实”的基础上，支持其他治理主体有效开展工作。

(上接第一版)精心组织、周密安排，工作推进平稳健康有序，目前换届任务已经完成，实现了绘出好蓝图、选出好干部、配出好班子、换出好面貌的目标，取得了党委满意、干部认可、群众认同的良好成效。工作中，认真分析“四个全面”战略布局、新发展理念、“走在前列”等对地方领导班子建设提出的新要求，统筹用好全省优秀干部资源，注重选拔经历过多岗位锻炼、领导经验丰富的干部，突出选优配强党政正职。同时，改进完善各市经济社会发展综合考核，探索开展省直单位、省管企业综合考核，突出对党建工作和新发展理念的考核，推行差异化考核，既看发展又看基础，既看显绩又看潜绩，努力营造凭实绩用人的导向。为积极推动干部能上能下，认真贯彻落实《干部能上能下若干规定》，制定印发我省《实施细则》，明确6大类24种干部“下”的情形，结合集中换届和日常调整，各级共有979名干部被调整下来。

切实把干部情况掌握在平时。按照习近平总书记关于“近距离接触干部”“考察识别干部功夫要下在平时”的指示要求，充分利用党内集中教育活动、后备干部集中调研等重大契机，在各单位中层以上干部范围内开展大范围深入谈心谈话，掌握了大量班子和干部第一

手材料。其中，群众路线教育实践活动谈话3.1万多人次，市厅级后备干部集中调研谈话1.1万多人次。在此基础上，通过双向约谈、调研培训、会议交流、巡视、审计、信访举报、个人事项报告查核等渠道，多形式、多层次、多侧面深入了解干部情况，为选准用好干部奠定坚实基础。改进省管领导班子和领导干部年度考核方式，从2012年度开始，年度考核变集中考核谈话为分解到全年，结合各单位实际分期分批进行，努力把情况谈深谈透。健全综合分析研判制度，全面历史辩证地看待干部，为选准干部、配好班子提供了更加全面、客观、准确的依据。

进一步完善干部选拔任用程序。制定印发《省管干部选拔任用工作流程》，突出动议酝酿、推荐考察等重点环节、关键程序。把防止干部“带病提拔”摆在突出位置，落实推荐提名责任，要求单位党委（党组）或领导干部个人向组织推荐干部，必须出具书面材料并署名签字；对推荐人选党风廉政情况必须作出结论性意见，由党委（党组）书记、纪委书记（纪检组长）双签字。认真执行干部档案“凡提必审”，个人有关事项报告“凡提必核”，纪检监察机关意见“凡提必听”，线索具体的信访举报“凡提必查”。去年以来，先后有81名拟担任

省管职务人选因档案审核、信访举报、个人事项报告查核、征求纪检监察机关意见等原因中止选任程序。

加强干部战略储备和实践培养。根据中央和省党委部署要求，着眼事业长远发展，自2015年下半年至2016年底，利用一年半时间集中开展市厅级后备干部集中调研工作，调整建立新一轮市厅级后备干部库。同时，指导各级分层分类做好后备干部队伍建设工作，进一步分进培养选拔年轻干部和女干部、少数民族干部、党外干部工作。注重在实践锻炼中培养干部，优先优化干部成长路径。根据中央、中组部统一部署，2013年、2016年集中轮换选派两批624名援藏、援疆、援青干部人才。为更好地服务全省金融业发展，自2013年至2016年，集中开展两批与中央金融单位互派干部人才挂职工作，选派接收双向挂职干部89名。围绕服务“一圈一带”区域发展战略，组织两批156名省直部门和地方干部双向挂职。围绕抓党建促脱贫攻坚，分两轮从省直单位选派62名正处级干部到脱贫任务比较重的县（市、区）挂职任县（市、区）副书记；对脱贫任务比较重的县乡党政正职实行重点管理，在完成脱贫任务原则上不得调离，脱贫攻坚期间表现特别优秀、实绩特别突出的可以就地提拔。

长管长严，抓细抓常，干部管理监督真正严出成效

坚持真管真严、敢管敢严、长管长严，不断完善干部管理监督制度，教育引导广大干部严规守纪、干净干事，真正把全面从严治党要求贯穿干部队伍建设全过程。

选人用人监督从严。搭建来信、来电、来访、网站、短信“五位一体”选人用人举报信访受理平台，畅通信访举报渠道，坚持有举必查。强化对各市党委、省直单位党组（党委）选人用人工作的监督检查，结合巡视开展选人用人专项检查，做到省委巡视组巡视到哪里，选人用人检查就跟进到哪里。对检查发现的问题，及时反馈被检查单位，要求认真抓好整改落实；对涉嫌违规违纪的问题，按照有关规定严肃处理。2014年以来，共结合巡视对130个省直部门单位和17个市开展了选人用人专项检查。持续抓好跑官要官、说情打招呼、买官卖官、干部档案造假等突出问题的重点整治，对违规问题严肃处理、形成高压态势。

“一把手”管理监督从严。党委（党组）书记和组织人事部门负责同志，定期约谈本级党委（党组）管理的主要领导干部，把从严要

求落到平时。结合中央巡视“回头看”反馈问题整改，省领导与201名省委管理的正职领导干部谈话，督促提醒严格履行管党治党责任。认真开展“一报告两评议”和市县党委书记履行干部选拔任用工作职责离任检查，监督规范“一把手”正确行使用人权。进一步加大“一把手”履行经济责任审计力度，实现“全覆盖”。十八大以来，共对570名省管干部进行了经济责任审计。

干部日常监督管理从严。认真落实中组部《关于组织人事部门对领导干部进行提醒、函询和诫勉的实施细则》要求，对存在苗头性、倾向性问题的干部及时提醒、教育和帮助，防止小毛病演变成大问题。认真落实领导干部报告个人有关事项制度，自2015年实行“凡提必核”以来，共查核4.7万人次，对存在漏报瞒报情形的，根据情节轻重给予批评教育、责令作出检查、诫勉、取消考察对象资格、调离岗位、改任非领导职务、免职、降职等处理。先后集中开展了超职数配备干部清理消化工作、“裸官”专项清理，领导干部在行业协会商会类社会组织兼职（任职）专项清理，党政领导干部企业兼职、退（离休）干部社团兼职规范清理，广大领导干部的纪律意识和规矩意识进一步增强。