

中南地区运输航空公司 维修放行人员岗位量化评估方案（试行）

2020 年 10月 XX日

1. 目的和依据

为持续贯彻“三基建设”，践行“敬畏生命、敬畏规章、敬畏职责”民航作风建设内核，深化落实航空器维修的“四个意识、五个到位”，打造以“严谨、专业、诚信”为作风内涵的维修放行团队，不断提升航空器持续适航的维修保障能力。

2. 适用范围

适用于隶属于中南地区CCAR121部、CCAR135部运输航空运营人的CCAR145部维修单位。

本方案作为航空公司关于从事整机放行工作的维修人员建立作风量化评估及管理体的原则性指导方案，运营人应当使用本指南或其他等效的方法，建立长期、有效并可执行的整机放行人员作风量化管理体系。

3. 岗位量化方案的整体说明

3.1 量化评估维度

方案从“基本技能”和“工作作风”两个维度对放行人员进行综合评估：

（1）“基本技能”包括9个项目；

(2) “工作作风”包括：“行为记录”、“负面清单”2个项目，每个项目另有若干子项目。

3.2 量化评估周期

本方案建议的每次评估周期，不大于6个月。

3.3 红线清单

“诚信”是从事民航维修工作人员的红线，如有触及将采取“一票否决”制，维修单位处理措施不低于：立即暂停放行授权6个月，视情节严重程度增加暂停时间或取消。

“红线清单”包括不限于：

- (1) 未做工作就签字；
- (2) 编造或替人代签维修记录；
- (3) 各类申请材料造假；
- (4) 发生不安全事件后隐瞒不报、损坏现场、伪造证据、掩盖成机械故障、不配合调查等行为；
- (5) 指使他人从事违反诚信的行为。

4. 岗位量化评估管理机构

维修单位责任经理作为航空器放行人员岗位量化评估管理的责任人，可以直接或者授权质量经理组织开展相关工作。

维修单位质量部门组织开展量化评估和监督工作。

维修单位培训部门根据评估结果组织相关培训工作，并将量化评估结果和相关记录（包括再培训等），作为放行人

员个人技术档案一部分进行存档。

维修单位放行人员所在部门的各级管理人员，协助配合量化评估相关工作。

5. 岗位量化评估标准

5.1 概述

本方案评估所使用的数据本方案采用《航空器放行人员岗位量化评估标准》（附件一，以下简称“评估标准”）作为评估工具，通过“维度-项目-子项目”的逻辑架构，分别设有相应的分数占比权重，详见下表格。

其中，行为记录中的“差错记录”、“偏差记录”、“奖惩记录”、“考试记录”，根据类型分为“技能类”和“作风类”，分别体现在两个维度中。

由于各维修单位规模、维修飞机数量、维修保障方式、运行种类、管理手段以及数字化水平都不尽相同，各维修单位可根据自身实际情况选择科学合理的数据标准值（如放行航空器数量等、占比权重等）和数据采集方式。

5.2 数据的采集

本方案评估数据，主要来源于：

（1） 基本技能：个人技术档案、授权书、差错/偏差事件统计，以及维修管理系统等；

（2） 工作作风：行为记录、放行人员负面清单。

以上数据可能采集的方式包括不限于：档案/记录梳理、

特定事件收集、专项检查、内部/第三方审核、事件调查、主动报告、自我申报等等。数据采集频次和偏差行为的有效期等参数设置，作为管理方案整体的一部分，由各维修单位制定。

评估维度		序号	项目	占比权重	评估维度		评估项目	占比权重	
1	基本技能 60%	1.1	英语能力	10%	2	工作作风 40%	2.1	行为记录 (40%)	
		1.2	放行经历	13%			2.1.1	差错记录-作风	30%
		1.3	放行机型	13%			2.1.2	偏差记录-作风	30%
		1.4	放行飞机数量	30%			2.1.3	奖惩记录-作风	20%
		1.5	大项工作	1%			2.1.4	考试记录-作风	20%
		1.6	重大故障	1%			2.2	负面清单 (60%)	
		1.7	重复性故障	1%			2.2.1	行为规范类	40%
		1.8	AOG 保障	1%			2.2.2	安全风险类	60%
		1.9	行为记录	/					
		1.9.1	差错记录-技能	10%					
		1.9.2	偏差记录-技能	10%					

		1.9.3	奖惩记录-技能	5%		
		1.9.4	考试记录-技能	5%		

5.3 量化评估计算方式

按照“单项分值”*“占比权重”方式，例如：综合分数=基本技能分数*60%+工作作风分数*40%；

其中，“工作作风分数”包括两部分：行为记录分数（占比60%）、负面清单分数（40%）。

每个评估项的分数，采用在标准分数值上进行加分或者减分的计算方式，再折合相应的占比权重，得出单项分数。

5.4 量化评估结果及应用

维修单位对每一位整机放行人员进行评估，评估结果分为：不合格、合格、优秀、杰出。

评估结果	不合格	合格	优秀	杰出
综合得分	低于70分	70分及以上至90分以下	90分及以上至100分以下	100分及以上

（1）对于综合评估不合格者，维修单位需要采取相应措施（如降低授权等级、取消/暂停放行授权、调整岗位等），并具体分析其各项分值，制定针对性提升方案，包括不限于“岗位培训大纲”的再培训，直至考试合格后方可再次申请放行授权。

(2) 对于杰出、优秀者，维修单位根据自身实际情况给与一定的激励。

(3) 对于单项得分突出优异者，如无偏差/差错、放行航空器数量、主导重大维修工作等情况，维修单位给与一定的激励，例如：放行金质奖、放行银质奖、放行铜质奖等。

6. 岗位培训

维修单位整机放行人员的岗位培训至少包括两个部分：一是岗位基本技能培训，二是维修工作作风培训。扎实的基本技能和良好的工作作风，是维修放行人员必备的条件，二者缺一不可。

6.1 岗位基本技能培训大纲

维修单位根据所负责维修和放行航空器的工作特点，制定相应的岗位基本技能培训大纲，例如系统、结构、EWIS等，加入到维修单位培训大纲中，获得局方批准。

6.2 维修工作作风培训大纲

对于维修工作作风培训大纲，应当至少包括：工作作风初训提纲、工作作风复训提纲。同时明确相应的培训时长、培训方式、考试方式等，加入到维修单位培训大纲中，获得局方批准。

(1) 初训时长（不含考试）不得低于8小时；

(2) 复训时长（不含考试）不得低于4小时。

6.3 工作作风培训的参考资料

培训资料，包括但不限于：国家法律、民航部门法规、规章，规范性文件、公司手册或文件、通报材料等。以下为推荐的培训资料：

（1）国家法律法规：包括但不限于《安全生产法》、《中华人民共和国民用航空法》。

（2）民航规章及咨询通告：CCAR-121/135/145，以及相关的咨询通告。

（3）规范性文件：《关于促进民航安全从业人员工作作风建设的指导意见》、《中国民航维修人员工作作风建设指导意见》、《民航维修工作作风管理规范》。

（4）通报材料：《适航维修信息》、关于典型事件的调查报告、局方安全警示、局方及公司安全信息通报材料等。

6.4 培训和考试形式

推荐的培训授课形式：可结合维修单位自身短板问题，采取图文宣讲、案例分析、小组讨论等形式。可以灵活选择现场授课或线上授课、实时授课或录播授课、单向知识传授或教、学互动讨论等形式。

推荐的考试形式及要求：先闭卷笔试、再面试的方式，笔试和面试全部通过，即为合格，可补考一次。如补考未通过，3个月内不得再考试。

附件一：航空器放行人员岗位量化评估标准

评估维度		序号	项目	占比权重	评估维度	评估项目		占比权重	
1	基本技能 60%	1.1	英语能力	10%	2	工作作风 40%	2.1	行为记录 (40%)	
		1.2	放行经历	13%			2.1.1	差错记录-作风	30%
		1.3	放行机型	13%			2.1.2	偏差记录-作风	30%
		1.4	放行飞机数量	30%			2.1.3	奖惩记录-作风	20%
		1.5	大项工作	1%			2.1.4	考试记录-作风	20%
		1.6	重大故障	1%			2.2	负面清单 (60%)	
		1.7	重复性故障	1%			2.2.1	行为规范类	40%
		1.8	AOG保障	1%			2.2.2	安全风险类	60%
		1.9	行为记录	/					
		1.9.1	差错记录-技能	10%					
		1.9.2	偏差记录-技能	10%					
		1.9.3	奖惩记录-技能	5%					
		1.9.4	考试记录-技能	5%					