

關於試行適當放鬆並合理使用民航離職
和退休人才的提案

建議人： _____ 許漢忠委員

二〇二二年三月四日

關於試行適當放鬆並合理使用民航離職和退休人才的提案

案由：

2013 年，中組部頒發《關於進一步規範黨政領導幹部在企業兼職（任職）問題的意見》，隨後民航局進一步明確和嚴格限制民航退休和離職領導幹部到企業兼職和任職，體現從嚴治黨決心，政策推出後，總體效果良好。

但是，隨著我國經濟社會發展，部分民營企業高級人才稀缺嚴重，尤其是民航業，對航空專業及管理經驗要求很高，但因政策限制，不能以任何方式聘用離職和退休領導幹部協助民營航空公司發展，不利於民營航空行業健康、安全發展。因此，我建議適當放鬆民航離職和退休人才到民營航企兼職任職的限制，最大化利用人才資源促進整體民航業發展。

一、適當放鬆及合理使用民航離職和退休人才的必要性和意義

1. 民航屬於人才稀缺行業

民航是特殊行業，技術強、相對封閉，需經過嚴格培訓和行業歷練才能成為民航專業管理人才。歷年來民航人才缺口嚴重，專家評估未來十年我國民航業人才缺口約為 130 萬人。民航專業院校畢業的初級人才供給每年約 2 萬人，必須再經過航空公司崗位專業培訓，才能滿足從業要求。其中表現優秀又具備領導能力的幹部，逐步被提昇到部門主管工作、歷練，最終只有部份可成為國營航空公司高級領導幹部。可

見我國航空業培養有實際從業經驗的領導人才非常艱難，週期很長。民航離休人才，因組織規定不能到民營航空公司任職或兼職，是整個行業損失，嚴重限制我國民航業未來發展。

2.民營航空企業人才缺口更加嚴重

我國航空業是先從民航一家人起步，改革開放後逐步分拆為機關、機場及航空公司，由此國企航空公司率先發展起來，在人才培養、積累上具有強大制度優勢。相比之下，民營航空公司發展滯後，在人才吸納、培養上處於絕對弱勢，發展受限，造成今天國有航司和民營航司發展不平衡局面，不利於我國民航業高品質發展。

3.機場屬地化後，因為幹部級別及組織從屬調整，部份出現外行管民航現象

2002年，民航機場屬地化改革後，一些地方出現行業外幹部管理民航機場的情況。民航管理相對特殊，「外行管內行」現象導致機場管理運營出現風險，不利於機場及航空公司健康發展，不能發揮對地方經濟社會發展的應有貢獻。

4.民航離職和退休人才資源應合理利用

民航的離職和退休人員積累了大量行業理論知識和實際從業經驗，行業視野廣闊，是國家和民航寶貴人才資源。當下，在行業快速發展和人才缺口嚴重的當下，應珍惜並重新考慮合理利用民航離職和退休人才資源，對行業發展具有非常重要的現實意義，能極大促進行業的健康良性發展。

二、適當放鬆及合理使用民航離職和退休人才的建議

(一) 適當放鬆民航離職和退休人才到企業兼職任職的限制，可在大灣區和港澳地區先行先試。

民航離職和退休人才是寶貴人力資源，建議在「合規申請、嚴格審批」原則下，適當放鬆民航離職和退休人才到民營航空企業兼職和任職的限制，尤其是到港澳地區航空業兼職任職，更可大力幫助港澳地區航空業包括香港國際機場更好的融入國家發展大局。在融入國家經濟發展單循環的基礎上，又對在國際雙循環方面起一個更有效的作用。

近年來粵港澳大灣區航空客貨運輸發展十分迅猛，對各類民航專業人才和高級管理幹部需求巨大，可參考香港特區政府相關高級公務員離休後再就業的管理辦法，在粵港澳大灣區先行試點民航離職和退休人才到民營企業兼職任職。在試點基礎上，民航局應客觀評估試行效果，提出行業推廣指導意見，促進民航高品質發展。

(二) 促進民航離職和退休人才到屬地化管理機場任職

機場屬地化管理後，部份國內機場的高級民航人才缺口嚴重，應鼓勵和支持民航離職和退休人才到屬地化的機場任職，有利於機場提升專業化管理水準和長期高品質發展。

(三) 建議在民營航空公司試行離職或退休幹部人才再服務計劃

目前，我國民營航空公司人才缺口巨大，嚴重限制其長

期健康、可持續發展，甚至出現因人才缺失導致安全隱患等較大風險。建議在民營航空公司試行民航離職或退休幹部人才再服務計劃，鼓勵和支持上離職和退休幹部到民營航空公司兼職和任職，助力民營航空健康發展。