

少数民族区林业技术人才培养机制的思考

——以迪庆州为例

和润云¹

(迪庆州林业和草原局, 云南 香格里拉 674400)

【摘要】: 少数民族地区林业人才队伍建设相对于发达地区发展滞后, 导致区域性人才队伍建设体制机制性问题突出, 人才培养工作存在制度障碍。以迪庆藏族自治州为例, 通过剖析林业技术人才现状及培养机制建成工作, 以新时代人才兴林、乡村人才振兴和创新发​​展理论为指导, 针对少数民族区建立专业人才培养任用良性运行机制进行了思考。

【关键词】: 少数民族区 林业人才 培养机制 思考

【中图分类号】 G424.29 **【文献标识码】** A

林业专业技术人才是生态建设的核心力量, 是推动生态文明进步发展的第一生产力, 其队伍结构、组成、知识层次和人力资源基础保障是影响区域性林草生态文明建设进程质量的关键因素, 而区域性人才培养机制和人才模式则是一个地区林业人才队伍建设、素质提升和未来人才支撑体系构建的决定因素。受少数民族地区社会经济发展滞后及地域特殊性的影响, 目前少数民族地区林业专业技术人才队伍建设中存在许多体制机制性问题, 人才培养任用制度出现政策障碍, 与其承担的生态保护修复重任不相符。

1 少数民族地区影响林业人才培养的主要因素

1.1 重要的地理区位与担负的国家生态安全重任

迪庆藏族自治州是云南省唯一的涉藏自治州, 是云南森林资源最为丰富的地区之一, 地处青藏高原东南缘“三江并流”腹心区, 全州国土总面积 23186km², 其中林地面积 191.56 万 hm², 集体林面积为 80.29 万 hm², 2020 年末森林覆盖率为 76.63%。这里是我国长江重要生态保护区及国家西南生态安全川滇生态安全屏障区重要组成部分, 同时也是我国西南山地生物多样性保护热点地区和云南省青藏高原东南缘生物多样性保护以及水源涵养核心区域, 被誉为横断山区典型性“高原动植物王国”和“高山天然花园”, 集生态特殊性、脆弱性、极端重要性和生态保护治理体系薄弱于一体, 生态保护修复任务极其繁重, 对林业生态保护中高端人才及生态科技创新人才需求十分迫切。

1.2 少数民族区特殊的林业工作环境

迪庆州有着完备的自然生态系统, 但却是全省林业工作自然环境和自然条件最为艰苦的高寒边远山区。自然环境是各类人

作者简介: 和润云(1970-), 男, 云南德钦人, 林业高级工程师, 硕士, 主要从事林业大数据管理、林草十四五规划发展研究和林业职称改革工作。

才生存和发展的基础，也是制约人才生产生活的因素之一，对人才个体和队伍素质提升有着直接影。对人才个体影响主要体现在对个体的生理素质和寿命、个体大脑发育、体形特征的影响，对群体人才的影响主要体现在人才总体数量、质量、类型及群体人才分布空间上。林业专业技术工作者作为生态保护修复不可或缺的核心力量，需常年奔波于造林种草、巡护监测和林火防控一线，身处雪山峡谷、高山密林、高原草地、沼泽湿地，需要经常曝露于高原强烈的紫外线中，沐寒风浴霜雪、吃干粮喝山泉、住牛棚睡帐篷，需要克服高原缺氧带来的种种不适和有害生物防控造成的药物伤害，同时工作区域内少数民族众多，语言和生活习俗各异，形成了其它工种及内地同行业不可比拟的环境艰苦性和特殊性。

1.3 艰苦的工作条件与较低的生活待遇

与其它行业相比，在迪庆这种海拔高差大、山高路陡、沟谷交错、河流众多、灌草丛生的地区，林业工作一线大多在高山密林里或者僻缺水的荒山峡谷中，不仅工作环境艰苦，而且因地方财政对林业的投入和支持较少，造成技术设施设备更新滞后，从而带来行业性的技术装备弱质性，外业工作往往要携带大量笨重技术装备而造成野外调查、技术研究等工作强度放大和研究成果延迟。同时，林业工作者特别是林业技术人员们在为国家木材战略和“木头财政”默默奉献青春和热血时，还要克服工资待遇低下、社会福利不足、交通不便、信息闭塞等困难。再者，长年长时间的野外工作也造成林业行业技术人员缺少学习进修机会，知识更新相对滞后，导致少数民族地区林业行业整体学习研究的氛围不浓、人才日益匮乏、接受先进技术和先进理念程度较低，科学知识的作用很难在实际工作中得到展现，因而当地林业专业技术人员成长、使用和留用机制缺乏，专项政策措施长期没有好的解决办法和对策思路，使当地林草专业技术人才培养体系、技术创新平台建设以及高端人才引进任用机制难以真正建立。

1.4 专业技术人员在行业中的地位和社会形象

林业历来是我国生态保护修复的核心部门，是森林草原湿地及其野生动植物、林下生物资源的维护者，而林业技术人员是林业社会资源的一部分，是林草高质量发展的决定因素，是行业改革的内在动力。当前，迪庆为代表的少数民族地区在推进生态文明建设过程中，存在只注重管理制度和公务员队伍建设，只重视项目资金争取和前期工作，缺乏人才队伍建设长远规划和技术保障体系考量的现象，缺失促进在职人才成长任用的机制设计。

2 人才培养模式及培养机制建成情况

2.1 人才结构分布

迪庆州目前无在聘林业正高级职称人员，在聘林业副高级职称人数 105 人，占全州全系列副高总数的 27.9%；现有林业技术人员总数 431 余人，占全行业从业总数的 40.5%；从职级分布看，林业副高人数占 24.4%，而中级以下职称人数占 75.6%；从原始学历看，具有全日制本科以上学历的专业技术人员占 15%，专科及中专人数占 63%，而高中及以下人数占 22%；岗位层级分布为：州县层级占 69.5%，乡镇以下层级占 30.5%。可以看出，该州的林业人才培养力度和受培养机会州县大于基层乡镇，形成学用分离式人才培养模式。

2.2 人才培养组织形式

迪庆州林业人才培养主要是根据林业建设需要开展实用技术技能培训，偏重于管理能力培养和政策解读，人才自身综合素质提高则根据个人自身需要参加在职学历函授控制教育，参加脱产学习的机会不多，形成了应急救济式技能提升人才培养模式。

2.3 人才评价制度现状

职称晋升是少数民族地区人才成长的标志之一，是影响少数民族地区林业技术人员工作导向和自觉进行素质学习的重要因

素，由人才评价来实现。该州人才评价制度目前实行正常评审与定向评审双规制，定性评价为主，用人单位主导人才任用，乡村林农类人才评价制度则尚未建立，存在因晋升职称而开展的人才培养倾向，形成阶梯式职称人才培养模式。

2.4 技术骨干人才培养

独立的项目或技术负责经历也是人才成长的重要标志之一。能够独立组织完成州级以上重大生态建设项目技术工作就意味着该技术人才已步入成熟阶段，成为了骨干人才。迪庆州实施有天保工程、退耕还林等许多国家级、省级和州级林业生态建设重点工程，因有国家和省级技术标准规范，一般只要求具有中级职称以上人员担任项目或技术负责人。经调查，以用人单位信任安排为基础，工程成效为依据，近五年来该州具有项目建设主要负责人或技术负责人经历的人员约为 47 人，占专业人员总数的 44.7%，其中能获得用人单位和上级部门认可的却仅占半数约 20 人。

2.5 林业技术人才参与生态扶贫工作情况

精准扶贫及以巩固脱贫成果为主的乡村振兴战略，是少数民族地区林业专业技术人才实现自身价值、展现个人才华、提升能力素质的主要平台。该州积极发挥森林资源禀赋，让扶贫攻坚与生态修复相结合，大力开展了林业生态扶贫工程，力图在生态扶贫一线中发掘使用和培养人才。据统计，全州 83% 以上的专业人员参与过林业生态扶贫项目建设，有 10% 的技术骨干驻过村，近五年各级完成了 21 篇林业生态扶贫规划和调研报告。

2.6 林业专业技术人才继续教育情况

迪庆州林业继续教育主要以行业技术技能培训为主，造成前沿知识、先进技术、林学基础理论等知识更新匮乏，而支撑继续教育的经费则主要来源于林业项目资金，缺乏稳定的经费保障，因此近年来难以实施长期持续的继续教育培训计划。截止 2020 年末，该州专业技术人员参加继续教育培训共计 76 人次，占总人数的 17.6%，支出经费 5.8 万元，不足林业建设总投入的 0.07%。

3 少数民族地区人才培养机制建立的主要障碍分析

一是高端高素质人才引进留用较难，定向人才成长政策尚未全面落实。受职称评审工作和评委会制度制约，难以靠本州力量组织定向正高评审，使定向正高评审优惠政策形同虚设，让贫困地区职称“天花板”难以实际打破，由于高级专业人才顶层结构缺失，人才整体水准难以提高。

二是在开展林业人才扶贫的过程中，缺乏有效的政策支撑和引导，行业类人才培养体系和制度不健全，至今没有进行过专门的培训和投入，也没有设置专供迪庆州开展技术人员培养的专项或课题研究，同时在高级以上职称评审中针对少数民族特困地区的优惠政策也不明晰，而行业正高人数比例极低问题是迪庆经济社会高质量发展的阻碍之一。

三是林业行业继续教育经费严重不足，缺少高水平的师资队伍。师资力量严重不足是困扰当地林草人才体系和林农专业队伍建成的长效因子，是影响当地人才整体素质稳步提高的主要因素。

四是林业专业技术人才培养的结构性影响。与生态文明建设、生态林业、民生林业建设的需求相比，迪庆州林业人才培养任用中的培养机制不畅、质量不高、结构性矛盾突出，工学结合度不高，能适应行业产业结构优化升级和应对较复杂技术难题的复合型、研究型人才培养工作严重滞后，应用型技术推广能手和师资型人才相对短缺，造成林业各类人才结构性矛盾十分突出。

五是当地林业技术岗位对优秀毕业生的吸引力十分有限。近年来的就业情况表明，毕业生自愿到民族地区林业基层工作的实际动力不足、志向模糊，基层岗位各类优惠政策吸引力不强、激励机制不畅，能在当地林业基层岗位得到稳定发展并成长为骨

干人才的实例微乎其微，导致涉林毕业生难以顺利进入林业专业人才体系并获得必要的培养机会。

4 建立林业人才培养机制的对策思考

4.1 林业人才培养机制建设需要高度契合当地生态文明建设人才支撑需求和乡村人才振兴需求

随着迪庆州生态立州战略深入和乡村振兴战略实施，林业人才队伍建设应与时俱进、提速推进，人才队伍建设应由数量增长向着素质提升式发展，建立完善林业人才综合培养制度。应抢抓机遇立项，实施长效性的技术人才培养工程，以适应生态发展和高质量发展为抓手，利用民族传统文化，首先培养人才建设美丽家园的乡土情怀，以此为学习动机，让自然情感与生态感知成为其个性发展和从业愿望培养的导向，以培养崇高的乡村服务精神为其社会责任担当和个人形象展示，建立科学地人才培养项目平台，为其提供技术技能学习提高渠道，从而建立完善当地林业专业人才培养机制、人才建设制度框架和政策体系，同时要建立高端人才引进留用优惠制度，推动现有人才素质不断提升、人才结构不断优化，促进高端人才、普通技术人才与乡村振兴人才相匹配的综合性人才培养体系。

4.2 准确把握国家林业人才教育和培养工作新特征新政策导向，协同推进少数民族区人才培养制度与机构综合性改革

遵循林学学科发展规律和生态保护专业融合发展规律，借助乡村振兴人才意见和林业人才教育培养政策，借鉴国内外先进经验，运用胜任素质模型理论，促进林业创新型人才从单一学术研究型向学术研究与专业创新型人才培养迈进。同时要依托省州本专科和职业教育资源，让当地林业人才培养由产教融合拓展转变为政产学研用结合模式，人才培养由基础人才培养转化为素质培养，让人才建设由技能提升、知识拓展模式转变为从业动机、道德理想、人才品格和社会角色综合培养模式转变，让后备人才得到人生观、价值观、社会责任担当、态度和知识技能个性化等综合发展，减少上岗培训压力。

4.3 少数民族地区建立合理林业专业技术人才培养机制，需要正确处理好专业需求与复合发展的关系

近年来，因其远离优秀林业教育资源的地域特点，少数民族区林业工作往往对留得住的复合型人才需求更为迫切。因此，人才培养要以本土人才培养为核心，既要注重培养专业性极强的人才队伍，如林业地理信息系统和大数据管理人才的培养，也要充分注重创新型技术研究人才、实用技术推广型人才、教育培训类人才以及区域性林草发展政策研究和管理型人才的综合培养，由此才能形成多层次、多类型、多样化的本土林业专业人才结构体系。

4.4 构建与州林情特点相匹配的人才发展观和人才队伍培养体系

迪庆州仍处于高级林业专业人才资源稀缺阶段，其人才资源有限性主要表现为高级专科人才稀缺及林业专业技术从业人员总体不足两方面，因此需要强化特色培养与多样性发展相结合的人才培养模式，以培养本土化林业专业队伍为特色和主导，注重科技创新能力培养与基层工作经验积累相结合的培养方式，正确处理好发现人才与使用人才的关系，明确人才培养服务林业生态保护修复大局的人才战略定位，确立人才推动创新发展的理念，让林业人才培养战略主动扛起推进当地生态文明建设现代化的责任，强化人才的社会责任担当。

4.5 解决少数民族地区林业专业人才供需结构性矛盾，需要进一步增强当地生态文明建设中的科技需求与人才培养的契合度

在推进林业生态建设的过程中，各级林业部门应真正树立人才兴州、人才强林的战略思维，发挥职称评审对人才成长指挥棒作用，制定向基层一线、巩固扶贫成果一线倾斜的评价机制和管理办法，让真正投身乡村振兴一线、长期在乡镇以下基层工作的专业技术人员优先得到晋升，其工作表现和业绩贡献首先得到社会认可和评价，林业人才才能在生态保护修复与地区林业发展中得以快速成长。

4.6 树立正确的引育结合人才培养观，建立以引促育的人才培养模式

首先进行业管理者这个关键少数要切实提高其治理能力和领导智慧，建立实行行之有效的“人才振兴制度”、高端人才引进优惠政策和用人机制，在实践中识别人才、知人善任、用才留才，用优惠合理的政策和机制激励有个性有理想有特殊技能各类人才发挥其专业才能。

参考文献:

- [1] 严正. 高校公共事业管理专业人才培养新模式[J]. 科技创新导报, 2014(20): 182.
- [2] 吴松强. 创新人才培养的文献综述及理论阐释[J]. 成才之路, 2015(14): 04-05.
- [3] 张国艳. “探索研究”教学模式实现创新人才培养的研究与实践[J]. 林区教学, 2014(04): 10-11.
- [4] 陈骏. 三三制: 培育领军人才成长的土壤[J]. 成才之路, 2014(10): 04.
- [5] 张国. 产学研结合背景下地方高校创新人才培养研究[J]. 现代工业经济和信息化, 2014(07): 96-99.
- [6] 史金联. 局校合作机制下气象创新人才培养体系研究[J]. 大学教育, 2014(12): 1-3.
- [7] 罗迈钦, 朱巽, 单武雄. 农业现代化背景下的湖南农业创新人才培养策略[J]. 大学教育, 2014(09): 103-105.
- [8] 张明皓, 朱冬冬. 卓越工程师背景下工程创新人才培养模式研究[J]. 高等建筑教育, 2012(06): 13-15.