



Yunnansheng Ziran Baohuqu Gangwei Nengli Biao zhun

云南省

自然保护区岗位能力标准

云南省林业厅野生动植物保护管理办公室
云南林业职业技术学院



云南出版集团公司
云南科技出版社

云南省自然保护区岗位 能力标准

云南省林业厅野生动植物保护管理办公室
云南林业职业技术学院

云南科技出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

云南省自然保护区岗位能力标准 / 林向群主编; 云南省林业厅野生动植物保护管理办公室, 云南林业职业技术学院编. —昆明: 云南科技出版社, 2006.11

ISBN 7-5416-2490-X

I. 云... II. ①林... ②云... ③云... III. 自然保护区—工作人员—岗位责任制—标准—云南省
IV. S759.992.74-65

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 138748 号

云南出版集团公司

云南科技出版社出版发行

(昆明市环城西路 609 号云南新闻出版大楼 邮政编码: 650034)

云南民族印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本: 787 × 1092 1/16 印张: 2.25 字数: 10 千字

2007 年 1 月第 1 版 2007 年 1 月第 1 次印刷

印数: 1-2000 定价: 15.00 元

《云南省自然保护区岗位能力标准》 编辑委员会

主 任：郭辉军

副 主 任：赵晓东 周 远 马洪军 Bram Busstra

委 员：(以姓氏笔画为序)

文 彬 王 念 齐义俐 师建民 刘英杰

吴克东 林向群 张 群 张雪梅 钟明川

赵 锐 黄荣文

主 编：林向群

编写人员：(以姓氏笔画为序)

王 念 刘英杰 吴克东 林向群 张雪梅

赵 锐 黄荣文

咨询专家：杨宇明 罗明灿 沈立新 李宏伟

主持单位

云南省林业厅野生动植物保护管理办公室

云南林业职业技术学院

项目资助方

中荷合作云南省森林保护与社区发展项目

参考资料：

Michael R.ppleton, Gregorio I.Texon & Monnina T.Uriarte . 《东南亚地区保护地工作人员的能力标准》 东盟生物多样性保护中心



目 录

1	前 言 /1
1.1	背 景 /1
1.2	建立标准的意义 /1
2	标准制定过程 /3
3	岗位能力标准 /5
3.1	概 述 /5
3.2	保护区主要工作类型 /5
3.3	保护区一般岗位设置 /6
3.4	主要岗位及能力要求 /7
3.5	岗位能力标准 /8
4	标准的应用 /9
5	岗位能力标准具体要求 /10
	个人基本工作技能 /11

人力资源管理 /12
财务与物资资源管理 /13
行政事务管理 /14
信息技术 /15
项目开发与管理 /16
野外工作生活能力 /17
资源调查与监测 /18
生境与物种保护管理 /19
社区发展 /21
保护区规划与管理 /23
基础设施建设与管理 /24
执 法 /25
生态旅游管理 /27
宣传、教育与公众关系 /28



1 前言

1.1 背景

云南生物多样性的一个重要程度是不容置疑的,建立一个管理良好的自然保护区体系、有效地保护好这些生物多样性对中国乃至全世界都极为重要。良好的自然保护区管理体系必须由过硬的“软件”和较强的“硬件”有机结合才能实现。而高素质的保护区管理人才是极为重要而又是最为缺乏的。截止 2005 年 12 月,云南省已经建立了 198 个自然保护区,其中有 145 个属于云南省林业厅主管,工作人员约 3 000 名。总体上看,这些工作人员的学历、工作能力和管理水平与工作要求和岗位能力要求都有较大差距,保护区需要找出这些差距,并需要通过较为专业的培训提高工作人员的能力。那么需要什么样的培训才能满足保护区工作的需要,才能使保护区的工作人员胜任现在的岗位,培训课程的确定就显得至关重要。

中荷两国政府合作的“云南省森林保护与社区发展项目(FCCDP)”是云南林业部门实施的最大外援项目,旨在保护云南省特别是保山及怒江、思茅和德宏的热带、亚热带森林和生物多样性资源。在项目一期实施中(1998 年~2004 年),为提高这些保护区工作人员的工作能力先后开展了 20 多期短期专业培训,这些培训科目是通过培训需求评估来确定的,培训需求评估是根据项目实施的六个保护区(高黎贡山、铜壁关、无量山、菜阳河、糯扎渡、小黑山)的工作和个人需要的培训进行收集的,存在着局限性和不完整性,而且岗位培训的针对性不强。

2004 年 6 月启动了 FCCDP 巩固阶段项目的实施,旨在通过把 FCCDP 的成果经验整合到林业厅/保护办以及下属技术支撑单位的工作中,使该成果得到巩固,并推广到全省各保护区。在项目巩固期,将开展“提高保护区工作人员的管理能力”的活动,目的是在一期培训的基础上,通过 10 期近 300 人的培训实验,编制出一套实用且针对性强的培训教材和寻求一套有效的培训方法,建立起全省的人力资源数据库,使这些成果得到推广和持续发展;而建立云南省自然保护区岗位能力标准是一种促进保护区工作培训和发展的的重要手段,并在教育、培训与日常工作间架起了桥梁。因此在荷兰政府资助和林业厅保护办组织下,云南林业职业技术学院承担了“制定云南省自然保护区岗位能力标准”这一项目活动。

1.2 建立标准的意义

云南省林业厅保护办和云南林业职业技术学院通过了为期一年的咨询和总结,制定出了本书所列的自然保护区岗位能力标准,这些能力标准由 16 项保护区主要工作岗位所需的知识和技能所构成,共分为 15 个技术分类。

作为非指令性的工具，这些岗位能力标准将有助于促进保护区管理部门、教育和培训机构及保护项目的人力资源开发以及评定员工业绩和岗位培训，同时标准的用途不仅仅表现在培训上，还有许多潜在的用处，具体表现在：

-  有助于定义保护区的工作类型。
-  根据保护区每项工作所需技能，使保护区员工明白自己的工作要求及自己存在的差距。
-  有助于保护区评估员工的业绩。
-  有助于保护区对组织和机构的岗位设置进行比较，使岗位设置更合理。
-  有助于保护区确定员工培训和发展的需要。
-  为教育、培训机构和保护区内部的培训课程的设计提供依据。

2 标准制定过程

为了使所制定的岗位能力标准具有云南省自然保护区的特点,符合大多数保护区的实际情况,又着眼于未来发展,我们通过了将近一年的调研和咨询,把云南省在生物多样性保护方面所积累的知识、技能和经验进行归纳总结制定了这些标准。制定过程分为七个阶段:

1. 二手资料收集阶段

自 FCCDP 巩固期启动以来,我们收集了 FCCDP 一期培训需求评估和教材,同时还收集了其他国际项目活动(GTZ、GEF、TNC等)以及国内项目活动的培训课程。同时,在林业厅有关部门查阅了国家级和省级保护区的岗位设置情况等相关资料。

2. 调查阶段

对 FCCDP 一期实施的六个保护区,即高黎贡山自然保护区、铜壁关自然保护区、莱阳河自然保护区、糯扎渡自然保护区、无量山自然保护区和小黑山自然保护区进行了实地调查,围绕保护区的工作任务、岗位设置、岗位职责及岗位相关技能采用半结构访谈方法进行了群体、个体和关键人物访谈。

对 FCCDP 一期未实施的林业厅管属的其他 43 个国家级或省级自然保护区采用了问卷方式调查,围绕保护区的工作类型和任务、岗位职责、岗位能力要求及培训需求设计了问卷,用邮件和信函的方式进行了调查,返回率达到 90%,将近 40 个保护区给予了配合和支持。

通过两种途径的调查并归纳总结,得出云南省自然保护区 5 类主要工作类型,工作岗位有 20 项左右,所需各种技能 100 多种。这些技能不仅涉及的方面较多,而且描述太粗或太细,需要进一步归类和规范语言描述。

3. 确定保护区岗位和技能分类

在调查的基础上,我们进行了云南省自然保护区主要工作岗位和所需岗位能力的确定。从实际和发展需要的角度考虑,确定了保护区的主要工作岗位为 16 项,所需岗位能力为 15 个技术分类。

4. 保护区岗位能力标准大纲研讨

在完成上述工作后,我们制定了编制岗位能力标准的大纲,包括标准的结构、内容和形式等。于 2006 年 1 月 25 日在云南林业职业技术学院召开了研讨会,参加研讨会的人员有林业厅保护办领导、荷方顾问、西南林学院专家、云南省林业调查规划院和云南省林业科学院的专家以及云南林业职业技术学院项目组成员。与会人员对标准的结构和内容作了充分讨论,并对 16 项保护区主要工作岗位和 15 类岗位能力逐一分析,对不全面的地方作了补充和完善。

5. 确定岗位能力的具体技能和知识要求

项目组成员在完成对前期调查资料的整理归类后,把 100 多项技能按 15 项能力大类进行了归类和规范描述,对应技能添加了知识要求,并针对 16 项主要岗位,确定了各岗

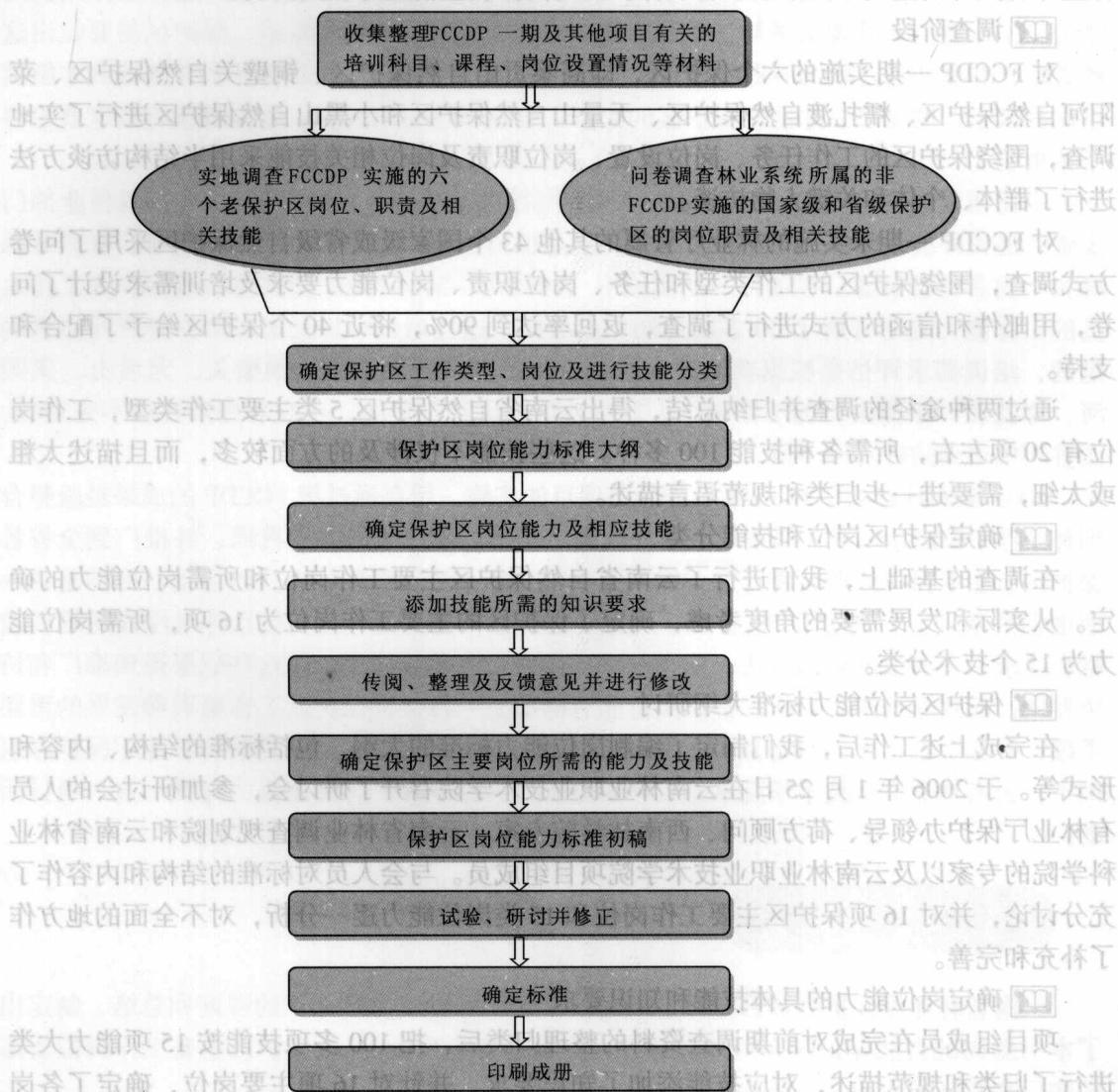
位所需要的各类能力中的技能。

标准初稿试验与研讨

岗位能力标准初稿编制完成后，随机地抽取了几个国家级和省级保护区进行试验，得到了高黎贡山自然保护区（保山片、腾冲片、怒江片）、无量山自然保护区景东管理局、楚雄州自然保护区管理局等保护区的反馈意见。2006年5月中旬通过召开标准初稿评审会的方式，向各有关技术单位专家进行咨询，各位到会的专家对初稿给予了补充和建议。同时，分别于2006年7月和8月在FCCDP举办的《自然保护区综合管理》培训班上进行研讨，培训班的60名学员是来自于云南省不同级别保护区的各级领导，他们对岗位能力标准提出了许多宝贵的建议。

标准的修改和完善

根据试验和评审意见，项目组成员进行了补充调查和修改，形成了现在的云南省自然保护区岗位能力标准。



3 岗位能力标准

3.1 概述

岗位能力标准包括保护区人员通用工作类型、保护区一般岗位设置、主要岗位及能力要求和岗位能力标准四个部分。

3.2 保护区主要工作类型（表 1）

根据保护区的主要任务，把保护区主要工作分为 5 个类型，即高级管理、管理 / 高级技术、中级技术、初级技术 / 技术人员、非技术人员；并对这些工作类型适用的岗位、责任和相当学历作了简单描述，为确立保护区工作岗位所需能力和技能奠定了基础。

表 1 保护区人员通用工作类型

类 型	适用岗位	责 任	相当学历或职称 (非必需)
高级管理 负责策略和规划	国家级/省级 保护区的领导	● 策略规划、指导、管理和评估保护区的工作 ● 具有决策和领导权 ● 全面负责预算和资源分配	学士或学士学位以上 中级或中级职称以上
管理或高级技术 负责部门管理/ 高级技术	● 保护分局/所领导 ● 保护局部门领导 ● 技术或项目负责人 ● 市、县级保护区领导	● 管理部门、技术组/项目组 ● 具有管理范围的决策权 ● 负责部门或小组的预算和资源分配	本科或大专文凭 中级职称
中级技术 负责监督/ 中级技术	● 保护局部门工作人员 ● 保护分局/所部门工作人员 ● 保护所部门领导 ● 保护站领导	● 监督和领导工作小组 ● 组织实施工作任务 ● 指导技术性工作 ● 具有管理范围的决策权	大专或中专文凭 初级或中级职称
初级技术/ 技术人员 负责技术性工作	负责技术的工作人员 (如巡护员)	● 完成具体的技术性工作任务 ● 监督和报告与任务相关的资源利用情况	中专或高中毕业 初级职称
非技术人员 负责非技术性 工作	负责非技术的工作人员 (如驾修、保管等人员)	完成日常的和规定的工作任务	初中或以下学历 技工

3.3 保护区一般岗位设置 (图 1)

通过调查,云南省各自然保护区的级别不一样,其机构设置也就不一样;而且机构的设置是由当地政府部门审核后设立的,保护部门没有权利自行设置。但不论是何种级别的保护区,也不论其组织机构怎么设置,各个保护区的工作任务都大同小异。他们的岗位设置都是围绕保护区的 6 大职能,即:保护区管理、林政执法、监测巡护、科研、科普宣教、社区发展和生态旅游来进行设置的。我们调研范围内的保护区,各个工作岗位的工作任务在任何保护区内都是存在的,区别只是在于,有些保护区合并了一些岗位,或者一个岗位做多项工作。因此通过对保护区岗位设置的确定,我们也想让保护部门和当地政府意识到各个工作岗位的重要性,从而考虑现存保护区组织机构设置的合理性。

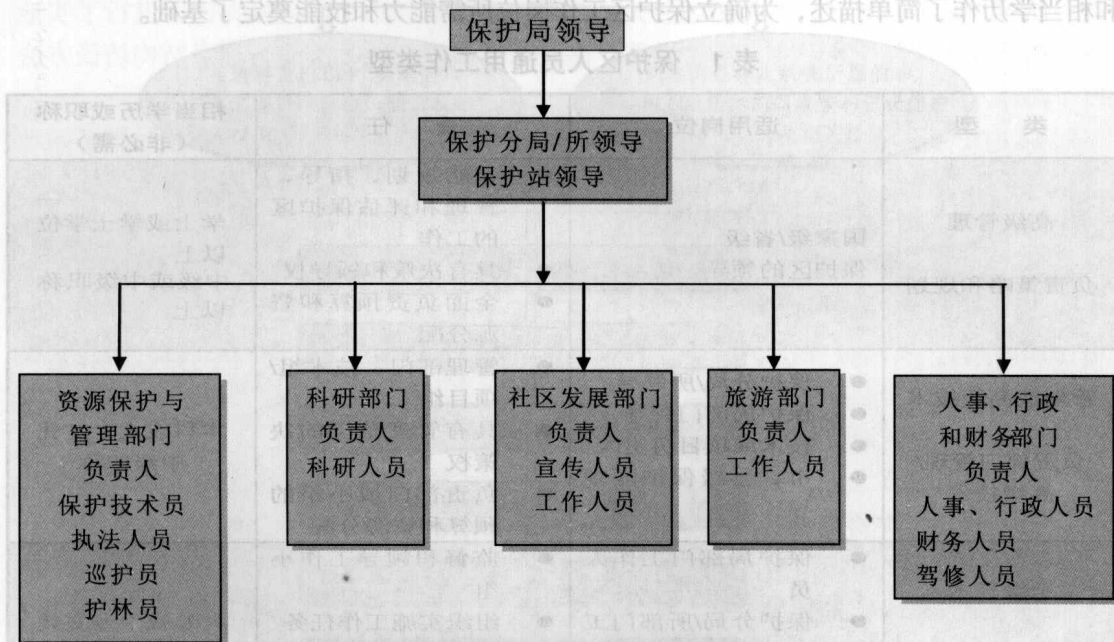


图 1 保护区一般岗位设置

3.4 主要岗位及能力要求 (表 2)

项目组从实际出发, 针对云南省自然保护区的 5 种工作类型定义了 16 种主要岗位, 并且对应每一种岗位在 15 类岗位能力中建议了该岗位需要的总技能数和分项能力的技能数。若某种工作岗位不需要掌握某种能力, 在表中就不做标示, 同时, 在分项能力标准中也不标出此岗位。个人工作基本技能是保护区工作人员都需要具备的, 用“√”表示。例如: 保护局领导需要的总技能数为 130 个, 包括: 人力资源管理 13 个技能、财务与物

表 2 保护区主要岗位及能力要求

能力 技能数 岗位	总的技能数	个人基本工作技能	人力资源管理	财务与物资资源管理	行政事务管理	信息技术	项目开发与管理	野外工作生活能力	资源调查与监测	生境与物种保护管理	社区发展	保护区规划与管理	基础设施建设与管理	执法	生态旅游管理	宣传、教育与公众关系
技能数	165	10	14	14	8	8	7	8	11	15	18	7	10	17	11	7
管理、高级技术	建议技能数															
保护局领导	130	√	13	12	8	3	7	8	4	13	17	7	8	12	11	7
保护所领导	119	√	12	12	8	3	5	8	4	8	16	7	8	11	10	7
保护站领导	115	√	9	8	8	3	5	8	9	9	17	5	8	13	7	6
人事、行政、财务部门负责人	78	√	13	10	6	4	5	4	2		11	5	8	4		6
资源保护与管理部门负责人	121	√	8	8	6	8	5	8	11	15	11	5	7	16	7	6
科研部门负责人	110	√	8	8	6	8	5	8	11	15	11	5	7	5	7	6
社区发展部门负责人	87	√	8	8	6	4	5	6	3		17	5	7	4	7	7
旅游部门负责人	87	√	8	8	6	4	5	8	3		11	5	8	4	11	6
技术、行政	建议技能数															
人事、行政人员	34	√	3	2	5	5		2	2		8		5			2
财务人员	38	√	3	8	5	5		2			8		5			2
保护技术员	60	√		2	2	7		6	10	10	9		4	8		2
科研人员	59	√		2	2	8		6	10	10	10		4	5		2
执法人员	46	√		2	2	3		6	3	4	8		4	12		2
社区工作人员	46	√		2	2	4		4	3		13		4	4	6	4
旅游部门工作人员	43	√		2	2	4		6	3		10		4	4	6	2
巡护员	54	√		2	2	4		6	9	4	8		4	8	5	2
护林员	30	√		2				5	3		8		4	6		2
驾修人员	20	√		2	2			4	2		2		6			2

资资源管理 12 个技能、行政事务管理 8 个技能、信息技术 3 个技能、项目开发与管理 7 个技能、野外工作生活能力 8 个技能、资源调查与监测 4 个技能、生境与物种保护管理 13 个技能、社区发展 17 个技能、保护区规划与管理 7 个技能、社区发展 17 个技能、保护区规划与管理 7 个技能、基础设施建设与管理 8 个技能、执法 12 个技能、生态旅游管理 11 个技能以及宣传、教育与公众关系的 7 个技能。

3.5 岗位能力标准

云南省

4 标准的应用

这些标准的应用是灵活的，它不是一种指令性的文件，而是一种工具，对保护区的工作只起到指导性作用，而非强制性的要求。我们在制定这些标准时，已经尽量的努力确保这些标准的完整性和代表性。但各保护区由于类型和区域的不同，仍然存在各自的特殊性，因此在应用这些标准时，对这些标准可以根据具体的需要进行添加和修改，以符合当地保护区工作的实际需求。标准可以被以下群体利用：

培训机构

★查看表1“保护区人员通用工作类型”和图1“保护区一般岗位设置”，可以确定培训目标群体（岗位）。

★查看表2“保护区主要岗位及能力要求”，可以计划培训活动。

★根据岗位对应的能力和技能要求，查出需要的知识要求，确定培训课程和培训内容；编写培训手册和材料；评估培训效果。

★对于大专院校，还可根据此标准开设保护区管理的相关专业，并制定教学大纲，设置相应的课程，为保护区的建设与管理输送有用的人才。

保护区机构

★查看图1“保护区一般岗位设置”，可以帮助保护区了解保护区一般应包含的主要岗位。

★查看表2“保护区主要岗位及能力要求”，可以帮助保护区了解各岗位需要的能力。

★根据岗位对应的能力和技能要求，可以帮助保护区检查员工的技能掌握情况；评定员工的业绩；制定培训计划；撰写人员编制方案以及保护区工作管理计划等。

保护区工作人员（个人）

★查看表1“保护区人员通用工作类型”，可以帮助你确定与你相符的工作。

★查看图1“保护区一般岗位设置”，可以帮助你确定你的工作岗位。

★利用表2“保护区主要岗位及能力要求”和“岗位能力标准”，可以帮助你找出工作差距；计划和指导你的学习；提高你的工作业绩；申请适合的工作；提出培训需求；帮助同事等。

在标准的制定过程中，得到了高黎贡山自然保护区保山管理局和泸水管理局、无量山自然保护区景东管理局和南涧管理局、铜壁关自然保护区、糯扎渡自然保护区、菜阳河自然保护区、小黑山自然保护区、哀牢山自然保护区楚雄管理局的大力支持，在此表示诚挚的感谢。

5 岗位能力标准具体要求

个人基本工作技能

人力资源管理

财务与物资资源管理

行政事务管理

信息技术

项目开发与管理

野外工作生活能力

资源调查与监测

生境与物种保护管理

社区发展

保护区规划与管理

基础设施建设与管理

执 法

生态旅游管理

宣传、教育与公众关系



个人基本工作技能

个人基本工作技能是指从事保护区工作的人员所应具备的基本工作能力，对保护区所有的工作人员都极为重要。这些技能主要从四个方面，即政治素质、工作态度与表现、基本交流能力、行为与品行准则来衡量。

技 能	知 识 要 求
1. 热爱保护区工作，爱岗敬业，积极自信的工作态度	• 职业道德知识
2. 遵章守法，按操作规程办事	• 单位政策、程序及规章制度
3. 具备团队精神，能与他人合作	• 沟通、协调技巧
4. 言行举止文明	• 社交礼仪
5. 能简单有效地与外界交流	• 沟通交流技巧 • 能读会算
6. 能识别、举报并制止违法乱纪行为	• 国家相关法律、法规
7. 注意文化、民族及性别差异	• 民族文化和社会性别意识
8. 保守机密	• 相关政策
9. 具有健康的心理，控制并减轻个人压力	• 心理健康知识
10. 生命抢救的基本急救技能	• 规范的抢救知识