

UNDP-GEF 加强青海湖-祁连山景观区保护地体系项目

祁连山国家公园生态管护员
综合管理绩效评价体系

2021年10月15日

目录

第一章 祁连山国家公园生态管护员基本情况.....	1
一、总体情况.....	1
二、生态管护员管理中存在问题.....	3
（一）林草管护工作任务重，责任大.....	3
（二）学历偏低，整体素质不高.....	4
（三）管护任务重，劳动付出与收益不匹配.....	6
（四）缺乏生态管护员知识技能考评标准.....	6
（五）培训内容单一，专业知识缺乏.....	7
（六）生态管护员动态管理制度不完善.....	7
第二章 生态管护员聘用管理.....	9
一、选聘条件.....	9
二、选聘程序.....	10
三、生态管护员协议及聘期.....	11
四、续聘与解聘.....	11
第三章 生态管护员绩效评价体系.....	13
一、目的.....	13
二、评价体系构建原则.....	14
三、生态管护员职责.....	14
四、评价指标确定.....	15
五、生态管护员岗位划分.....	16
六、评价指标.....	17
七、评价程序.....	23
八、聘用程序.....	26
第四章 生态管护员能力培训管理.....	29
一、总体要求.....	29
二、培训目标.....	29
三、培训原则.....	30
四、培训对象.....	30

五、培训内容.....	31
六、培训实施.....	32
(一) 培训计划编制.....	32
(二) 培训方式.....	32
(三) 培训效果考核.....	32
第五章 生态管护员考核管理.....	36
一、生态管护员工作要求.....	36
二、生态管护员考核标准.....	36
(一) 日常巡护 (35 分)	36
(二) 资源管护 (65 分)	37
(三) 其他扣分项.....	38
三、考核程序.....	38
四、管护补贴的计算方法和支付方式.....	40
五、档案管理.....	40
第六章 资金来源与管理.....	41
一、资金来源.....	41
(一) 中央财政资金.....	41
(二) 地方财政资金.....	41
二、补贴标准及发放方式.....	42
结 语.....	44
一、存在不足.....	44
二、建议.....	45
附录.....	47
附录 1 推荐申报生态管护员等级评价人员基本情况一览表.....	47
附录 2 生态管护员等级评价申报人员综合情况表.....	48
附录 3 生态管护员等级评价培训试题 (共 50 套)	49

第一章 祁连山国家公园生态管护员基本情况

一、总体情况

青海省位于青藏高原，是世界高海拔地区生物多样性最丰富的地区之一，被中国政府列为中国最重要的保护区域之一。祁连山-青海湖保护区位于青海省的东北角，对全球生物多样性具有重要意义，重要物种包括普氏原羚和雪豹，二者分别在世界自然保护联盟(IUCN)濒危物种红色名录中分别列为濒危和易危物种，其他关键物种包括野牦牛，白唇鹿（全球易危物种），藏羚羊，岩羊和四川岩羊等。青海湖的植被类型包括温带草原、针叶林、高山和沙质灌丛、高山草原，草甸和沼泽草甸。分布有 243 种脊椎动物，包括 41 种动物，189 种鸟类，3 种两栖动物和 8 种鱼类。青海湖是棕头鸥和几种重要的特有鱼类的主要繁殖地，被列入拉姆萨尔国际重要湿地名录。祁连山国家公园总面积 5.02 万平方公里，其中青海片区面积为 1.58 万平方公里，涉及祁连、门源、天峻三县以及德令哈市 17 个乡镇 60 个村。祁连山海拔超过 3000 米，植被包括温暖的河谷草原、针叶林（如青海云杉）和针阔叶混交林，以及高山草甸和灌丛植被，低山区分布岩石斜坡和冰川峰。

我国森林草原区、生态脆弱区、深度贫困地区“三区”高度

耦合，是典型的“三区耦合”之地，所以在这里既是生态建设的重点区域，也是生态扶贫的攻坚地。充分发挥林草资源优势和政策优势，通过生态补偿扶贫、国土绿化扶贫、生态产业扶贫三项举措，助推深度贫困地区脱贫攻坚。在具体实施过程中，强调“就近就地、低门槛”，通过选聘乡村低收入人员担任生态管护员，增加生态公益岗位，精准带动其他贫困人口脱贫和增收。祁连山国家公园生态管护员由省林草局负责指导，州、县林草管理部门负责本行政区内生态管护员的管理工作，乡镇人民政府或林场按照生态管护员选聘条件和程序负责本行政区内生态管护员的聘用、监督管理工作，村委会负责生态管护员的日常管理工作（《关于印发青海省草原湿地生态管护员管理办法的通知》青政办〔2015〕204号、《乡村护林（草）员管理办法》的通知林站规〔2021〕3号）。长期以来，设立和聘请生态管护员参与林草建设，承担林草管护是祁连山国家公园林草工作中的常规举措，而且随着天然林资源保护工程、森林生态效益补偿政策的实施，生态管护员成为林草队伍中为数不小的群体。生态管护员作为森林资源管护的主要力量，起到了宣传法律、法规和保护森林和野生动物保护的作用，及时制止和报告偷砍滥伐、乱捕滥猎、乱采乱挖、非法毁林开垦和侵占林地的行为，进行森林防火巡查，制止违章用火，发现火情及时报告，并采取有效措施进行组织补救，及时发现和报告森林病虫害情况，阻止人畜进入管护区毁坏林木、林下植被等作用。

目前全省生态管护员有林地管理岗（包括统一管护岗、家庭合同制管护岗和个人管护岗）、草原管护岗、湿地管护岗等多种形式，自实施以来，不断丰富完善，在全省生态建设和保护中发挥了重要作用。

一是生态管护成效显著。我省林草资源分布点多、线长、面广，平均海拔高、交通不便，生态系统脆弱性和敏感性强，管护难度极大。实施生态管护公益岗位制度后，生态管护成效日益显现，偷砍滥伐案件明显减少，森林火灾发生率显著降低。

二是农牧民参与度明显提升。生态管护公益岗位制度实施前，由于参与机制平台不够健全等原因，农牧民生态保护参与度不高。生态管护岗位制度实施后，为广大农牧民充分参与生态保护提供了相对可靠、稳定的平台。

二、生态管护员管理中存在问题

近年来随着社会经济发展、极端天气的频繁出现，给生态管护员的日常工作带来了极大的压力，在生态管护员的管理工作、生态管护员的日常工作中出现了许多无法忽视的问题，总结如下：

（一）林草管护工作任务重，责任大

林草管护工作的主要任务职责为林草防火，制止偷砍滥伐、乱捕滥猎、乱采乱挖，及时报告非法毁林开垦和侵占林地的行为，报告有害生物危害情况，宣传林草法律、法规等。从管护难度上看，普遍认为最难完成的任务是林草防火，责任最重的任务是林

草防火、制止偷砍滥伐、乱捕滥猎、乱采乱挖；从工作量上看，工作量最大的是林草防火。祁连山国家公园范围内管理 40 个管护站，其中门源片区 11 个，祁连片区 18 个，天峻片区 7 个，德令哈片区 4 个，1688 名管护员，总体来看祁连山国家公园生态管护员队伍人数并不少，但是对于祁连山片区而言，仅祁连县扎麻什管护站，管护面积近 1.56 万公顷，仅有生态管护员 228 名，平均每人管护面积近 70 公顷。管护员每天穿行于林海雪原，徒步至少 20 公里。工作任务重、压力大，出现了人员紧张、年龄段断层的趋势。特别是近几年气候异常干旱，天干物燥，不利于防火工作的开展，给林草防火工作带来了更大的压力，尤其是到了重点防火期内，生态管护员每天除了在瞭望塔上做好火情监控，还要不定时地开展巡查，清理林中可燃物，间伐清理影响林分质量的树种树木，以减轻森林防火工作压力，生态管护员承担的工作任务日益繁重。

（二）学历偏低，整体素质不高

林草管护工作是一项专业技术性强、技术技能要求高的工作。生态管护人员主体来自生态公益岗位筛选的乡村贫困人口。贫困人口致贫的主要原因是：因病、因残、因学、因缺土地、因干旱、因缺技术、因缺劳力、因缺资金、因灾、交通条件落后及自身发展动力不足等。很多生态管护人员的文化水平低、劳动技能差、工作责任等基本素质不高，甚至一些生态管护员体弱多病，难以承担体力消耗较大的生态巡护工作。需要通过合理的培训设计来

提升工作人员的工作素养，以满足岗位需求。2021年8月项目组通过随机走访的方式在祁连山片区开展调研，包括祁连县城周边、扎麻什乡、野牛沟乡等林区，从调查结果可见，大部分的生态管护员为建档立卡贫困人口，小学学历的占总数27%，初中学历的占总数21%，高中学历的占总数43%，是生态管护员的中坚力量，仅有9%的具有大专以上学历水平，生态管护员普遍存在学历偏低，自身学习及领悟能力不强的问题，虽然经过林草主管部门的多次培训，但对相关林草法律法规及林草惠农政策理解的仍然不是很清楚，影响了工作的正常工作，如巡山记录不够规范、不够标准，个别人员连管护记录填写都难以完成。生态管护人员的文化背景，决定了我们评价体系的制定和管护员主要培训内容模块的搭建。

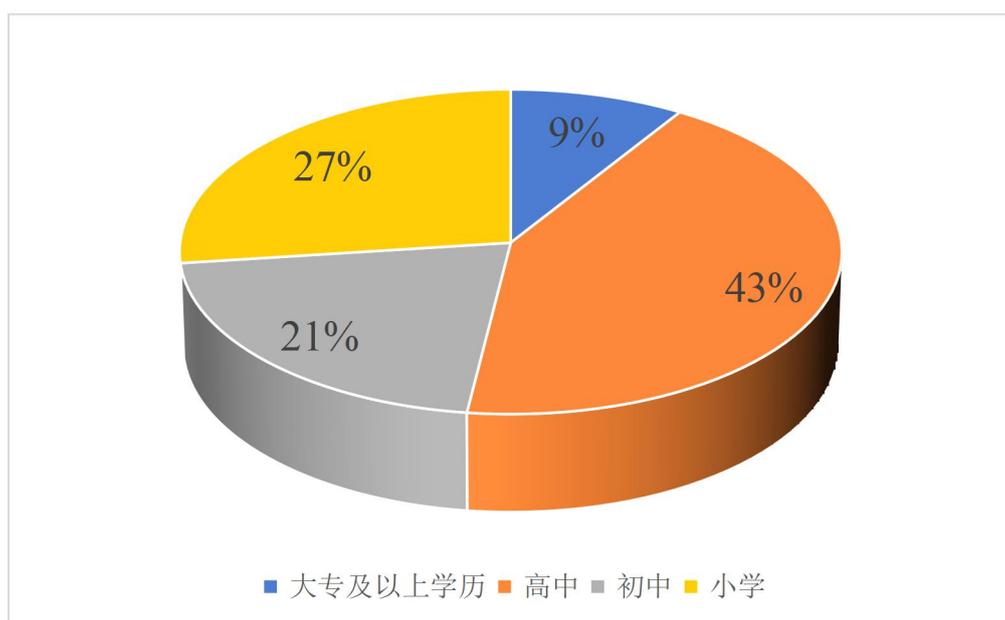


图1 生态管护人员文化程度饼状图

（三）管护任务重，劳动付出与收益不匹配

生态管护员如果严格按照规定完成管护任务，包括防火、防病虫害、抚育、补植补造等，劳动强度较大。同时由于生态公益林多分布在立地条件较差的山区，距离生活区较远，有的达 20~30km 路程，生态管护员需要额外付出一些交通、时间等成本，其劳动付出远大于劳动收益，难以维持一家老小的正常生活，使部分当地农户认为不值得参与管护工作，导致个别生态管护员产生浮躁心理，难以沉下心来认真开展工作，影响了生态管护员队伍的稳定性及生态管护员上岗、履职的积极性，直接影响了林草的管护成效。因报酬太低严重影响了队伍的稳定。生态公益岗位设置的定位和范围仍然不清晰。人员的持续性工作不能保证，有的是因为人员季节性外出务工导致岗位空缺，有的是由于岗位设置就是为了脱贫临时加设的纯粹脱贫岗等。这与生态环境保护工作的持续性和长期性需求相矛盾，会影响政策在助推脱贫和生态环境保护上发挥长期有效的作用。

（四）缺乏生态管护员知识技能考评标准

目前对生态管护员岗位虽然有一个总体要求，但是这种要求不具体，也难于考核。为完成生态管护员要求职责，需要具备什么样的知识和技能，要求达到什么的熟练程度和水平，也没有明确的要求。这样导致生态管护员对自己的定位也不清楚，每年对生态管护员的培训也缺乏针对性。生态管护员一旦入职后，针对

生态管护员绩效考核也没有具体的标准，缺乏动态考核和激励机制，“干好干差”也没有体现出差别，生态管护员没有进步上升通道。

（五）培训内容单一，专业知识缺乏

对生态管护员的培训主要集中在护林防火及林政管护等管护技能上，对专业技能，如林草病虫害防治、珍稀野生动植物保护技术方法，相关法律和劳动安全保障等方面的宣传和培训还非常薄弱，导致管护人员的专业技能、法律意识和安全保障意识严重缺乏。缺乏基于生态管护员岗位职责要求的知识和技能基准，也没有设计出有针对性的系统培训课程。

（六）生态管护员动态管理制度不完善

我省生态管护员管理体制改革取得了一定的成果，针对生态公益岗位出台了有关上岗、合格性考核、监管和评估的制度，但多数地区缺乏对于岗位人员的管理缺乏动态调整机制，缺少专业化人员后续发展的激励和保障机制，退出和补入机制也不完善等，急需针对性的相对长期的系统规划。尤其是在对管护人员的监管和绩效考核方面，缺乏明确且具有可操作性的规章制度。由于传统的监管方式存在漏洞，管护员的考勤主要依据的就是巡护日记，而实际中的巡护日记又往往会流于形式，是否有过实际巡护却难以考证。因为管理人员不可能每天跟随生态管护员开展巡山工作，这项工作更多依靠的是管护员的自觉性，所谓的巡检抽查式考核

也是偶尔的抽查现象，并且会有相关部门下发抽查通知，使得管护人员早做准备，难以起到监管和考核应有的作用。

为解决生态管护员数量不足工作任务过重的问题，祁连山国家公园林草部门要根据管护员队伍扩充的实际需要来确定合理岗位数量。同时，要确定合理的生态管护员岗位职责，适当减轻管护员的任务量。应该按照林草分布、管护员户籍所在地分布和公益林生态效益补偿等情况，严格合理的划定管护员的负责区域。根据管护面积，合理设置公益林管护人员数量；另外，在村委会等基层设置专职的监管工作人员，负责乡村附近的生态管护员的管理监督工作。根据实际需要确定合理的生态管护员数量，并适当的减轻生态管护员的工作强度，这就要确定合理的生态管护员工作职责。但是，生态管护员同国家正式编制的林草执法人员相比，二者之间的劳务报酬福利待遇差距悬殊。不是正式编制人员，不能够承担林草管护的无限责任。

因此，应该明确林草部门和生态管护员双方的权利和义务，生态管护员只承担应承担的责任。同时，建立起生态管护员参与式的管护模式，既可以推动林草管护事业的健康稳步发展，也可以使他们更加积极的参与到林草管护工作中去。为有效解决上述问题本报告从生态管护员的等级评价、选用聘用、考核等方面，对生态管护员的日常工作进行规范。探索、研究和尝试解决祁连山国家公园管护与经营中存在的问题的可行路径和方法，完善林草管护制度，对确保祁连山国家公园林草资源安全具有重要意义。

第二章 生态管护员聘用管理

生态管护员选聘主要根据《中华人民共和国森林法》《中华人民共和国草原法》《中华人民共和国乡村振兴促进法》《中共中央 国务院关于实现巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的意见》《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于全面推行林长制的意见〉的通知》《林业草原生态保护恢复资金管理办法》等有关规定，结合青海省实际进行规范。

生态管护员是生态扶贫的重要措施，选聘要坚持突出重点、集中使用、注重成效的原则，选聘范围在原集中连片特殊困难地区、原国家扶贫开发重点工作县及重点生态功能区转移支付补助县脱贫人口的基础上，结合巩固脱贫攻坚成果需要，将其他区域易返贫人口纳入选聘范围。生态管护员选聘应向生态区位重要、人均管护面积大、以国家公园为主体的自然保护地所在地区倾斜。国家乡村振兴重点帮扶县生态管护员队伍应保持稳定。

一、选聘条件

1. 热爱祖国，遵纪守法，责任心强；
2. 乡村低收入人口；
3. 年龄为 18—50 岁，有强烈责任心，身体条件能胜任野外巡护工作的可考虑 55 岁以下；

4. 能够在当地长期稳定从事管护工作；
5. 贫困程度深，少数民族及家庭人口数多的优先安排，满足前四个条件的退伍军人、公益林林权所有者优先。

二、选聘程序

1. 公告

两委发布选聘公告，明确选聘资格条件、名额，选聘程序、方式以及聘用后的劳务关系，管护任务和报酬，报名方式和需要提交的材料等内容；

2. 申报

个人自愿申请，通过两委向乡镇林草工作站（包括乡镇承担林业草原工作的相关机构，以下简称“林业工作站”）或相关国有林场申报；

3. 审核

林业工作站或国有林场组织对申报材料、个人条件等方面进行审核，初核名单交乡镇乡村振兴机构比对，并将审核结果反馈村民委员会；

4. 公示

村民委员会将拟聘的生态管护员名单进行公示，征求村民意见，公示期不得少于7日；

5. 聘用

公示期满，经县级林业和草原、财政、乡村振兴部门共同审定后，根据县级人民政府有关规定，由乡镇人民政府或者由乡镇

人民政府委托村民委员会（社区）或者相关国有林场与生态管护员签订管护劳务协议。

三、生态管护员协议及聘期

1. 劳务协议

生态管护员管护劳务协议应当明确劳务关系、管护范围、管护职责、协议期限、劳务报酬金额及支付方式、奖惩条件及措施等内容。

2. 聘期

生态管护员的聘期一般为一年，经考核合格且公示无异议的，自动续聘。

四、续聘与解聘

生态管护员实行相对稳定的动态管理，因为以下原因不能履行管护责任的，应当按照管护劳务协议予以解聘。同时，按程序及时予以补聘。

1. 主动要求退出；
2. 身体条件不能胜任管护工作；
3. 违反管护协议、考核不合格；
4. 易地搬迁远离管护区，或者外出务工、上学，本人无法履行管护责任；
5. 其他原因无法正常履行管护责任的。
6. 对解聘的人员，应当明确原因，办理解聘手续，由村民

委员会书面通知本人，并按程序报县级林业和草原主管部门备案。

第三章 生态管护员绩效评价体系

一、目的

生态管护员评价体系必须以实现其价值为驱动力，以工作目标设定和个人能力发展计划为载体，通过制定绩效计划及其衡量标准、定期指导和强化锁效、最终评价有效并以此为基础，实现生态管护员工作效率的客观衡量、及时监督、有效指导和科学奖惩，发挥各岗位优势，调动全员积极性，从根本上提高林草管护的整体有效水平。

1. 指引生态管护员的行为趋向于林草管理部门的战略目标。良好的评价系统，有利于生态管护员把注意力集中于个人知识和能力提升和关键工作任务的完成上。

2. 监督生态管护员行为以确保既定战略目标得以实现。良好的评价系统能够给各级管理人员提供了一个系统监督其生态管护员工作绩效的方法和测量工具，以使生态管护员完成的工作任务与公园整体管护计划相一致。

3. 良好的评价系统应为升级、降级、调动、培训、增加管护劳务报酬等相关决策提供信息和依据。特别是以准确评价为基础的星级升降，应能通过提高生态管护员士气激发其工作动力。

4. 降低工作不满意率和留住骨干生态管护员。如果生态管

护员得到他们认为不准确和不公正的评价，就会导致冲突发生，甚至酿成恶性事件。未经深思熟虑的评价系统也可能引发员工士气不高和人才流失等问题。而有效的评价体系能够为生态管护员创造一个公平、进步和有朝气的工作氛围，明显地提高生态管护员的士气和战斗力，从而有助于林草管理部门留住优秀人才。

二、评价体系构建原则

1. 科学性原则

科学性原则是指评价指标能够真实地反映被评价对象的特点和状况，且各指标的定义无兼并、交叉、重复。

2. 完备性原则

完备性原则指测评指标体系针对评价对象的属性的覆盖广度及深度。职业能力评价指标应当能够充分反映出各级生态管护员的职业能力要求。

3. 可操作性原则

可操作性原则是指指标所需数据易收集，最小层级的指标微观操作性强，可以量化为直观的数据。

三、生态管护员职责

1. 学习宣传林草法律法规和方针政策，对管护责任区森林资源进行日常巡护，掌握管护责任区的林地、林木数量、位置等情况，对重点地段地块、珍稀树种、古树名木、珍贵野生动植物等实行重点管护。

2. 负责向乡政府或者行政村“两委”及时报告日常巡护中发现问题，必要时可以直接向相关林长报告。

3. 发现管护责任区内有违法侵占林地、乱砍滥伐林木、乱捕滥猎野生动物、乱采滥挖野生植物等破坏林草资源行为的，应当及时报告；能当场制止的应当及时制止。

4. 发现管护责任区内有违规野外用火行为的，应当及时制止并报告；发现森林火情、火灾的，应当立即报告，并在确保自身安全的情况下采取适当有效措施进行处置。

5. 发现开（围）垦、填埋、占用湿地或者改变湿地用途等破坏湿地资源行为的，及时制止并报告。

6. 发现管护责任区内出现林草有害生物危害情况的，应当及时报告。

7. 发现管护责任区内有破坏林草宣传牌、标志牌、界桩界碑、围栏等管护设施情况的，应当及时报告；能当场制止的应当及时制止。

8. 森林防火期内，根据乡政府和村委会部署，每日对管护范围开展防火巡查，发现火情，应当立即上报，并协助采取相应的扑救措施。

四、评价指标确定

管理部门评价内容体现了其对生态管护员的期望，评价内容是否科学、合理直接关系到生态管护员评价的质量，所以首先要确定评价内容及权重，本项目中所述指标及依据参照其他省市公

益林生态管护员评价标准及对生态管护员走访调查得出。

表 1 评价项目主要指标及权重

一级评价指标	权重	二级评价指标	权重
工作成绩评价	50%	工作质量	25%
		工作数量	25%
工作态度评价	25%	纪律性	5%
		协调性	5%
		积极性	5%
		责任感	5%
		自我开发热情	5%
业务能力	25%	林草政策、法规理解、判断、决断力	5%
		监测、巡护技能熟练度	5%
		林草有害生物危害预防与决断力	5%
		森林防火技巧	5%
		珍稀动植物监测管护能力	5%

五、生态管护员岗位划分

在以往的工作中，生态管护员无明确的职位任职资格，吃大锅饭，生态管护员工作积极性不高，人员能力成长缓慢，人才梯

队伍建设效果不佳。因此将生态管护员划分为五个等级，对应为 1 星-5 星。



图 2 1-5 星生态管护员结构分布

六、评价指标

申报进行等级评价的生态管护员必须遵守中华人民共和国宪法和法律及林草部门的规章制度，有良好的职业道德、职业素养和敬业精神，并从事林草管护工作。

申报人必须是与管理单位签订正式劳务合同的在职人员，并由县一级主管单位推荐方可申报评价。1-5 星总体结构比例为 1:2:4:8:5。

1. 1 星级生态管护员评价为生态管护员上岗评价，所有生态管护员均应达到 1 星级生态管护员的标准，应符合下列指标要求：

表 2 1 星级生态管护员评价标准

指标类别	指标要求	备注
学历和资历	小学以上学历	必备条件
专业水平	1. 参加生态管护员 1 星级职业能力培训、通过等级测试合格并持有培训合格证书。	必备条件
综合能力	1. 熟悉林草法律法规和方针政策； 2. 了解林草植物一般规律； 3. 有较强的纪律性、协调性、积极性、责任感。 4. 了解国家公园相关政策、管理规定	必备条件

2. 申报评价 2 星级生态管护员，应符合下列指标要求：

表 3 2 星级生态管护员评价标准

指标类别	指标要求	备注
学历和资历	1. 初中以上学历，不受资历限制； 2. 具有 1 星级生态管护员资格，工作满 2 年。	符合其中一项指标要求，即为合格。
专业水平	1. 参加生态管护员 2 星级职业能力培训及通过等级测试、合格并持有培训合格证书； 2. 前 2 年度年度考核结果为合格以上水平。	必备条件
综合能力	1. 熟悉林草法律法规和方针政策、了解林	必备条件

	<p>草防火基础知识；</p> <p>2. 掌握本管护区内林草宣传牌、标志牌、界桩界碑、围栏等管护设施的具体数量、位置等情况；</p> <p>3. 有较强的纪律性、协调性、积极性、责任感。</p> <p>4. 了解国家公园相关政策、管理规定</p>	
--	--	--

3. 申报评价 3 星级生态管护员，应符合下列指标要求：

表 4 3 星级生态管护员评价标准

指标类别	指标要求	备注
学历和资历	<p>1. 具有高中以上学历，不受资历限制；</p> <p>2. 具有 2 星级生态管护员资格，工作满 2 年；</p> <p>3. 参加州（市）以上林草部门举办的生态管护员技能大赛并获得前 5 名。</p>	符合其中一项指标要求，即为合格。
专业水平	<p>1. 参加生态管护员 3 星级职业能力培训及通过等级测试，合格并持有培训合格证书；</p> <p>2. 前 2 年度年度考核结果为合格以上水平。</p>	必备条件
综合能力	<p>1. 熟悉林草法律法规和方针政策、掌握林草防火基础知识；</p> <p>2. 掌握本管护区内林草宣传牌、标志牌、界桩界碑、围栏等管护设施的具体数量、位置等情况；</p> <p>3. 能协助林草管理部门处理部分日常工</p>	必备条件

	<p>作；</p> <p>4. 有较强的纪律性、协调性、积极性、责任感。</p> <p>5. 能够按要求布设样方、样线，收集野生动植物监测数据。</p> <p>6. 了解国家公园相关政策、管理规定</p>	
--	--	--

4. 申报评价 4 星级生态管护员，应符合下列指标要求：

表 5 4 星级生态管护员评价标准

指标类别	指标要求	备注
学历和资历	<p>1. 具有大专以上学历，不受资历限制；</p> <p>2. 具有 3 星级生态管护员资格，工作满 2 年；</p> <p>3. 参加州（市）以上林草部门举办的生态管护员技能大赛并获得前 3 名。</p>	符合其中一项指标要求，即为合格。
专业水平	<p>1. 参加生态管护员 4 星级职业能力培训及通过等级测试，合格并持有培训合格证书；</p> <p>2. 前 2 年度年度考核结果为优秀以上水平。</p>	必备条件
综合能力	<p>1. 熟悉林草法律法规和方针政策、掌握林草防火基础知识；</p> <p>2. 掌握林草有害生物林草有害生物防治基本知识；</p> <p>3. 掌握本管护区内林草宣传牌、标志牌、界桩界碑、围栏等管护设施的具体数量、位置等情况；能准确识别保护区重点保护物</p>	必备条件

	<p>种，并专业解释其特性；</p> <p>4. 有较强的沟通能力、书面写作能力，能够熟练使用常规办公软件，协助林草部门处理部分日常工作；</p> <p>5. 有较强的纪律性、协调性、积极性、责任感。</p> <p>6. 能够按要求布设样方、样线，收集野生动植物监测数据，开展基础数据分析，撰写初步的分析报告。</p> <p>7. 了解国家公园相关政策、管理规定</p>	
--	---	--

5. 申报评价 5 星级生态管护员，应符合下列指标要求：

表 6 5 星级生态管护员评价标准

指标类别	指标要求	备注
学历和资历	<p>1. 具有 4 星级生态管护员资格，工作满 2 年；</p> <p>2. 参加州（市）以上林草部门举办的生态管护员技能大赛并获得第 1 名。</p>	符合其中一项指标要求，即为合格。
专业水平	<p>1. 参加生态管护员 5 星级职业能力培训及通过等级测试，合格并持有培训合格证书；</p> <p>2. 前 2 年度年度考核结果为优秀以上水平。</p>	必备条件
综合能力	<p>1. 熟悉林草法律法规和方针政策、掌握林草防火基础知识；</p> <p>2. 掌握林草有害生物林草有害生物防治基本知识；</p>	必备条件

	<p>3. 掌握珍稀林草动植物生活规律，了解珍稀动植物简单救治技能；能准确识别大部分（70%）保护区物种，并解释其特性；</p> <p>4. 掌握本管护区内林草宣传牌、标志牌、界桩界碑、围栏等管护设施的具体数量、位置等情况；</p> <p>5. 有较强的沟通能力、书面写作能力，能够熟练使用常规办公软件，协助林草部门处理部分日常工作；</p> <p>6. 有较强的纪律性、协调性、积极性、责任感；</p> <p>7. 能够根据管护区实际情况和需求，科学布设野生动植物监测样方和样线的数量、区域，指导相关数据的收集、整理和分析；能为保护区综合管护和发展提供专业性建议，及时发现管护区当前存在的问题、并提出有效应对措施和管理意见。</p> <p>8. 了解国家公园相关政策、管理规定</p>	
--	---	--

6. 以上指标中所涉及的学历均为国家教育部门认可的国民教育学历或视同国民教育学历。

7. 从事相关工作时间的计算

(1) 先参加工作后取得规定学历的人员，如取得学历前已通过相应级别评价，申请晋级时，其取得规定学历前后的从事相关工作时间可合并计算；

(2) 初次申报，其从事相关工作时间，从取得规定学历后开始计算。

七、评价程序

1. 生态管护员应按规定自 1 星-5 星逐级次参加评价。对不具备规定学历或资历，但成绩显著、业绩突出，确实达到拟申报评价等级的人员，可不受学历、资历的限制。县一级林草管理部门或者相关国有林场对已评级的生态管护员每 2 年进行一次星级复核，考核合格者可申请下一星级评价，不合格者降级。

2. 申报人应提供以下材料：

(1) 生态管护员评价基本情况一览表（附件 1）；

(2) 生态管护员评价综合情况表（附件 2）；

(3) 申报人的身份证、学历证书、培训合格证书等有关证件的复印件；

(4) 获得专业技术奖励或荣誉称号，应提供有关证书的复印件（获集体奖的排名或角色等相关证明）；

(5) 提供《专业技术工作资历证明》（单位盖章）；

(6) 《工作总结》；

(7) 破格申报者，应有工作单位出具的破格推荐书。

(8) 单位出具的所有证明材料，均需加盖公章；

3. 生态管护员等级评价由县一级林草管理部门组织进行，抽取专家组成评价委员会（以下简称“评委会”），负责专业技术人才评价工作。评价方式采用专家组评审与综合能力考核二者相

结合综合评判。

评委会专家在评价工作中应做到客观公正、坚持原则、廉洁自律；认真履行审评职责，严格把握指标标准；一律采用实名制签署评价意见，以示负责。评委会专家的劳务费用由林草管理部门或国有林场统一发放，专家不得以任何名义向申报人收取任何报酬。

4. 发布通知公告

经县一级林草管理部门根据工作计划安排，以正式文件形式向乡镇林草管理部门发布正式通知，明确评价工作的开展计划、申报材料要求及各项工作时间安排等事宜。

5. 申报材料的报送、受理与形式审核

（一）申报人应在规定时间内报送申报材料，迟报漏报的材料，县一级林草管理部门不予受理；

（二）县一级林草管理部门根据相关申报材料的规定，对申报人的参评资格和提交的申报材料进行形式审核。重点审核申报材料的完整性、真实性、合规性；

（三）申报资料不完整或不符合要求的，县一级林草管理部门应与申报人进行沟通，要求限时补充；经沟通仍不符合要求的，其申报材料将不进入下一程序。

（四）形式审核合格的申报材料，进入初评程序。

6. 初评

乡镇林草管理部门（国有林场）依据评价标准，对申报材料

组织初评。

(一) 初评应有 2 名（含）以上工作人员参与；

(二) 根据相应的评价指标，对申报材料逐一进行核查；重点核对申报材料是否符合评价指标的要求。

(三) 初评结果分为合格、不合格二类；合格的申报材料提交评委会评价会议审定。

(四) 县一级林草管理部门应如实向评委会反映初评情况，出具书面的《初评情况报告》，提交评委会并组织 2-3 名专家审核。

(五) 县一级林草管理部门汇总初评材料后，上报市（州）评委会评价会议。

7. 综合能力考核

市（州）一级在收到县一级上报初审名单后，组织综合能力考核，考核通过者可参加市（州）一级评委会终评。综合能力考核试题库由省林草管理部门统一开发，统一组织考试和专家组阅卷评分，确保其权威性

8. 终评

市（州）一级评委会召开评价会议完成生态管护员等级评价的终评工作。

(1) 出席会议的专家听取初评汇报和专家审核意见；

(2) 专家根据相应的评价指标，审核初评情况，对申报材料进行评价审定，对焦点问题进行讨论，得出评价结果。重点审

定技术水平、业绩等方面指标。

(3) 若因工作需要，可临时设立专业评价组，进行审核评定。分组评价完毕后，专业评价组负责人向评委会汇报本组评价结论及评价意见。

(4) 出席评价会议的全体专家对评价结果进行表决，表决采取无记名投票方式，每位委员 1 票，设同意票和反对票，不得弃权；投票结果以超过到会专家人数的 2/3（含）以上同意为准。

(5) 工作人员统计投票结果，完成《评价结果统计表》，每位参会专家须在表上签名确认，并由组长签字生效。

9. 公示

州（市）一级林草管理部门负责将评价结果向社会公示，以文件的形式通知县一级林草管理部门。根据市（州）一级评委会的评价结论和公示结果，以州（市）一级林草管理部门的名义为通过评价的人员制发证书或证明。

八、聘用程序

1. 基本任职条件

(1) 具有良好的思想素养、职业道德和服务意识，团结协作，具有开拓创新和奉献精神；

(2) 具有承担岗位工作相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业；

(3) 具备适应岗位要求的身体条件；

(4) 聘期考核与年度考核合格。

2. 基本资格要求

(1) 5星岗位：熟悉本职工作，能胜任本职岗位工作，通过5星等级评价；

(2) 4星岗位：熟悉本职工作，能胜任本职岗位工作，通过4星等级评价；

(3) 3星岗位：熟悉本职工作，能胜任本职岗位工作，通过3星等级评价；

(4) 2星岗位：熟悉本职工作，能胜任本职岗位工作，通过2星等级评价；

(5) 1星岗位：熟悉本职工作，能胜任本职岗位工作，通过1星等级评价。

以上岗位当同等级符合聘用条件超过规定人数时，任职年限长的优先入岗。

2. 劳务报酬标准

(1) 5星岗位：通过5星等级评价，劳务报酬标准较4星岗位高300元，为2000元；

(2) 4星岗位：通过4星等级评价，劳务报酬标准较3星岗位高300元，为1700元；

(3) 3星岗位：通过3星等级评价，劳务报酬标准较2星岗位高100元，为1400元；

(4) 2星岗位：通过2星等级评价，劳务报酬标准较1星岗位高100元，为1300元；

(5) 1 星岗位：通过 1 星等级评价，劳务报酬标准按照 1200 元发放。

第四章 生态管护员能力培训管理

能力建设和针对性的培训，不仅有利于具体工作的开展，保证工作质量，提升团队整体水平，而且有助于所从事事业的可持续发展。为加强生态管护员管理，提升生态管护员履职能力，落实落细巡林（草）护林（草）责任，切实提高林草资源管护水平，特制定规范化培训流程。

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记视察青海重要讲话精神，切实落实好中央经济工作会议、中央农村工作会议、全国扶贫开发工作会议、全国林业和草原工作会议精神，以提升生态管护员管理能力和履职能力为切入点，以规范生态管护员管理为落脚点，对生态管护员进行系统培训，为提升对生态管护员管理水平，实现规范化管理奠定基础。

二、培训目标

通过对生态管护员培训，进一步强化项目管理的责任感和使命感，使其全面掌握和熟练运用相关政策和管理规范，规范开展生态管护员选（续）聘、解聘、考核、档案管理和信息维护等工作，增强生态管护员履职尽责的担当、信心和能力，努力实现生

生态管护员工作管理制度化、规范化、精准化。增强生态管护员履职尽责意识，提高业务能力，切实保护森林资源。

三、培训原则

1. 按照职位所要求，兼顾个人能力需求

职位所需的基本要求需要满足，能力发展的培训的根本目的是为了提高培训对象的整体能力，最终提高其在工作中解决实际问题的能力，从而顺利完成工作。

2. 操作技能提高与岗位素质提升并重

在注重专业知识技能的培训的同时，关注被培训人员理念素质的提升，知识的普及和技能的提高，可以提高工作效率；理念素质的提高，能够为自然资源可持续发展的利用提供思想上的保障。

3. 培训具有持续性，贯穿职业生涯

培训应该从人员入职开始，贯穿职工整个职业生涯，提供合理的职业生涯规划中所需要的知识、能力、技术和发展性（培训、教育）活动。

四、培训对象

包括在职的生态管护员和其他一线生态管护员。考虑到以“生态扶贫”对象为主的生态管护员群体文化水平较低、劳动技能差、责任心有待提高等实际情况。通过培养一批可以继续向更大范围培训的培训师。根据在编生态管护员（本次调查对象）的

实际情况，可对其工作理念和专业能力进一步提升，使其不仅能够更好的完成与生态自然资源管理和生物多样性保护相关的本职工作，也能为其他生态公益岗位的管护员提供技术支持和适当培训，起到辐射带动作用。

五、培训内容

培训内容是今后开发课程的基础，根据实际需要可以有所调整，针对重点开设课程。根据生态管护员有关急需知识和技能，结合其自身对当前工作挑战的认识，对于生态管护员开展如下能力培训课程：

1. 通识技能：主要是文秘及简单报告写作；
2. 信息与技术：主要是视听设备的使用、操作与简单维护，如相机、摄像机、投影仪、录音笔等；
3. 野外活动与巡护专项技能：这是生态管护员的工作中需要的重要技能，主要包括简单应急医疗处理、指南针、对讲机、全球定位系统、红外线相机、地图、图表的使用、记录和数据保存、火灾控制及科学防火；
4. 野外自然资源评估：包括认识普通、典型的植被类型、动物种类，及其栖息地，包括有害生物；协助开展动植物普查、监测和调查工作；
5. 野生珍稀动植物保护：野生珍稀动植物保护的初步处理技术；
6. 保护地立法与执法：主要介绍野外识别非法和受限的活

动迹象及证据收集、违法活动的分类及处理方式”和“合法开展巡护及应急处理”三方面的内容。

六、培训实施

（一）培训计划编制

培训实施计划由县级林草管理部门部署，根据年度工作任务和需求做相关安排，编制《年度培训实施计划》，明确培训名称、培训对象、培训目标、课程主要内容，并初步规划培训时间和培训地点等。

（二）培训方式

培训方式采用集中培训为主，辅以参观学习和现场授课。

（三）培训效果考核

生态管护员的培训效果考核与其培训期间平时成绩及考试成绩来综合评分，平时成绩占 10%，理论考核成绩占 50%，技能考核 40%。

1. 考核考察范围

1 星：熟悉林草法律法规方针政策，了解林草植物一般规律，了解国家公园相关政策、管理规定；

2 星：熟悉林草法律法规方针政策、了解林草防火基础知识，了解国家公园相关政策、管理规定；

3 星：熟悉林草法律法规方针政策、熟练掌握林草防火基础知识，了解国家公园相关政策、管理规定；

4 星：熟悉林草法律法规方针政策、掌握林草防火基础知识、掌握林草有害生物防治基本知识；有较强的沟通能力、书面写作能力，能够熟练使用常规办公软件，协助林草部门处理部分日常工作，了解国家公园相关政策、管理规定；

5 星：熟悉林草法律法规方针政策、掌握林草防火基础知识；掌握林草有害生物防治基本知识；掌握珍稀林草动植物生活规律，掌握珍惜动植物初步救治技能；有较强的沟通能力、书面写作能力，能够熟练使用常规办公软件，协助林草部门处理部分日常工作，了解国家公园相关政策、管理规定。

2. 理论考核题型分布

星级	题型	数量	分值	总分
1 星级	选择题	30 题	2 分/题	60 分
	判断题	10 题	2 分/题	20 分
	简答题	1 题	20 分/题	20 分
2 星级	选择题	25 题	2 分/题	50 分
	判断题	15 题	2 分/题	30 分
	简答题	2 题	10 分/题	20 分
3 星级	选择题	10 题	2 分/题	20 分
	填空题	10 空	1 分/空	10 分
	判断题	10 题	2 分/题	20 分
	名词解释	6 题	5 分/题	30 分
	简答题	2 题	10 分/题	20 分

4 星级	单选题	5 题	2 分/题	10 分
	多选题	5 题	3 分/题	15 分
	判断题	10 题	2 分/题	20 分
	名词解释	4 题	5 分/题	20 分
	简答题	2 题	10 分/题	20 分
	论述题	1 题	15 分/题	15 分
5 星级	单选题	5 题	2 分/题	10 分
	多选题	5 题	3 分/题	15 分
	判断题	10 题	2 分/题	20 分
	名词解释	3 题	5 分/题	15 分
	简答题	1 题	10 分/题	10 分
	论述题	2 题	15 分/题	30 分

3. 技能考核方式及评分标准

技能考核范围与各星级试题岗位要求一致，时长为 60 分钟，需要被考核人在规定时间内完成 2 道口述题、2 道实操题，两种题型分别为：

1. 口述题，包含 2 题，每题 15 分，由答题人口头作答，根据答题人答题情况进行评分（试题由监考人员在相应星级题库中随机抽取，一星级不涉及实操题，口述题随机抽取 4 题，25 分/题）；

2. 实操题，包含 2 题，每题 35 分，评分根据不同实操题型进行分解，每步操作根据难易程度赋予不同分值，操作正确算分，

错误不计分。

第五章 生态管护员考核管理

一、生态管护员工作要求

1. 每月开展巡山护林工作要达到 22 天以上（下大雨天除外），每天 1 次全线路巡逻，并据实记录巡山日志于每月底交林业站（国有林场）检查；

2. 在春节、清明节、五一节、国庆节、白露、重阳节、元旦等重要节假日及春秋农事用火高峰期和高森林火险天气、禁火令发布期间应坚持每日巡查，每日向林业站汇报当日巡查情况。

3. 发现森林火情，应当第一时间向当地村委会、林业站或乡镇政府报告，并及时参与扑救。

4. 每次巡山护林应统一着装、佩戴标志、携带工具。

5. 在防火季节的晴天，每天应 24 小时保持通讯畅通。

二、生态管护员考核标准

对生态管护员实行百分制考核，年度考核结果分优秀（90 分以上，含 90 分），合格（75 分以上 89 分以下，含 89 分），不合格（75 分以下，不含 75 分）三个档次。

（一）日常巡护（35 分）

每月巡护不少于规定的天数，有详细准确巡护记录的，得

35分；每月巡护少于规定的天数，每少一天扣3分，扣完为止。在防火期，应当加强巡护，遇事请必须向乡镇人民政府或林草管护单位负责人请假，经批准后方予准假，无故不参加培训、集体会议或集体巡护，每缺席1次扣3分。

（二）资源管护（65分）

1. 协助做好森林资源管理工作（10分）。发现乱砍滥伐林木现象及时制止并报告得10分，未及时发现的，每发生一次扣5分。生态管护员监守自盗的，发现一次扣10分。构成犯罪的，将追究其刑事责任。

2. 切实加强野外火源管理（10分）。严格制止违规用火，及时消除各种火灾隐患，全年无违规野外用火、无森林草原火灾得10分。每发生一起森林草原火灾扣5分，每发生一起森林火警扣3分，每发生一起违规野外用火扣2分。过火面积超过15亩的扣10分。

3. 协助做好森林草原病虫害监测（10分）。监测林木、草原、湿地等动态变化，发现森林、草原病虫害及时报告。未及时发现或发现后不报告、不制止、不作为的，每发生一次扣3分。

4. 协助做好林地、草原、湿地、沙化土地保护工作（10分）。发现非法侵占或毁坏林地、草原、湿地、沙化土地行为，及时制止并报告得10分；未发现或发现后不报告、不制止、不作为的，每发生一次扣3分。发现在林地、草原内挖沙取土、倾倒垃圾等造成林地、草原破坏、林地草地环境卫生差等行为不报告、不制

止、不作为的，每发现一次扣 3 分。

5. 协助做好管护区内违禁放牧（10 分）。发现行为人在违禁区内放牧及时制止并报告得 10 分。未发现或发现后不报告、不制止、不作为的，每发现一次扣 3 分。

6. 协助做好野生动植物保护和管理工作的（10 分）。发现乱捕滥猎、乱采乱挖野生植物行为及时制止并报告得 10 分。未发现或发现乱捕滥猎野生动物、乱采乱挖野生植物行为不制止、不报告的，每发生一起扣 3 分。

7. 维护好各种管护设施（5 分）。每发现损坏一处扣 2 分。

（三）其他扣分项

1. 生态管护员例会不能到会没事先请假的，按未经请假擅自离岗处理；

2. 督查发现生态管护员不在当地而外出打工者，应当立即解除合同辞退；

3. 管护区内发生林草刑事案件或林草行政案件 2 起（含 2 起），没有在查案前上报的应当予以解除合同辞退；

4. 生态管护员以权谋私、监守自盗或弄虚作假等触犯法律的，应予解除合同并依法追究法律责任。

三、考核程序

考核工作于每月底 25-30 日进行，由乡镇林业工作站（国有林场）组织实施，考核结果通知生态管护员，并报县林草管理部

门备案。

1. 乡镇人民政府或林草管护单位及相关国有林场负责考核工作。乡镇人民政府与林草管护等单位人员组成考核小组，共同开展生态管护员的考核。绩效考核每月抽查率不低于乡镇生态管护员总数的 30%，保证每“季度”全面覆盖一次，并做好抽查记录，作为考核评分及动态管理的重要依据。

2. 考核分为月考核和年度考核两部分，分别作为月基础管护劳务报酬和绩效管护劳务报酬发放的依据。

(1) 月考核作为月基础管护劳务报酬发放的依据。每月月底前由各乡镇考核小组按照本办法规定，对辖区内生态管护员进行月考核，并填写《生态管护员月考核评分表》，由考核小组成员共同签字，并经生态管护员本人签字确认后，由考核小组汇总当月考核结果，并经乡镇人民政府主管负责人或林草管护等单位负责人签字加盖公章后存档，按月统计上报县市区林业和草原局、财政局、扶贫局备案。

(2) 年度考核综合成绩=月考核成绩平均值×70%+年度考核成绩×30%。年度考核综合成绩作为“绩效管护劳务报酬”发放的依据。考核时间为每年 11 月底以前。由各乡镇考核小组对辖区内生态管护员进行年度考核，填写《生态管护员年度考核评分表》，由考核小组成员共同签字，经生态管护员本人签字确认后，经乡镇人民政府主管负责人或县市区林草管护等单位负责人签字加盖公章后存档，按年度统计上报县市区级林业和草原局备案，

同时将年度考核结果记入生态管护员管护协议文本中。

四、管护补贴的计算方法和支付方式

管护劳务报酬标准，生态管护员劳务报酬按照每人每年规定的标准发放。管护劳务报酬=基础劳务报酬 70%+绩效劳务报酬 30%，基础劳务报酬按月或季度发放，绩效劳务报酬在年底考核合格后一次性兑现，均以“一卡通”形式发放。

年度综合绩效考核成绩为优秀、合格的，一次性发放本人全额绩效劳务报酬，并作为继续聘用的主要依据；年度综合绩效考核不合格的，不再核发绩效劳务报酬，并解除聘用，予以辞退。凡年度综合绩效考核不合格、扣留的生态管护员绩效劳务报酬，由乡镇或林地管护单位，根据本地生态管护员年度绩效考核综合评定结果，奖励给履职尽责、工作突出的生态管护员，其中奖励金不能超过本人年度绩效报酬的 50%。

五、档案管理

县市区林业和草原主管部门以及乡镇人民政府要做好县市区、乡镇两级生态管护员档案资料管理工作，包括文件资料、续聘选聘档案、名册、生态管护员日常管理、绩效考核、管护协议、劳务报酬发放、培训等资料收集和归档，重视和加强电子档案的管理，做到专人管理。档案管理人员变动时，做好档案资料移交工作。

第六章 资金来源与管理

生态管护员资金主要由中央财政和地方财政两部分构成。一是国家林草局中央建档立卡贫困人口生态管护员资金设置建档立卡护林员；二是省林草局系统利用中央森林生态效益补偿、天然林保护工程管护资金设置天保、公益林管护员；三是省级财政统筹资金设置管护员。

一、资金来源

（一）中央财政资金

中央财政下达国家林草局建档立卡贫困人口生态管护员补助资金。中央森林生态效益补偿、天然林保护工程资金由各县按照资源量和县级年度实施方案，支付公益林、天保工程生态管护员劳务报酬，以及弥补国家建档立卡户超出国家补助标准的劳务报酬。

（二）地方财政资金

地方财政资金支付生态管护员、湿地管护员劳务报酬和部分草原管护员劳务报酬。由中央建档立卡生态管护补助资金、天保工程管护资金、森林生态效益补偿资金之外的资金缺口，由省财政解决。

二、补贴标准及发放方式

1. 生态管护员的管护报酬按以下标准执行：

(1) 5星岗位：通过5星等级评价，劳务报酬标准较4星岗位高300元，为2000元；

(2) 4星岗位：通过4星等级评价，劳务报酬标准较3星岗位高300元，为1700元；

(3) 3星岗位：通过3星等级评价，劳务报酬标准较2星岗位高100元，为1400元；

(4) 2星岗位：通过2星等级评价，劳务报酬标准较1星岗位高100元，为1300元；

(5) 1星岗位：通过1星等级评价，劳务报酬标准按照1200元发放。

各地发放生态管护员劳务报酬所需经费由省财政按一定比例给予补助。海北州和海东市补助80%；西宁市和海西州补助60%。地方配套经费纳入同级财政预算。

2. 发放方式

生态管护员的劳务报酬实行“基础劳务报酬+绩效报酬”，按照基础劳务报酬70%，绩效报酬30%的比例，以“一卡通”形式发放。基础劳务报酬每季度发放一次，绩效报酬在年底考核合格后一次性兑现。纳入保护区的湿地生态管护员劳务报酬均由所在县(市)发放，绩效报酬(连同考核情况)由所在县(市)审核并报保护区管理部门同意后发放。凡考核不合格生态管护员扣留的绩效

报酬,由村(牧)委会综合评定后奖励给工作突出、职责履行好的管护员。

结 语

本文部分规范性内容主要参考了国家层面的《国家林业和草原局关于印发《乡村护林（草）员管理办法》的通知》（林站规〔2021〕3号）《生态护林员管理办法（征求意见稿）》《建档立卡贫困人口生态护林员管理办法》；省级层面的《青海省草原湿地生态管护员管理办法》（青政办〔2015〕204号）《青海省建档立卡贫困人口生态护林员上岗巡护和绩效考核管理办法（试行）》（青林规资〔2019〕883号）《青海省建档立卡贫困人口生态管护员管理细则（试行）》（青林规资〔2019〕882号）等文件的相关规定，同时文中对部分规章制度进行了细化，提出了新的生态管护员绩效评价体系，在生态管护员聘用、培训、考核管理等方面做出了一定补充。

一、存在不足

根据祁连山国家公园生态管护员实际情况发现问题，提出建议。当然，体系建立过程中由于笔者个人水平限制，以及生态管护员工作的特殊性，本体系仍有一定的局限性。例如在祁连山国家公园生态管护员的绩效考核过程中，本体系也只能给出加强绩效考核力度、严格的落实日常考核和不定期考核制度的对策，从而提高祁连山国家公园生态管护员的工作积极性，起到对祁连山国家公园生态管护员的有效管理，但是未能更深一步的提出更加完善合理的绩效考核措施；在祁连山国家公园生态管护员待遇较

低的问题上，只能依靠政府相关部门以及公益组织加大投入，没有提出其他开源节流的办法。另外，我们需要明确祁连山国家公园林草管护问题不是一朝一夕就能解决的，这需要一定时间段的政策调整和贯彻落实。

二、建议

生态管护员的所有管理制度制定、体系建设都是为了规范生态管护员行为，提高生态管护员工作效率，高效完成林草管护工作。在生态管护员的管理上即使我们建立了各种完备的管理系统，但是在实际运行过程中，在缺乏有效监控的情况下，有时也存在生态管护员的巡护日志所记载的巡护路线可信度不高、记录信息不规范、趋于形式化等情况。同时巡护资料多以纸质形式保存，容易出现损坏丢失的情况，且保存时间越长，字迹越容易变得模糊不清，从而给查阅带来不便。管理人员针对生态管护员中存在的“出勤不出门”“出工不出力”和巡护日志记录弄虚作假等现象，常采用抽查方式进行现场突击检查，或者采用电话核实的方法，管理人员无法准确地掌握生态管护员日常的巡护轨迹及工作完成情况。因此新技术新方法的应用，为森林巡护提供了信息技术支撑，对实现森林日常管护工作的精准化，提升生态管护员的工作效率和管护质量，将会起到积极作用。

1. 北斗/GPS 巡查系统开发应用

通过北斗/GPS 巡查路径信息的数据统计，管理人员可以即时掌握管护人员的分布情况，合理优化巡防人员的调度管理，更

好地发挥巡查作用，大大提高了管理中心的远程处理突发事件能力。依靠系统的“拍立传”功能，在“第一时间”实现安全图片取证，管护人员可以通过安装“林草巡检管理系统”终端软件，用手机发送报警信息或拍照上传至巡查系统平台，为全员预防、预警提供了便利平台。

2. 无人机巡护应用

运用无人机充当森林“空中管护员”，与巡山管护员人机协同、地空配合，创新开展森林巡查模式。由于林区交通不便，存在现有巡查巡护方式较为狭窄，监控不到位的问题。采用“远山无人机航飞”的新兴科技巡查模式，也可采用直升机和与无人机相结合的巡防模式，最大作用在于能迅速确定险情点，开展森林巡护工作。无人机结合地面监控系统，与巡山管护员人机协同、地空配合，有效开展森林巡查，构建“空陆立体式”火情监测格局，从而缩短巡查时间，形成快速核查、迅速处置的应急手段。

附录 2 生态管护员等级评价申报人员综合情况表

附表 2 生态管护员等级评价申报人员综合情况表

申报等级：

基本情况		主要专业技术工作经历			从事本工作期间获得奖励		
姓名		起止时间	工作单位	从事工作及技术等级	时间	颁发部门	奖项
性别							
出生年月							
工作单位							
参加工作时间		资格培训结果					
学历		时间	组织单位	结果	工作单位审核： <div style="text-align: right;"> (公章) 年 月 日 </div>		
现任技术等级							
前两年考核情况							

附录3 生态管护员等级评价培训试题（共50套）

1. 1星生态管护员等级评价培训理论(10套)及技能考核试题
2. 2星生态管护员等级评价培训理论(10套)及技能考核试题
3. 3星生态管护员等级评价培训理论(10套)及技能考核试题
4. 4星生态管护员等级评价培训理论(10套)及技能考核试题
5. 5星生态管护员等级评价培训理论(10套)及技能考核试题