

基层农业气象业务人员整体素质提升机制研究

潘艳秋¹ 陈志超² 王凤梅¹ 孙祎笛¹ 赵一诺¹

1 莒县气象局

2 五莲县气象局

DOI:10.32629/as.v9i7.4111

[摘要] 针对基层农业气象观测人员专业背景不同、技能水平不均等问题,本文分析了制约其素质提升的主要因素,通过建立“一二三四”培训体系、完善“传帮带”传承机制,系统提升新入职及转岗人员的综合观测、预报预警与服务应急能力,以期为提高基层农业气象观测与服务的综合能力提供参考。

[关键词] 基层农业气象; 业务人员; 素质提升; 机制建设

中图分类号: DF413.1 **文献标识码:** A

Research on the Mechanism for Improving the Overall Quality of Grassroots Agrometeorological Service Personnel

Yanqiu Pan¹ Zhichao Chen² Fengmei Wang¹ Yidi Sun¹ Yinuo Zhao¹

1 Juxian Meteorological Bureau

2 Wulian County Meteorological Bureau

[Abstract] Aiming at the problems of diverse professional backgrounds and uneven skill levels among grassroots agrometeorological observers, this paper analyzes the main factors restricting the improvement of their quality. By establishing a "One-Two-Three-Four" training system and improving the mentoring mechanism, the comprehensive capabilities of new recruits and transferred personnel in comprehensive observation, forecasting and early warning, as well as service emergency response are systematically enhanced, so as to provide references for improving the comprehensive capacity of grassroots agrometeorological observation and services.

[Key words] grassroots agrometeorology; professional personnel; quality improvement; mechanism construction

引言

农业生产对气象条件十分敏感,观测数据是否准确、及时,直接影响到为农服务的精度和效果。基层台站处于业务最前沿,担负着作物观测、物候观测、墒情调查、灾害监测和预警发布等众多工作,是气象业务同农业生产之间的重要枢纽。伴随着现代农业向着精细化、智慧化的方向发展,服务需求变得越来越多样化,队伍素质的短板也成了制约农业气象精细化服务的瓶颈。怎样借助科学的培训模式推动基层业务人员整体素质提升,已经成了当下农业气象事业发展急需解决的问题。

1 基层农业气象观测类型与人员素质现状分析

1.1 基层气象台站农气观测类型

目前,山东省基层气象台站的农业气象观测涵盖作物、物候、小气候、土壤水分及“天空地”遥感监测,分人工与自动两种方式。农气服务按季节提供播种与收获预报及农事建议,服务对象包括基础农业、特色农业和设施农业。全省设19个国家级观测站(人工为主,数据上报国家)和376个省级观测站(自动化为主,服务地方精细化农业)。

1.2 基层气象台站农气观测人员现状

基层农气观测人员配置多样:国家级农气基本站多为专职,少数台站实行兼职或综合业务轮班。专业背景方面,农气专业占约10%,气象非农气专业占70%,非气象专业占20%。

1.3 从业人员存在问题分析

基层农气人员存在三方面问题:(1)专业知识与技能水平参差不齐,影响观测和服务质量;(2)培训体系不完善,实操少、针对性弱、新内容跟进滞后,缺乏效果评估;(3)考核激励机制不健全:如仍以“错情”为主要指标,且连续无错情这些荣誉已不再评比,并与晋升、薪酬等激励不挂钩,缺乏涵盖质量、时效与服务效果的考核激励机制。(4)科技创新意识与服务拓展能力不足,面对智慧农业等新需求,服务拓展能力不足、创新意识薄弱。

2 提升基层农业气象观测人员技术素质的核心路径

2.1 优化人员队伍结构与专业基础知识考核

专业技术人员是专业技术能力提高的基础,优化人员队伍结构并强化专业基础知识考核,是选拔人才的必要手段。

2.1.1 优化技术人员队伍

专业技术队伍建设应从源头着手,根据台站功能定位合理配置农业气象观测服务人员。从业人员应以农业气象专业为主,非农业气象专业人员从事该项工作需进行相关理论基础知识培训。

第一,选择农业气象专业对口人员业务工作,使其尽快适应工作流程,作为专业工作主力军;

第二,对热爱农业气象观测服务的非专业人员择优录用,并进行岗前业务理论知识培训,使其达到上岗基本条件;

第三,其他岗位从业人员的兼职人员需进行岗前考核,达到上岗条件方可使用。

2.1.2 建立专业知识考核机制

农业气象专业理论知识是开展各项农业气象业务的基础,也是提升专业能力的重要支撑。因此,掌握农业气象知识程度,直接关系到农业气象工作的开展。农业气象理论知识主要包括现行的《农业气象观测规范(主要作物卷)》、《农业气象观测规范(特色作物卷和自然物候卷)》,以及AgMDOS软件操作等技术规定,此外,还应了解本站常用仪器设备的工作原理,熟练掌握使用方法,并能够处理常见故障。

考核办法包括基础理论与技术规范掌握的程度、AgMDOS软件和农气相关业务平台操作熟悉情况、仪器设备的使用熟练程度、观测项目及节点时间的了解情况、农业气象服务的制作与编辑内容节点时间等。

2.2 构建“一二三四”业务培训体系

业务技术培训是农气人员技术水平提高的主要渠道与必要手段,科学的培训机制更有效地提高从业人员的技术水平。

2.2.1 建立“一二三四”培训机制。

由于农业气象人员的专业条件、学历层次及基础理论各不相同,应针对不同人员制定差异化的培训内容,即“一人一计划”。

此外,农气人员的岗位性质也不同,即使在同一科室,人员也存在专职与业务兼职之分。因此,应设置灵活的学习方式,即“集体学习与自学两种方式”。

业务培训的目的是为更好的开展工作打基础,因此要明确考核的时间节点。具体而言,应“每三个月进行一次考核”。

培训学习需要长期坚持,应根据不同的时间节点安排相应内容:

“根据下一年度农业气象发展情况制定年度培训;根据农作物生长周期制定季度培训;根据农气观测与服务需求制定月培训;针对日常工作中存在的问题及上周学习中的疑难问题开展周培训”。

2.2.2 建立“岗位节点”培训机制

农业气象服务专业人员在从业不同时段对专业知识的需求不同,因此应根据从业时期制定相应的培训内容,以提升全体从业人员的技术水平。

根据入职时间节点,可将培训分为职前上岗培训考核与在

职在岗培训两类。上岗培训可采用集中授课、自学与跟班见习相结合的方式,经过1-3个月的跟班学习后进行岗前考核,确保上岗人员具备基本的基础理论知识和实操能力。对于在岗从业人员,可组织到上级单位进行短期进修,或邀请资深业务专家现场指导,以提升数据分析与产品制作能力,进一步提高为农服务的精准化水平。

2.2.3 建立“因材施教”的培训模式

建立“因材施教”的分层培训模式:

入岗阶段:以观测规范、仪器操作、数据采集上传等基础技能为主,熟悉工作流程。

在岗阶段:重点培训新设备使用、数据处理分析、农业指标应用、遥感产品应用及服务产品撰写。

骨干培养:提升管理能力、解决业务难题能力,了解当地农业新需求,能引领创新并开展关键天气下的决策服务。

培训方式:线上学习理论知识(利用干部学院及省局课件,可碎片化学习),线下开展实操、跟班实习及研讨。

2.3 强化“实践锻炼”与“岗位练兵”建设

2.3.1 充分发挥“师带徒”模式优势

除常态化开展集体学习外,应充分利用师带徒模式,随时指导新入职或转岗农气值班人员,梳理出新手看得懂、易操作的业务流程。

2.3.2 建立“以赛促学”机制

定期开展业务竞赛、应急演练、业务质量检查等活动,以比赛促进学习。

2.3.3 开展“大集体”团体学习活动

在重要的农事季节、作物发育期、重大天气过程时,由业务骨干带队前往作物和物候观测现场,带领青年人员开展田间调查、灾情核查、服务产品制作等工作,强化从观测数据到为农决策的全过程意识。

2.3.4 提升农气业务人员创新意识

业务素质的提升不应仅停留在基础业务层面,还应推动业务人员向科技创新方向发展。鼓励人员申报科研课题、编写服务案例,将日常业务中积累的成果转化为可重复使用的技术成果。

引领基层观测员关注遥感监测、物联网感知、人工智能识别等新技术在农业气象领域的应用;引导业务人员围绕区域特色农业、重大气象灾害等方向强化创新思维;给出改进观测方法、优化服务产品的具体意见,并对取得成效的成果予以推广。

3 健全基层农业气象业务素质提升保障机制

3.1 建立评先树优激励机制

3.1.1 考核因素

评先树优考核体系基本因素包括:工作量、业务质量、重点任务完成情况。应对农气观测(含大田调查)、数据录入、作物(物候)报表制作、仪器设备维护、服务产品制作发布等各方面指标进行量化考核。

3.1.2 评选树优标准

将数据准确性、仪器设备运行情况、服务及时性、用户反馈等纳入到评定范围,使考核能够体现实际贡献。以实际值班时间达到台站平均值值班天数或以上、业务质量错情率为0.0%、仪器设备全年无异常、服务及时无投诉等作为考核基础。考核结果应与年度评优、岗位晋升、绩效分配相结合。

3.2 完善农气业务“传帮带”传承机制

以师徒关系形式传递知识与经验。传授内容包括:农业气象理论知识在当地农业中的实际应用方法;帮助业务人员解决农气观测等业务中的疑难问题;带领业务人员亲临作物观测地段、物候观测场所、仪器设备观测现场进行业务指导。

3.2.1 传授本站点的农业气象业务特点

全面介绍本站点承担的国家级、省级气象部门确定的农业气象业务范围、观测项目与时间节点、仪器设备设置地点及其对应的观测项目与时间节点。传授本地农业气象观测方法、报表制作、农事建议等知识,重点讲解本地的物候观测特点,特别是受气候影响的物候观测内容。例如,小麦分蘖与温度变化的关系表(分蘖观测时间与温度变化范围的对应关系),以备观测时查用。

3.2.2 解决业务人员在实际工作中遇到的疑难问题

实际业务工作中的疑难问题与业务人员的整体素质有着直接关系,且问题出现的时间节点也各不相同。因此,新入职的业务人员应跟班从师学习1-3个月,在此期间全面了解并掌握本站点的农气业务。根据时间节点,可以将答疑方式分为跟班辅助、日常解疑、电话答疑三种。

3.3 优化工作环境

优化工作环境可以增强在职职工的优越感和自豪感,提升职工的向心力与凝聚力,从而更有效地激发工作热情,提高工作效率。

3.3.1 建立科学有效的管理制度

所有问题的处理都应依据制度为依据,制度的建立应坚持质

量第一、服务为上的原则,出发点是提升业务人员的素质,最终目标是提高服务质量。因此,我们要建立严格的制度,提供优质的服务。

制度应建立在公平公正的基础之上,不应存在偏袒;制度应具有普适性,不能一个科室一种制度;制度应在国家法律法规范围之内,不得超越或偏离上位法。

3.3.2 完善必要的活动项目

办公环境要增设必要的健身器材,确保职工在业余时间能够锻炼身体;组织职工参加必要的室外锻炼和红色教育活动;工会应适时组织大家参与一些为农服务方面有意义的活动;积极对接当地政府组织的各种活动。

4 结束语

农业气象观测人员是服务链条的起点,其专业素质直接影响服务效果。应通过系统化培养与完善保障机制,依托气象观测质量管理体系PDCA循环,建立覆盖观测、数据采集、分析、服务全流程的标准化闭环管理,推动基层工作向标准化、规范化、精细化发展。这是一项长期任务,需在实践中持续完善,将制度优势转化为服务效能,为乡村振兴和农业气象高质量发展筑牢基础。

[参考文献]

- [1]谭婷,许霞,刘慧,等.基层综合气象业务人员知识能力评价模型研究与应用[J].陕西气象,2018,01(22):56-58.
- [2]赵淑君.浅议基层气象业务人员的素质培养[J].农业气象(农家科技),2020(07):116.
- [3]孟亚林.基层气象台站地面气象观测工作的开展[J].南方农机,2017,48(2):151.

作者简介:

潘艳秋(1976--),女,汉族,山东枣庄人,本科,副高,研究方向:综合气象观测、预报服务。