林业改革与基层林业组织建设研究

蔡洪国

曹县阎店楼镇人民政府公共文化服务中心 山东 菏泽 274400

摘要: 本文聚焦林业改革与基层林业组织建设,深入剖析当下林业发展进程中两者的现状与问题。通过分析基层林业组织在林业改革浪潮下的功能演变、面临的挑战,探讨如何优化基层林业组织架构与运行模式,使其更好地适应林业改革需求,推动林业资源合理开发与保护、提升林业生产经营效益,为林业可持续发展提供组织保障与实践思路。

关键词: 林业改革; 基层林业组织; 组织建设; 林业发展

引言

林业是国民经济的支柱,既关乎生态安全,也承载着经济发展使命。当下,社会对生态环境的高要求与经济发展需求,推动林业步入变革深水区。基层林业组织作为林业工作的“神经末梢”,一头连着政策落地,一头系着林农生产,其建设质量直接决定林业改革成败与行业发展前景。深入剖析二者关系,探寻基层林业组织优化路径,对推动林业可持续发展、实现生态与经济双赢,有着迫切的现实必要性。

1 林业改革与基层林业组织建设现状

当前,林业正处在从传统经营模式向现代化可持续发展模式转型的关键节点。随着生态保护意识增强与经济发展需求的双重驱动,林业改革在产权制度、经营模式、资源利用方式等领域全面铺开。不少地方通过承包到户、林地流转等方式推动林业产权明晰化,将分散的山林资源盘活,吸引了个体林农、合作社、企业等多元主体参与林业生产。在南方一些山区,村民以林地入股合作社,发展特色经济林与林下种植,不仅增加了收入,还带动了乡村旅游等新业态。但改革也带来诸多挑战,林业资源的跨区域流动与经营主体多元化,使得资源边界界定、采伐管理、生态保护等工作难度陡增;不同经营主体在利益分配、资源使用上的分歧,常引发矛盾纠纷。基层林业组织作为林业工作的“最后一公里”执行者,既要扛住资源日常巡查、病虫害监测等管理任务,也要充当林农的技术顾问和信息桥梁。可现实情况是,多数基层林业站面临“人老、技穷、器旧”的困境。以某偏远林场为例,站内半数职工临近退休,年轻人因待遇低、条件艰苦不愿入职;日常工作仍依赖人工徒步巡查山林,一台用了十年的单反相机是唯一的影像记录设备,面对无人机巡林、卫星遥感等新技术,既无操作能力也无购置经费。遇到林农咨询高产油茶嫁接技术或电商销售渠道,工作人员往往束手无策,只能提供

些陈旧的经验,难以满足林农对现代化林业技术和经营模式的需求,导致基层林业组织在林业改革浪潮中逐渐陷入服务能力滞后的尴尬境地^[1]。

2 林业改革对基层林业组织建设的影响

2.1 职能转变的要求

林业改革推动基层林业组织的职能发生深刻转变。以往以行政管理为主的职能模式,逐渐向服务型、指导型模式转变。在林业产权多元化背景下,基层林业组织需要承担起协调不同经营主体关系的职责,为林业产业合作、资源流转提供服务和保障。例如,在一些推行林业合作社经营模式的地区,基层林业组织要协助合作社制定发展规划,解决经营过程中遇到的技术和资源配置问题。

2.2 技术升级的压力

随着林业改革的推进,新技术、新设备在林业领域的应用日益广泛。基层林业组织作为林业技术推广的关键环节,面临着技术升级的巨大压力。例如,无人机巡林、卫星遥感监测等先进技术逐渐应用于林业资源管理,但许多基层林业组织缺乏掌握这些技术的专业人才和配套设备,导致技术推广困难,难以发挥新技术在林业资源保护和管理中的优势。

2.3 组织架构调整的必要性

为适应林业改革带来的经营模式变化,基层林业组织的架构调整势在必行。传统的按行政区域划分的组织架构,在面对林业产业化、规模化发展需求时,显得效率低下。一些地区开始探索建立区域性的林业综合服务中心,整合资源管理、技术服务、市场信息等职能,打破行政壁垒,提高服务效率和协同能力。

2.4 人才需求的变化

林业改革对基层林业组织的人才需求产生了显著变化。除了传统的林业技术人才,还需要具备经营管理、市场营销、信息技术等多方面知识的复合型人才。例

如,在发展林下经济和林业生态旅游等新兴产业时,基层林业组织需要专业人才为林农提供产业规划、品牌打造和市场推广等方面的指导^[2]。

3 基层林业组织建设的优化路径

3.1 加强人才队伍建设

人才是基层林业组织发展的根基,关乎林业工作质量与成效。但目前基层林业队伍存在“青黄不接”与知识老化问题,需多举措加强人才队伍建设。(1)改善工作环境和待遇是吸引人才的首要任务。偏远林区基层林业站办公、住宿条件差,年轻人才不愿前往。可通过翻新办公用房、配备现代化设备、建设舒适宿舍等改善基础设施,同时提高薪酬,设立岗位津贴、偏远地区补贴等。如某省山区基层林业站推行“人才安居工程”,为新员工提供免费过渡住房和安家费,成功吸引高校毕业生投身基层。(2)设立专项奖励基金可激发人才积极性与创造力。对在林业资源保护、技术推广、产业发展等方面表现突出的人员,给予物质奖励和荣誉表彰。这既是对个人的肯定,也能在队伍中树立榜样,形成竞争氛围。例如,某县每年评选“林业技术标兵”“护林先锋”等荣誉称号,获奖者获奖金并在职称评定、岗位晋升中优先,极大调动了基层人员的工作热情。(3)加强现有人员培训也必不可少。要定期组织专业技能培训和行业交流活动,培训内容紧跟时代,除传统林木培育、病虫害防治知识外,还应涵盖林业电商运营、森林旅游开发、生态产品价值实现等新兴领域。可与高校、科研机构建立长期合作关系,开展定向培训。如某林业站与当地农林大学合作,选派员工参加进修班,系统学习新技术和管理理念,员工学成后提升工作效率和服务水平。此外,要搭建高校毕业生实习就业平台,鼓励相关专业学生到基层实习,让学生了解基层实际,也让基层组织发现和储备优秀人才,为队伍注入新鲜活力。通过这些举措,有望改变基层林业队伍现状,推动基层林业组织更好地发展。

3.2 提升技术服务能力

(1)技术服务能力是基层林业组织发挥作用的关键。面对林业现代化发展需求,加大技术设备投入迫在眉睫。许多基层林业站还在使用几十年前的测量工具和简单的病虫害防治器械,远远无法满足当前林业资源监测和管理的需要。应根据实际需求,为基层林业组织配备无人机、高分辨率影像设备、便携式森林资源监测仪等先进设备。例如,某林区引入无人机后,原本需要护林员徒步几天才能完成的巡查工作,现在仅需几小时就能完成,而且能够及时发现森林火灾隐患、病虫害发生

区域,大大提高了资源管护效率。(2)建立基层林业技术服务平台,整合高校、科研机构的技术资源,是解决基层技术难题的重要途径。通过该平台,基层林业人员可以与专家进行远程视频交流,及时获取专业的技术指导。同时,平台还可以发布最新的林业技术成果和实用技术,供基层人员学习参考。比如,某省搭建的林业技术服务云平台,汇聚了省内众多林业专家,林农和基层林业人员通过手机APP就能在线咨询问题,专家会在24小时内给予答复,有效解决了技术服务“最后一公里”的问题。此外,鼓励基层林业组织开展技术创新,设立技术创新奖励基金,对在林业技术应用和推广方面取得显著成效的单位和个人给予奖励。一些基层林业站通过自主研发或改进,创造出适合本地实际的林业技术和工具,如简易的林木嫁接辅助装置、低成本的病虫害诱捕设备等,既提高了工作效率,又降低了生产成本^[3]。

3.3 创新组织管理模式

(1)传统的基层林业组织管理模式已难以适应林业改革发展的需要,创新组织管理模式势在必行。不同地区的林业发展特点和需求各不相同,需要因地制宜地调整组织架构。在林业资源丰富、产业基础较好的地区,可以建立以产业为导向的林业专业合作社联合社。例如,在盛产核桃的地区,将分散的核桃种植合作社联合起来,统一进行品种改良、技术培训、产品销售,形成规模化、产业化发展格局。联合社可以设立技术服务部、市场营销部、品牌建设部等部门,各部门分工协作,提高产业整体竞争力。(2)在生态保护任务较重的地区,则应强化基层林业组织的资源管护职能,建立生态保护与社区发展相结合的管理模式。比如,在国家级自然保护区周边,基层林业组织可以与当地社区合作,组建联合护林队,让社区居民参与到森林资源保护中来,同时通过发展生态旅游、林下经济等方式,增加社区居民收入,实现生态保护与社区发展的双赢。此外,引入现代企业管理理念,完善基层林业组织的内部管理制度。建立科学的决策机制、绩效考核机制和风险防控机制,明确各岗位的职责和权限,提高组织运行效率和决策科学性。一些基层林业站通过引入项目管理模式,对林业工程项目进行全过程管理,有效控制了成本,保证了工程质量。

3.4 强化与各方的合作

(1)基层林业组织单打独斗难以适应林业发展的新形势,加强与各方合作是必然选择。与林农建立紧密联系,深入了解他们的实际需求,是提供精准服务的前提。基层林业人员应经常深入林区和林农家中,了解林

农在林业生产过程中遇到的困难和问题，为他们提供针对性的技术指导和信息服务。例如，在林农准备发展林下中药材种植时，基层林业组织可以帮助其选择合适的品种，提供种植技术培训，并联系销售渠道，解决林农的后顾之忧。（2）与林业企业开展合作，能够有效推动林业产业发展。通过订单林业、入股分红等形式，实现互利共赢。在一些地区，基层林业组织与木材加工企业合作，引导林农按照企业的需求进行林木培育，企业则为林农提供种苗和技术支持，并承诺按约定价格收购木材。这种合作模式既保证了企业的原材料供应，又增加了林农的收入。同时，与科研机构合作建立产学研合作机制，能够将科研成果快速转化为生产力。基层林业组织可以作为科研成果的试验和推广基地，与高校、科研院所共同开展技术研发和示范推广工作。例如，某基层林业站与省林科院合作，开展珍稀树种人工繁育技术研究，经过多年试验，成功实现了珍稀树种的规模化繁育，为生态修复和林业产业发展提供了有力支撑。此外，与高校合作建立实习基地，不仅为高校学生提供了实践机会，也让基层林业组织能够借助高校的科研力量解决实际问题，实现双方优势互补^[4]。

3.5 完善内部激励机制

（1）完善的内部激励机制是调动基层林业人员工作积极性的关键。首先要制定明确的绩效考核标准，将工作业绩与薪酬待遇、职务晋升紧密挂钩。绩效考核指标应涵盖林业资源管护、技术推广、产业发展、服务质量等多个方面，且尽量做到量化、可操作。例如，对于护林员，可以将巡护里程、隐患发现数量、森林火灾发生率等作为考核指标；对于技术推广人员，可以将技术培训人次、新技术应用面积、林农满意度等作为考核依据。通过严格的考核，对工作表现优秀的人员给予奖励和晋升机会，对不称职的人员进行督促和调整。（2）设立创新奖励、优秀服

务奖等多种奖项，能够鼓励基层林业人员主动创新、提高服务质量。在实际工作中，一些基层林业人员通过创新工作方法，提高了工作效率；有的在服务林农过程中，表现出高度的责任心和热情，得到了林农的广泛认可。对于这些人员，应及时给予表彰和奖励，让他们感受到自己的工作价值。此外，营造良好的组织文化氛围也不容忽视。通过组织团队建设活动、开展文化交流等方式，增强团队凝聚力和归属感。在一些基层林业站，定期举办员工座谈会、技能比赛、文艺演出等活动，让员工在工作之余能够放松身心，增进彼此之间的了解和信任。同时，注重对员工的人文关怀，关心员工的生活和职业发展，让员工在组织中获得成就感和认同感，从而更加积极主动地投入到林业工作中。

结语

林业改革为林业发展带来了新机遇和新挑战，基层林业组织建设是推动林业改革顺利实施的重要保障。通过加强人才队伍建设、提升技术服务能力、创新组织管理模式、强化多方合作以及完善内部激励机制等措施，可以有效优化基层林业组织，使其更好地适应林业改革需求，为林业可持续发展注入强大动力，实现林业生态效益、经济效益和社会效益的有机统一。

参考文献

- [1]姜其标.明光市基层林业组织建设问题与对策[J].绿色科技,2020(3):146-147.
- [2]廖江东.新时代林业基层党建思想政治工作时效性分析[J].企业界,2021(10):226-227.
- [3]孙晓秀.林业企业党建思想政治工作创新路径分析[J].青年时代,2021,72(6):19-20.
- [4]李学明.新时代下加强林业党建思想政治工作建议[J].环球市场,2020(15):209,211.