宿迁市气象部门人才发展行动计划（2023-2025年）

气象事业是科技型、基础性、先导型社会公益事业，为深入贯彻落实习近平总书记对气象工作的重要指示精神，进一步贯彻落实中国气象局、省气象局和市委有关人才工作要求，着力加强我市气象人才工作整体规划，实施人才兴局战略，营造人才发展良好环境，不断加强宿迁气象高质量发展的人才支撑，服务于“强富美高”新宿迁建设，结合我市实际，制定本行动计划。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神以及中央人才工作会议精神，全面贯彻习近平总书记关于人才工作、气象工作和江苏工作的重要指示精神，深入落实新时代党的组织路线和中国气象局《气象高质量发展纲要（2022—2035年）》、《省政府关于推进气象事业高质量发展的意见》、《江苏省气象人才发展规划（2023-2035年）》、《市政府关于推进气象事业高质量发展的实施意见》。深化人才发展体制机制改革，优化人才发展环境，统筹推进各类人才队伍建设，坚持为党育人、为国育才，着力打造爱党报国、敬业奉献的创新团队、青年科技人才和高技能人才队伍，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，服务构建新发展格局，为新时代宿迁气象高质量发展、服务“强富美高”新宿迁建设提供坚实的气象人才支撑。

二、目标任务

至2025年我市气象高层次人才队伍建设取得明显进展，青年骨干人才队伍明显壮大，气象人才培养能力明显增强，基本形成上下贯通、集约高效的人才工作体系和适应推进宿迁气象高质量发展的人才制度体系。并通过几年努力，着力解决宿迁气象高层次人才缺乏、业务能力相对不强、后备人才不足等突出问题，打造一支本土人才培育和创新人才自主培养能力有明显提升、县（区）局人才队伍取得重大进展、人才集聚效应有明显增强的气象人才队伍，实现宿迁气象部门监测、预报、服务等领域在全省范围内均具备一定的影响力。具体计划如下表：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **气象人才发展具体指标** | **2025年目标** |
| 1 | 本科以上学历占比 | 95% |
| 2 | 硕士以上学历占比 | 36% |
| 3 | 市局拥有正高工数量 | 1 |
| 4 | 拥有高工县（区）局数量 | 3 |
| 5 | 新入选地方人才工程（奖励）数 | 3 |
| 6 | 入选首席气象专家数量 | 1 |
| 7 | 入选省局气象青年英才和基层骨干气象人才数量 | 4 |
| 8 | 加入省局建设期内创新团队人数 | 2 |

三、人才队伍建设举措

1.气象预报队伍

围绕灾害性天气监测和预报、智能网格预报业务技术研发与应用等重点领域，构建一支满足精准预报能力发展需求、结构合理、技能卓越的气象预报队伍。加强预报员队伍交流学习，通过上派下挂，组织预报员到省局和苏州市局等地学习先进预报经验，市县级预报员双向交流积累经验。以灾害性天气和重大过程预报预警能力提升为首要任务，重点围绕气象影响预报、风险预警、专业预报和面向决策者及公众的天气气候解读分析等方面，定期邀请相关专家、学者，为市县预报员开展专题培训，组织互动交流，提升全市预报员天气雷达、卫星遥感和数值预报等“支柱”的应用能力。培养和引导新时代预报员实现工作范畴从单一预报预警向兼顾研究开发和用户服务转变，工作方法从主要依赖数值预报和主观经验向驾驭数值预报和应用人工智能技术转变，工作内容从传统地面要素预报向三维立体全要素预报以及影响预报和风险预警转变。

2.气象服务队伍

围绕推进江苏气象事业高质量发展，服务保障生命安全、生产发展、生活富裕、生态良好，构建一支集约高效、特色鲜明的气象服务队伍。在服务经济高质量发展领域，聚焦乡村振兴、交通运输、物流安全、能源保供及重大工程项目建设等气象保障服务重点方向，定期组织专业气象服务人员开展服务需求调研，适时深入企业全流程跟踪服务，根据用户需求不断开发和优化专业气象服务产品，强化专业气象服务人才培养。在服务人民美好生活领域，择优筛选重点人员，排定培养计划，有序推进专业服务人员智能化气象服务和融媒体应用技术提升，着力培养景区、景观、旅游、健康等方面的高水平复合人才队伍建设。同时，在服务美丽宿迁建设方面，开展洪泽湖、骆马湖生态气象卫星遥感监测评估，加强生态遥感气象服务人才队伍建设。积极培育“中国天然氧吧”“中国避暑旅游目的地”“中国气候宜居城市”等生态气象品牌申报创建方面人才。强化保障碳中和碳达标、应对气候变化基础性气象支撑、生态气象监测服务、宿迁全域生态气象服务、大气污染“双控双减”气象保障、生态型人影业务、气候资源开发利用等方面人才队伍建设。

3.综合观测与气象装备保障队伍

围绕构建多圈层、一体化的气象综合观测体系，聚焦观测装备、观测方法、站网布局、城市精密监测、计量保障、数据质控、产品研发及应用等重点领域，构建专业素质高、业务技术精、结构合理的综合观测与气象装备保障队伍。在高精度智能化气象监测、雷达卫星、气象数据综合应用领域，加强数据质控、产品研发与应用、多源数据融合等方面人才培养和引进，培养相关方向的高层次专家和服务人才。在气象装备高质量运行保障领域，建立运行监控、维护维修、计量检定、储备供应业务间分工协作的联动机制，形成装备保障业务合力。完善装备保障业务岗位设置、人员聘用等制度和激励机制，稳定气象装备保障队伍。完善装备保障业务人才培养选拔机制，加快培养业务技术骨干和业务技术带头人。完善装备保障业务培训机制，不断提高业务人员的业务水平和专业技能。加强市县两级现场核查（校准）队伍建设。在网络安全领域，着力引进和培养网络空间安全整体规划、网络安全监测检测防御等方面的专业人才，选送参加各级网络安全培训，适时组织参加网络安全攻防演练，丰富信息网络安全知识，提升信息保障技术，培养熟悉气象业务与系统、具备数据处理全过程风险评估及安全技术的应用型人才。

4.业务支撑队伍

围绕气象核心业务中监测、预警、预报、服务和信息化应用等领域，通过持续强化全市气象科技团队建设，积极推荐、融入省级和国家级创新团队等方式，培养建设一支学有所长、术有专攻，理论研究和技术研发并重的业务科技支撑队伍。针对各项业务中关键、薄弱和重要领域技术问题，统筹各类技术、资源，深化气象雷达、卫星遥感、数值预报和气象信息等“四大支柱”运用研究，支持“能源气象服务”“天气雷达保障及观测资料应用”和“气象为农服务及卫星遥感应用”等科研团队建设。不断完善科研团队导师制度，为团队聘请知名专家、学者担任导师，通过业务交流、项目研究、课题指导等多种形式，加强核心关键或前沿引领性技术研发，加速提升团队的业务技术水平，打造具有较强实力的科研团队，提升我市气象业务科技人才队伍的创新能力和竞争力。鼓励各单位技术创新活动，促进科研成果业务转化和推广应用。以气象服务新理念推进服务新技术，提升服务科技含量，形成服务新形态，拓展服务新领域。

四、工作机制

1.岗位管理机制

完善事业单位岗位设置，按照科学合理、精简效能原则，优化配置人才资源，科学合理配置各类专业技术人才，科学设置各级各类岗位，明确岗位职责、工作任务、工作标准和任职条件，强化岗位考核，探索建立岗位淘汰机制。按照《江苏省气象局职称评审管理办法》、《江苏省气象专业职称评审条件》规范开展职称评审工作，做好政策宣讲和解读。根据现有情况对事业单位岗位设置进行动态调整，同等条件下向县（区）局一线业务人员倾斜。

2.选人用人机制

坚持党管人才原则，坚持干部上挂下派锻炼制度，积极鼓励开展援疆援藏锻炼，选拔优秀县区局人员到市局锻炼，有计划地安排年轻干部到基层培养锻炼；加大从一线选拔干部工作的力度。坚持公开、公正、透明的原则，使用各类专业技术人才，切实做到人岗相适、人尽其才、才尽其用。

3.人才培养机制

建立完善人才培养计划，积极推荐业务人员参加市、县政府部门及气象系统内各类人才工程选拔，参加各类创新团队。加强业务技能培训，推进培训工作规范化、制度化。市局组建的创新团队中至少有一名县（区）局专业技术人员，鼓励市局申报的厅局级科研项目和市局自立课题成员前五名中有县（区）局业务人员。加强局校合作，条件成熟时与南京大学、南京信息工程大学等高校的大气科学相关院系建立共建关系，依托高校专家学者的资源实现师资力量和信息共享，寻求外部力量协助宿迁开展人才培养。

4.人才评价机制

建立和完善以业绩为核心，由品德、知识、能力和贡献等要素构成的科技创新人才评价指标体系，从注重论文数量和奖励数量评价为主，向解决气象业务科研中的关键技术问题、在气象业务服务岗位的实际贡献、创新能力的提升等评价标准转变。建立科学的科技创新成果考评制度，建立和完善体现科学发展观要求的考核评价指标体系，根据不同职称层次、不同岗位特点，确立各有侧重、各具特色的考核内容和考核指标。稳妥有序开展市、县之间和参公、事业之间交流、轮岗。

5.人才投入机制

主动加强与省气象局、市委组织部、人社局、财政局等部门的联系，争取上级主管部门和地方政府对气象人才教育培训、选拔使用、管理考核、经费保障等方面的支持。

五、组织保障

1.加强组织领导。坚持党管人才原则，市局成立人才工作领导小组，加强对人才工作的指导。市局主要负责人任组长，其他领导成员任副组长，各职能处室主要负责人任成员。不定期召开领导小组会议，研究相关人才政策，做好全市气象部门人才工作。领导小组办公室设在市局人事处。

2.上下联动推进。将人才工作作为“一把手”工程，一把手要亲自抓。细化人才优先发展计划中的任务和措施，明确责任主体、推进进度和考核指标。分阶段对人才发展规划实施情况进行跟踪、评价和反馈，并根据实施情况进行调整，做到思想落实、任务落实、政策落实、项目落实。各县（区）局主要负责人要亲自抓人才建设，关心青年人才成长，做好人才挖掘、培养。

3、优化工作生活环境。牢固树立人人皆可成才的观念，不断完善气象人才培养机制，让各类人才都拥有广阔的发展空间，不断优化生活环境，让各类人才安心事业、勇于创新，使每个人都成为对气象事业发展的有用之才，形成人尽其才、才尽其用的良好局面。