专项规划7

# 玉溪市“十四五”文化和旅游人才发展专项规划

# （2021-2025年）

玉溪市文化和旅游局

2021．10

为认真贯彻《玉溪市“十四五”文化和旅游发展规划》，充分发挥文化旅游人才的支撑引领作用，按照加强人才队伍建设、构建人才培养体系、优化人才发展环境的要求，编制本规划。

一、发展基础

（一）主要成绩

“十三五”期间，全市文化旅游人才素质有所提升，人才培训力度逐步加大，制度改革有序推进、对外交流广泛开展，进一步推动了文化事业、文化产业和旅游业高质量融合发展。

**1．各项人才建设均有提升**

公共服务方面，基层文化业务人员成为业务骨干比例增加，建立了公共文化人才队伍师资库，建成文化活动示范基地15个，文化志愿者已超过300人。文艺方面，牵头成立西南戏剧联盟单位，举办国家艺术基金项目“云贵川地方戏曲表演艺术人才培训活动”，致力打造西南戏曲人才培养“生态链”；选送花灯38名、滇剧36名学员到专业艺术院校委培，为院团后备人才建设打下结实基础。文博方面，成立玉溪市文物保护专家组，为我市文物保护单位的推荐、评审、保护规划、保护项目技术方案审核等提供智力支持和决策咨询。非遗方面，截止2019年底，认定国家级非物质文化遗产传承人5名、省级非物质文化遗产传承人51名、市县级非物质文化遗产传承人534名，初步建立起非物质文化遗产四级名录体系。旅游方面，积极开展星级宾馆饭店、乡村旅游从业人员服务技能、职业道德培训和旅游景区管理人员培训。

**2．人才培训力度不断加大**

在培养形式方面，有针对性地派出专业技术人才参加中央、省外举办的高级研修班、业务人才培训班、专项工作培训班，提升综合素质；邀请中央、省、市各领域专家对文化领域专业技术人才进行业务知识培训，全面提升履职能力；利用法宣在线、学习强国等网络技术平台，加强经济、政治、文化、社会、生态文明各方面知识学习。在培养工程方面，立足以“聂耳文化”为主体、音乐和地方戏剧为特色、多样性文化共同发展的玉溪文化发展格局，推进文化创新，大力实施以高层次文化人才培训、文化名家培训、基层文化人才培训充实、文化遗产人才建设为主要内容的“文化玉溪”人才培养工程，着力培养造就一批素质优良、造诣高深、成就突出、影响广泛、德艺双馨的文化人才队伍。高层次人才选拔方面，荣获中国美术馆“丹青名士”称号１名，荣获云南省突出贡献奖1名，省委联系专家2名，荣获玉溪市“兴玉文化名家”４名。

**3．制度改革有序推进**

在优秀干部选拔任用工作方面，针对机构改革后文化旅游职能职责调整融合、岗位设置发生变化的实际情况，及时研究系统内干部人才队伍现状。在人才储备工作方面，局属9个事业单位面向社会公开招聘40名专业技术人员。在专业技术人员职称申报评审方面，每年完成百余名专业技术人员艺术、文博、图书（群文）3个系列6个初中级专业技术职称评审和高级职称评审材料初核，着力构建科学的专业技术人才评价机制，激励事业单位专业技术人员干事创业。

**4．对外交流广泛开展**

举办“浙江大学——玉溪•昭通•保山三市非物质文化遗产保护业务素质提升专题培训班”，玉溪市文化馆（非物质文化遗产保护中心）及六县二区一市文化馆（非物质文化遗产保护中心）工作者19人到浙江大学参加了培训；组织开展了“玉溪市2019年艺术创作交流、学习、采风活动”，共有来自全市各专业院团及相关艺术单位的编剧、编导、作曲等26名一线创作人员到元江、新平等5个县进行为期5天的采风交流；推荐市文管所1名同志参与老挝考古发掘，诸如此类交流协作为玉溪市一批骨干人才提供了相互学习沟通的平台，交流了先进理念，拓宽了创作视野。

（二）存在问题

**1．人才总体规模偏小**

玉溪市文化旅游人才总体规模偏小，缺少文化旅游复合型人才，虽然“十三五”期间开展了一系列的人才培育和引进工作，但由于文化旅游人才培育和引进的总量较少且需求量较大，难以满足文化旅游未来高质量发展需求。

**2．人才结构明显失衡**

玉溪市文化旅游人才学历以高中（中专）学历为主，高质量人才及一线应用技能人才紧缺，文化旅游专业技术人才严重不足，一些新兴的文旅产业所需人才缺口较大，文旅人才市场需求的前瞻性与人才供给的滞后性，形成了文化旅游人才市场供需的矛盾。

**3．培养环境亟需提升**

玉溪市尚未形成完整的人才培养体系，文旅人才的发展、工作、成长、服务等环境仍需优化，对人才的培养缺乏整体规划性，文旅人才的规划、获取、开发、激励和评价体系不够完善，人才流失问题较明显，人才竞争优势不够明显。

（三）机遇挑战

**1．发展机遇**

**——南向辐射起点呈现。**玉溪是云南滇中城市经济圈建设的核心城市之一，北上连接丝绸之路经济带，南下通过泛亚铁路东线和中线、昆曼国际大通道、昆河高速公路连接海上丝绸之路，是“一带一路”建设的重要节点和云南建设面向南亚东南亚辐射中心的重要门户枢纽，具有辐射20亿人口大市场的独特区位。独特的地理区位为玉溪市人才发展提供了良好的发展基础。

**——文旅融合加快推进。**随着文化旅游融合发展方式向依靠科技、依靠人才支撑转变，必然会对人才资源的开发、人才市场的培育产生巨大的推动力，从而丰富加强文化和旅游人才队伍建设。争取实现玉溪市文化旅游人才的合理配置和有效利用，有助于推动玉溪市文化旅游人才高质量发展。

**——国家政策重视加深。**坚持德才兼备、选贤任能，聚天下英才而用之，培养造就更多更优秀人才的显著优势；尊重知识、尊重人才，加快人才制度和政策创新，支持各类人才为推进国家治理体系和治理能力现代化贡献智慧和力量。人才制度和政策创新被纳入国家制度和国家治理层面，充分体现了党中央对人才发展的高度重视。

**2．主要挑战**

**——产业内涵对人才培养供给提出新要求。**统筹推进文化和旅游的融合发展，通过功能重组和价值创新，形成一种产业价值创新文化和旅游优势互补，构建涵盖文旅产业核心价值的新价值链。文旅产业的融合发展让市场对于玉溪文旅人才的需求更加丰富、多元，对人才和素质的要求更加趋向于跨领域、跨专业、复合型和创新型等方向。

**——产业环境对人才培养内容提出新要求。**从市场环境来看，随着大众旅游兴起，旅游业逐渐成为国民经济的战略性支柱产业，旅游消费逐渐呈现品质提升、个性化增强、特色化凸显等特征，市场对旅游规划、创意策划、产品营销等方面的专业技术人才的需求凸显。从技术环境来看，随着现代信息技术的迅速发展，智能互联、语音交互、数字现实等新兴技术对文化和旅游业的发展产生了巨大影响，使得市场对科技型数字人才的需求逐步扩大。

**——产业功能对人才培养导向提出新要求。**习近平总书记在党的十九大报告中指出，“文化是一个国家、一个民族的灵魂。文化兴国运兴，文化强民族强。没有高度的文化自信，没有文化的繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴。”文化和旅游产业作为增强和传播中国文化自信的最佳载体，其功能也逐步从单一的促进经济社会发展向助力大国外交、推动全球文化新秩序和人类命运共同体形成等综合功能拓展，从而使未来文旅人才培养的导向应超越个体，上升到国家、全球和全人类未来社会发展的新高度。

二、总体要求

（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，坚持科学的人才观，牢固树立“人才资源是第一资源”的理念，坚持“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的方针，以文化强市为目标，根据全市文化和旅游发展需要，结合人才队伍建设实际，扩大人才规模，优化人才结构，提升人才环境，紧紧抓住培养和使用两个关键环节，推动文艺、文博、非遗、文创、旅游等人才建设，着力打造一支规模适宜、结构合理、素质优良的文化和旅游人才队伍，为推动文化强市和国际高品质康养旅居新高地建设提供强有力的人才支撑。

（二）基本原则

**——坚持党管人才原则。**着力健全党管人才的领导体制、运行机制和工作格局。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，进一步加强和改进党对人才工作的领导，创新党管人才方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

**——坚持人才优先原则**。把人才作为经济社会发展的第一资源，把文化旅游人才队伍建设作为文化旅游产业发展的基础，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用法制保障人才，以人才优先发展支撑引领产业发展。

**——坚持政府主导原则。**坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，加强领导、规范管理、强化服务，建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置模式。

**——坚持改革创新原则。**紧密结合文旅实际，围绕文化旅游发展需求，借鉴运用国际通行、灵活有效的办法，推动人才政策创新突破和细化落实，促进项目实施、资金运作、服务模式等取得创新突破，激发人才创新创业创造动力，加快形成人才引领创新、创新驱动发展的新局面。

**——坚持引领需要原则。**把引领文化旅游产业发展需要作为文化旅游人才队伍建设的基本出发点和落脚点，科学谋划旅游人才工作布局，其目标是围绕未来五年文化旅游建设目标，确定旅游人才发展路径，构建一支规模适当、素质优良、氛围融洽的与玉溪市文化旅游产业发展相适应的人才队伍。

（三）发展目标

到2025年，玉溪市文化旅游人才发展实现重大突破，人才规模不断壮大，人才结构更加优化，人才环境明显改善，形成人才引领发展的新格局。

具体目标如下：

**——人才规模不断壮大。**到2025年，全市文化和旅游产业人才资源总量稳步增长，文化和旅游人才能够满足玉溪市文化旅游产业的发展需求和适应国内外文化和旅游产业竞争需要。

**——人才结构更加优化。**到2025年，人才结构更加优化，人才素质明显大幅度提升，形成专业结构更优化、年龄梯次更合理、特色更鲜明、效能更突出的文旅人才队伍。

**——人才环境明显改善。**到2025年，人才支持政策更加开放，人才服务体系更加健全，人才投入保障更加有力，基本形成有利于文化和旅游人才全面发展的事业环境、生活环境和服务环境。

|  |
| --- |
| 玉溪市“十四五”文化和旅游人才发展主要指标表 |
| 类别 | 名称 | 2025年（单位：人/个） |
| 人才规模 | 管理人才 | 1000 |
| 公共服务人才 | 16000 |
| 文化艺术人才 | 1000 |
| 文博人才 | 1000 |
| 非遗人才 | 700 |
| 文创人才 | 500 |
| 新业态新产品人才 | 10000 |
| 人才结构 | 从业人员队伍中具有大专以上学历的人才比例 | 80% |
| 从业人员队伍中具有本科以上学历的人才比例 | 25% |
| 从业人员队伍中具有研究生以上学历的人才比例 | 2% |
| 人才环境 | 人才培养示范基地 | 2 |
| 技能大师工作室 | 5 |

三、主要任务

**（一）强化人才队伍建设**

根据文化和旅游融合发展的新形势和新特点，适应转型升级需要，以助力文化和旅游深度融合为核心，以促进文化旅游业提质增效为重点，培育一批既懂旅游又懂文化的复合型人才，不断推进文化建设和旅游发展再上新台阶。

**1．加强管理人才队伍建设**

以提升文化旅游产业管理和服务能力为核心，不断提高企业经营管理者驾驭市场和管理现代企业的能力，培育一批具有旅游和文化产业管理知识、熟练掌握现代文化旅游管理专业技能、熟悉国际惯例的职业化、现代化、国际化的企业经营管理人才队伍。以强化旅游行业管理和提高旅游公共服务能力为核心，以各级旅游行政管理部门领导干部为重点，培养一批既懂专业知识，又有一定文化和旅游行政管理能力的行政管理人才，2025年文化和旅游管理人才达到1000人。

**2．加强公共服务人才队伍建设**

督促各地各有关部门认真落实我市的保障标准，认真完善选人用人机制，力争按有关要求，乡镇（街道）综合文化站除站长外专职工作人员不少于2人、村（社区）至少有1名财政补贴的文化管理员（文化指导员），实现专业专职，完善基层公共文化服务人才培训和激励机制。大力发展文化志愿服务队伍，联合各级社会组织，积极鼓励广大社会群众参与志愿服务，加大社会体育指导员培养力度，构建参与广泛、内容丰富、形式多样、机制健全的文化志愿服务体系。

**3．加强文艺人才队伍建设**

积极培育艺术人才队伍，支持各类群众文化团队建设，努力培育一批优秀艺术人才队伍，围绕“聂耳音乐之都”建设，培育一批高水平音乐表演人才和文化领军人才。建设一支德才兼备、锐意创新的高素质基层文化人才队伍，扶持壮大群众文化活动队伍，鼓励有文艺专长的人员成为文化志愿者。

**4．加强文博人才队伍建设**

结合中央和省市有关要求，协调、配合有关部门，进一步健全人才培养、引进、使用、评价、激励机制，鼓励文博单位专业人才申报国家和省级社科研究。积极推荐优秀文博工作者申报“云岭文化名家”、“兴玉文化名家”、“四个一批”等人才。加大文博从业人员培训和实践，选择考古工地、项目施工现场等开展有针对性的现场讲解和培训，增强实作能力。定期举办文物管理工作培训班，提高文博系统干部职工的业务水平和管理能力，以适应新形势下文博工作需要。到2025年，文博人才不断增加，文博人才短缺的状况有所改善。

**5．加强非遗人才队伍建设**

大力弘扬“工匠精神”，拓宽非物质文化遗产传承技艺人才成长通道，加大举办技艺大赛力度，鼓励和支持优秀技艺人才参加省级和国家级大赛，加快高技艺人才选拔，改善成长环境，支持在职专业技术人员参加职业技术继续教育。加强非遗传承技能人才保护开发，培养一批市级非遗传承人，积极申报省级、国家级非遗传承人。至2025年，新增国家级传承人2人以上，新增省、市、县（区、市）级传承人分别不少于5名、20名、70名。

**6．加强新业态新产品人才队伍建设**

重点围绕文化旅游业态创新、产品创新、科技创新、文化创意、经营管理创新以及云计算、物联网、大数据等现代信息技术,大力培育文化艺术、文博、非遗、数字文化、创意策划、智慧旅游、旅游营销等领域的文化旅游创业人才。借助中小微文化旅游企业创新创业公共平台、示范园区和示范企业、示范基地、旅游创客示范基地等打造文化旅游创新创业人才孵化平台。大力开展文化旅游创新创业教育，鼓励院校与企业共建文化旅游创新创业学院或企业内部办学，依托重点院校、龙头企业构建产学研一体化平台，培育和孵化文化旅游创新创业项目。实施“互联网+文化+旅游”创新创业行动计划，引导文化旅游企业中高层经营管理人员、专业技术人员、高技能人员、院校师生等积极参与旅游创新创业。2025年，文化旅游新业态新产品人才达到1500人。

|  |
| --- |
| 强化人才队伍建设 |
| **1．“金牌导游”人才培养项目：**玉溪市“金牌导游”人才培养项目面向一线优秀导游，支持开展导游业务研究、人才扶持、培训授课、志愿服务等活动，五年内培养玉溪市金牌导游50名，云南省金牌导游5名，国家金牌导游1名。**2．群众文化活动队伍：**至2025年，村一级配置不少于一名文化辅导员，建立业余文艺队5000支，每年演出不低于15000场次**3．艺术人才队伍：**至2025年，培养3位市级文艺领军人才，新增业余文艺队伍数量50个，每年组织文艺人才培训20场，每年委托对口院校培养文艺人才50名，培养一批文艺社群队伍，每年实施文艺队伍对口帮扶行动20余次。**4．音乐表演人才队伍：**至2025年，引进、培养10名以上在全市有重大影响、在全省有较大影响的音乐表演艺术人才，3支（少年、青年、中老年）具有代表性的合唱团队。 |

**（二）完善人才培养体系**

**1．完善人才培训体系**

制定长效旅游人才培训计划，建立文化旅游人才培养示范基地，岗前培训与在职培训相结合，继续教育与日常培训相结合，完善旅游人才和从业人员教育、培训体系，加强对旅游从业人员的职业纪律、职业技能、社会公德和职业道德的培训教育，全面提高旅游从业人员综合素质。以校企合作为基础，充分利用各载体平台，积极推进人才工程建设，依托“人才+项目”方式，强化人才队伍建设。加快建立学校教育和社会实践相结合、国内培养与国际交流合作相衔接的开放培养体系，加强与玉溪师范学院、云南大学、中山大学等国内外高校合作，建立校企人才开发协作平台和人才供需信息桥梁。充分利用人才培养师范基地、文化旅游产业人才驿站、技能大师工作室等载体平台，培养一批高层次文化和旅游人才。推进人才工程建设，深入实施文化名家工程、技能大师工作室工程、旅游英才工程、文物博物人才工程，加强领军人才和创新团队建设，以“人才+项目”方式，引进一批具有创新能力、研发能力的文旅人才。

**2．完善人才评价体系**

人才战略实施效果监测评价与战略实施效果反馈提升结合构建人才评价机制。完善人才评价标准，改进人才评价方式，广泛开展多种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动竞赛，对旅游从业人员进行评星评级工作，开展“玉溪市饭店业服务技能大赛”、“玉溪市导游技能大赛”、“景区（点）讲解员大赛”等，对文化艺术从业人员开展“滇剧花灯演唱比赛”、“青年演员大赛”、“优秀文艺作品征集”等赛、评活动，开展文化旅游产业人才评价认定和技能鉴定，同时推动导游管理体制改革，建立导游等级评价制度，建全导游品牌制度，最后针对人才评价结果对人才发展过程中的薄弱环节进行重点提升，把评价人才与提升人才结合起来，建立科学化、社会化的人才评价提升机制。

**3．构建人才激励体系**

创新创业鼓励和人才投资优先保障结合构建人才激励机制。鼓励和支持文化和旅游人才创业创新，出台相关政策措施，在旅游景区开发、文旅项目开发、旅游交通设施服务建设、文化创意等方面给予优惠，推进“创业带动就业”，提高文化和旅游人才对工作的积极性与参与性；鼓励和引导社会、文旅企业、个人投资人才资源开发，支持企业和社会组织建立人才发展基金，对从事旅游产业投资建设的先进企业或从事旅游产业的优秀个人进行奖励，加强技术研发、成果共享战略，建立起多层次、立体化的人才优先发展保障体系，实现人才发展与文化和旅游产业发展的深度融合。

|  |
| --- |
| 建立人才培养体系 |
| **1．加强旅游人才培训：**至2025年，组织实施4批次培训，培训学员近40人次。**2．建立人才培养机制：**至2025年，建立文化旅游人才培养示范基地1个，举办文化旅游专题培训班15期，邀请文化旅游专家作专题讲座、学术报告15场，每年组织培训50名市、县两级旅游业分管负责人、文化旅游部门负责人、旅游重点乡镇负责人，100名文化旅游企业负责人，100名智慧旅游、市场营销、旅游策划、旅游规划等创新人才，100名乡村旅游人才。**3．举办旅游活动赛事：**玉溪市饭店服务技能大赛、玉溪市导游技能大赛、玉溪市文物文博讲解员竞赛。 |

**（三）优化人才发展环境**

按照“定方向、提水平、稳人心”的思路，制定人才工作发展规划，推动人才数据库建设，加强文旅工作宣传推广，形成良好的人才发展环境。

**1．推动人才工作信息建设**

依托全市公共信息平台，建立完善文化旅游人才数据库，主要建设智能化人力资源市场、人事档案代理管理系统、高校就创业云平台、招才引智云平台四个方面的内容，通过信息化建设打破常态下疫情防控对企业招聘的限制的同时适应未来就业市场招聘双方需求的与发展趋势，构建玉溪市宣传人才政策、展示人才成果、集中招才引智、开展项目对接的平台。

**2．加强人才工作宣传推广**

发挥主流媒体作用，做好玉溪市文旅政务网站、微信微博、抖音等宣传平台运营，通过对重大文化和旅游项目的具体报道、对文化旅游产业人才典型事迹的深入宣传、对人才政策和发展环境的重点介绍、对人才服务、人才创造等的主题营销活动，积极营造“尊重劳动，尊重知识，尊重人才，尊重创造”的良好氛围，形成引得进、留得住、用得好的人才发展环境。

**（四）加强人才队伍共享**

从实际发展情况出发，充实文旅基础服务力量，建设文旅专业技术队伍，培养文旅复合管理人才，为文旅高质量发展提供人才保障。

**1．充实基础服务力量**

以校企合作为基础，充分利用各载体平台，加快建立学校教育和社会实践相结合的培养体系，加强与高校等机构的合作，建立校企人才开发协作平台和人才供需信息桥梁，搭建持续输送一线文旅服务人员的渠道；制定长效文化旅游人才培训计划，建立文化旅游人才培养示范基地，通过岗前培训与在职培训相结合，继续教育与日常培训相结合，完善文化旅游人才和从业人员教育、培训体系；提升旅游饭店、旅行社、旅游景区、旅游互联网平台、文艺、文博、非遗、文创、文化旅游公共服务机构等文化旅游企事业单位服务技能人员的职业技能和服务水平，培养一批具有良好职业素养和优秀服务技能的高质量文化旅游人才。

**2．建设专业技术队伍**

围绕市场需求和发展趋势，以提升专业技术水平和研发创新能力为核心，积极培育文化艺术、文博、非遗、数字文化、创意策划、智慧旅游、旅游营销等领域的专业技术人才，努力建设一支业务能力强的文化旅游专业技术人才队伍。有计划地选送重点专业人才到高等院校、科研院所深造。通过聘请高层次人才讲学、科研和技术合作，使人才的专业知识不断得到补充更新、拓宽和提高。

**3．培养复合管理人才**

坚持以市场化机制选人，扩大选人用人视野，全面引入竞争机制，有效激励约束机制、优化人才发展环境，使市场化选聘逐步成为企业经营管理人才选聘的重要方式，围绕发展专题，对文化旅游管理人员开展分级、分类培训，培养一批既懂文化又懂旅游的复合管理人才。

四、重点工程

**（一）文化人才工程**

从建设文化玉溪需要出发，以造就一批专业水平突出、创作业绩显著、在业内具有一定知名度的玉溪市高层次文化人才为目标，以繁荣文艺创作、推动文艺创新为重点，推进文化事业和文化产业双轮驱动，通过文化人才工程培育一批优秀文化人才，鼓励优秀人才承担重大课题、重点项目，开展创作研究、文化交流、出版专著等活动，建立健全“文化人才”信息库，宣传推介文化人才优秀成果和先进事迹，助力文化人才成长，让一批优秀文化人才成为玉溪“文化名片”。

|  |
| --- |
| 文化名家工程 |
| **优秀文化人才：**开展优秀文化人才评选活动，评选文学、艺术、文化艺术和文物保护、文化经营管理等领域优秀文化人才，每年评选一次，到2025年达到50名左右。**文化名家：**开展“云岭文化名家”“兴玉文化名家”选拔工作，每年选拔一次，从全市优秀文化人才中选拔培养“云岭文化名家”“兴玉文化名家”，到2025年达到10名左右。 |

**（二）技能大师工作室工程**

依托重大项目及文化旅游特色研究领域，以创新、探索为导向，以培育一批高水平技能人才为目标，以产学研结合为导向，以任务驱动为主要方式，以项目资助为主要手段，剖析研究玉溪非物质文化遗产，通过典型挖掘与经验总结，探索出一套文化遗产保护利用与传承的方式方法，集合玉溪优秀文化技艺人才，为玉溪市培养文化技艺接班人。

**（三）乡村旅游实用人才培育工程**

重点培育乡村旅游项目建设、主题旅游小镇运营、农家乐经营、乡村风情演艺、民俗特色餐饮服务、乡村工艺品和土特产品开发等方面实用人才。实施乡村旅游创客行动计划，开展“全市乡村旅游杰出创客”评选活动。支持有关单位和个人开展乡村旅游结对帮扶、挂职锻炼、创业就业、咨询指导。支持开展形式多样的乡村旅游学习交流活动。发挥乡村旅游模范村、乡村旅游创客基地和示范户的带动示范作用。组织开展乡村旅游扶贫重点村村干部培训和乡村旅游经营管理带头人培训。健全乡村旅游培训网络平台，支持建立各级各类乡村旅游培训基地。

五、保障措施

**（一）强化组织领导**

成立文化旅游人才工作领导小组，负责人才发展规划实施的统筹协调、宏观指导和督促检查。各科室按照职责分工，落实责任分解，加强统筹协调和督查工作，构建相关部门密切配合、社会力量广泛参与的文化旅游人才工作新格局。各县（市、区）、各部门结合本地本部门实际制定实施方案，明确工作进度，切实把各项目标任务落到实处。

**（二）加大资金投入**

将文化旅游人才队伍建设经费纳入财政预算，统筹政府、企业和社会的经费资源，加大政府人才发展投入力度，确保重点项目和重大平台建设资金需要，综合运用区域、产业政策和财政、税收杠杆等推进措施，鼓励、引导和动员各种社会力量参与文化旅游产业人才队伍建设，建立健全政府主导、社会力量参与的多元化投入模式。

**（三）严格监督检查**

落实人才工作目标责任制，加强对人才工作的监督检测，建立规划目标任务实施的定期报告制度、中末期评估制度，对落实情况进行检查总结，对于规划实施中出现的问题进行登记建档、督促整改、跟踪问效，根据问题进行动态调整，建立联席会议制度，定期研究和解决文化旅游产业人才队伍建设等重大问题。