

# 食品药品检验系统人才培养探析

夏玉成 (江苏省食品药品监督检验研究院, 南京 210000)

**摘要** 目的: 探讨食品药品检验系统人才培养相关问题。方法: 通过分析当前食品药品检验机构人才发展现状与尚存问题, 提出人才培养的措施建议。结果与结论: 当前现状是学历层次较高、实践经验较强、结构趋于合理; 人才培养尚存在的问题是缺少规划、全局观、开拓性。食品药品检验机构人才培养应该从宏观、中观、微观三个层面科学规划, 分层实施; 从注重管理、注重整体、注重实践三个方面实现人才培养的系统性与整体性。

**关键词:** 人才培养; 食品药品; 检验系统; 科学规划; 系统性; 整体性

中图分类号: R95; R951.3/7 文献标识码: A 文章编号: 1002-7777(2017)12-1453-03

doi:10.16153/j.1002-7777.2017.12.013

## Exploration on the Personnel Training in Food and Drug Control system

Xia Yucheng (Jiang Su provincial Institute for Food and Drug Control, Nanjing 210000, China)

**Abstract Objective:** To discuss problems related to personnel training in food and drug testing system.

**Methods:** By analyzing the current situation and existing problems of talent development in food and drug inspection institutions, the measures for talent training were put forward. **Results:** The present situation was that of the personnel with higher educational background, richer practical experience and more reasonable structure. The existing problems were lack of planning, overall view and pioneering work. The personnel training in food and drug inspection institutions should be scientifically planned and implemented hierarchically at macro, meso and micro levels, from the aspects of management, entirety, and practice so that the system and integration of personnel training could be realized.

**Keywords:** personnel training; food and drug; control system; scientific planning; systematicness ; integrity

能力的发展, 科技的进步, 归根结底要靠人才的培养。人才是改革的基础, 也是发展的动力<sup>[1]</sup>, 切实保障人民群众饮食用药安全是食品药品监管部门职责, 实践食品药品“四个最严”要求, 保证百姓用药安全, 需要一支素质高、能力强、技术硬的检验队伍作为支撑。加强检验能力建设是各食品药品检验机构持续发展的根本, 也是应对各类食品药品危害事件的基础, 而能力建设的核心是人才的培养, 人才在资源要素中处于核心地位<sup>[2]</sup>。各检验机

构只有抓住人才培养这一关键问题, 才能有效应对食品药品技术监督中存在的各种挑战。

## 1 食品药品检验机构人才培养的现状与存在问题

### 1.1 现状

当前, 各级检验机构经过多年发展, 能力建设有了很大进步, 特别是在实验场地建设、设备购置等方面明显改善, 检验队伍也不断壮大, 整体素质有了较大提高, 主要表现在以下三个方

面：一是学历层次较高。各级检验部门现在十分注重人才的引进，并通过进修等途径，不断提高检验人员知识水平，以满足日常检验需要。二是实践经验较强。由于长期从事一线检验工作，大多数检验人员都能胜任检验工作岗位，能熟练地使用检验仪器设备，并做一些相关的研究工作<sup>[3]</sup>。三是结构趋于合理。在学历层次、年龄结构、人才素质等方面不断趋于合理布局，越来越多年纪轻、学历高、素质强的人员进入队伍，使人才队伍整体素质有所提高<sup>[4]</sup>。

## 1.2 问题

尽管人才队伍建设成绩显著，但相对于更高的监管要求与更高的民生期待，仍然存在一定距离，主要表现在以下几个方面：一是人才培养缺少规划，没有长远发展目标，特别是在当前监管职能调整，承接食品、生物制品等新的任务时，相关人才储备不够。在人才培养方面，过多地引进招聘人才，因为这样最简单、最快速，而自己培养的高素质人才比较少，相对于这样实践性比较强的技术部门，应该更多地通过与工作实际相结合来培养实践型的人才，达到知识与能力的协调<sup>[5]</sup>。二是缺少全局观念，还应该多些战略思维与全局观念，不仅要完成眼前的工作任务，还要对未来的发展有前瞻眼光；不仅对本部门工作有所关注，还要对全局工作有所了解。三是缺少开拓性，对于具体从事检验工作的人员而言，除了做好日常检验工作，还应增强工作的开拓性与研究性，虽然各检验机构不是科研部门，但要想妥善应对有可能发生的食品药品突发事件，要想引导整体食品药品市场健康发展，能力储备不能落后，否则，面对频繁出现的高科技造假现象会手足无措，无所适从<sup>[6]</sup>。

## 2 人才培养需要科学规划、分层实施

毋庸置疑，人才是促进事业发展的发动机，他能为事业的持续发展提供不竭动力。检验能力的高低涉及两方面重要因素，其一是仪器设备的先进程度，其二是人才的素质与水平，而后者是决定性因素。因此，需要努力为人才的脱颖而出营造积极的氛围，要为人才的健康发展提供良好的环境，科学制定培养规划，并坚定不移地实施，在人才引进、培养、管理、使用上采取切实有效的手段，加快人才培养的步伐。人才培养的规划与层次可以从以下方面考虑。

### 2.1 宏观层次

一是提前储备。不管是职能增加，还是面对突发事件，我们都要做到临危受命，危而不乱，而要做到这点必须要在使命面临之前有人才来应对。二是持续发展。对于团体而言，要每年更新培训计划，使检验队伍整体前进，不断发展，对于个人而言，要确立终生学习观念，使得知识结构科学合理，知识内容不断更新<sup>[7]</sup>。

### 2.2 中观层次

一是科学规划。注重人才引进，但更要注重人才培养。如实施人才培养“三五”战略规划，即用5年时间，培养一批高学历、实用型人才；再用5年时间，培养一批学科带头人；此后用5年时间培养数名国内知名检验专家。二是点面结合。“点”即有重点地培养个人，“面”即促进人才整体协调发展。既要培养食品药品检验领域知名专家，又要提升整个队伍协同合作水平。

### 2.3 微观层次

一是关注个人发展。要关注每个人的发展，人尽其才。既要为个人发展创造技术进修渠道，提供学习交流的平台，甚至领导工作岗位，又要关注个人的心理感受与情感思想，使每个人都有归属感和自我实现意识。二是促使个人竞争。竞争是发展的催化剂，如果一个单位过分以资历论贡献，以平均讲和气，只会挫伤积极者，纵容懒惰者，长期对队伍整体发展有严重危害。

## 3 人才培养要注重整体性与系统性

人才培养虽然在能力建设居主导地位，但必须与其他要素结合起来，管好人与用好人，才能发挥人的最大潜能与效用，所以要重视以下几方面。

### 3.1 重视管理

技术部门往往过分关注技术发展，而忽略管理水平的提高，而科学管理本身能够产生效益，能够以最少的资源取得最大的成果，在人才培养方面尤其如此，要建立一整套人才培养与管理的制度方法，使人的能力与潜力最大化地得到利用<sup>[8]</sup>。

### 3.2 注重整体

检验事业的发展不是靠一两个人就行，要充分调动所有员工的积极性，使每个人的才能都能得到发挥，提高整体协作水平。这种协作可以在全国范围内，也可以是一个单位范围内，或是一个科室内的协作，这样许多资源就可以共享，

许多信息就可以互通, 而能创造出“一加一大于二”的效果。

### 3.3 注重实践

检验系统的人才必须与检验实际相结合, 所学习的知识, 所研究的问题, 必须为检验工作服务。我们不是高等院校, 没必要把有限的资源用于单纯的科研工作<sup>[9]</sup>。当然, 我们也不能只做日常检验, 否则我们的检验工作过分落后于现实, 不能为行政监管提供技术支撑<sup>[10]</sup>。

总之, 人才培养在检验能力建设处于核心地位, 是食品药品检验机构应对改革所遇到的困难, 化解一系列矛盾的关键因素。培养和发展人才必须要科学规划, 要具有战略思维, 前瞻眼光, 这样才能真正为科学监管培养出高素质的人才。

#### 参考文献:

- [1] 曾冬梅, 黄国勋. 人才培养模式改革的动因、层次与涵义[J]. 高等工程教育研究, 2003(1): 21-24.
- [2] 王通讯. 人才资源为什么是第一资源[J]. 高等工程教育

研究, 2003(6): 16-19.

- [3] 张继瑜, 王前, 郑磊. 突出实践和创新能力, 培养实用型检验人才[J]. 检验医学教育, 2008, 15(2): 1-4.
- [4] 封慧言, 申健永. 以人为本 以才兴业 为食品药品科学检验提供人才[J]. 中国药事, 2014, 28(1): 42-44.
- [5] 顾秉林, 王大中, 汪劲松, 等. 创新性实践教育[J]. 清华大学教育研究, 2010, 31(1): 1-5.
- [6] 曾小彬. 深化实验实践教学改革 提升应用型人才培养质量[J]. 实验室研究与探索, 2010, 29(2): 1-3.
- [7] 张德江. 应用型人才培养的定位问题及模式探析[J]. 中国高等教育, 2011(18): 24-26.
- [8] 李桂霞, 钟建珍, 王立虹. 构建应用型人才培养模式的探索[J]. 职业技术教育, 2003(10): 4-6.
- [9] 关仲和. 关于应用型人才培养模式的思考[J]. 中国大学教学, 2010(6): 7-11.
- [10] 赵兰丰. 关于加强药检系统能力建设的思考[J]. 中国药事, 2009, 23(6): 545-547.

(收稿日期 2017年7月18日 编辑 栗晓黎)