

广西地市级食品药品检验检测机构人力资源现状调查分析

曾立威¹, 吴维民^{2*}, 庞家玲², 李艺钊³, 龙彩媛³ (1. 广西食品药品监督管理局, 南宁 530021; 2. 广西食品药品检验所, 南宁 530021; 3. 广西医科大学, 南宁 530021)

摘要 目的: 通过对广西 8 家地市级食品药品检验检测机构人力资源的调查, 掌握其人力资源配置现状, 为进一步加强地市级机构人力资源建设提供依据。方法: 由广西食品药品监督管理局对辖区各地市级食品药品检验检测机构进行问卷调查, 对各机构的人员数量及结构特征等进行描述性统计分析。结果: 广西地市级食品药品检验检测机构岗位配置不合理, 专业技术人员所占比例过低; 人员职称比例不合理, 初级及以下职称人员所占比例过高, 高级职称人员过少; 专业技术人员主要以本科和大专学历为主, 研究生及以上学历人员较少。结论: 应注重人才引进, 提高专业技术人员比例, 优化人力资源配置; 强化人才队伍能力建设, 形成合理的人才梯队结构; 加强现有人员学历教育和继续教育, 提升学历层次。

关键词: 食品药品检验检测机构; 人力资源; 数量; 结构; 岗位配置

中图分类号: R95 文献标识码: A 文章编号: 1002-7777(2018)12-1620-04

doi:10.16153/j.1002-7777.2018.12.006

An Investigation and Analysis of the Current Human Resources in the Food and Drug Inspection and Testing Institutions of Prefectural-level Cities in Guangxi

Zeng Liwei¹, Wu Weimin^{2*}, Pang Jialing², Li Yizhao³, Long Caiyuan³ (1. Guangxi Food and Drug Administration, Nanning 530021, China; 2. Guangxi Institute for Food and Drug Control, Nanning 530021, China; 3. Guangxi Medical University, Nanning 530021, China)

Abstract Objective: To grasp the current situation of human resources allocation and to provide a basis for further strengthening the development of the human resources of institutions in prefectural-level cities through the survey of human resources in 8 food and drug inspection and testing institutions in Guangxi. **Methods:** A questionnaire survey on food and drug inspection and testing institutions in the prefectural-level cities was carried out by Guangxi Food and Drug Administration. The number of personnel and structural features of the institutions were analyzed descriptively. **Results:** The post configuration is unreasonable in the food and drug inspection and testing institutions in prefecture-level cities in Guangxi and the proportion of professional and technical personnel is too low. The proportion of professional title is unreasonable with a high proportion of junior and lower title personnels and low proportion of senior title personnel. Most of the professional and technical personnels are undergraduates or college graduates. Only a few of the professional and technical personnels are postgraduates.

基金项目: 广西食品药品监督管理局课题“广西食品药品检验检测机构评估体系构建研究”(编号 03301213005)

作者简介: 曾立威, 副教授; 研究方向: 药剂学; E-mail: 460462021@qq.com

通信作者: 吴维民, 教授, 硕士生导师; 研究方向: 卫生政策、医院管理; E-mail: wwmin1@163.com

Conclusion: We should pay attention to the introduction of talent, improving the proportion of professional and technical personnel and optimizing the allocation of human resources. Moreover, we should strengthen the capacity building of the talent team and keep a rational talent echelon structure. Finally, we should also strengthen the academic education and continuing education of the current personnel to improve their education levels.

Keywords: food and drug inspection and testing institutions; human resource; number; structure; post configuration

食品药品检验机构是食品、药品、化妆品、医疗器械、保健品检验的法定检验检测机构,其最终产品为检验报告^[1]。检验报告数据的真实、可靠事关人民群众饮食用药安全和食品药品行政监督管理的顺利实施^[2]。检验检测机构的能力建设除了基本设施、环境、检验检测设备之外,人力资源是其强化自身功能、实现可持续发展的关键。如何加强检验检测人才队伍建设是各检验检测机构亟待解决的问题。本文通过对广西8家地市级食品药品检验检测机构人力资源现状进行调查,了解广西地市级食品药品检测机构人员状况,发现问题,并提出相应措施。

1 对象与方法

1.1 调查对象

广西目前有8个市成立了食品药品检验所,由广西食品药品监督管理局直属管理。本研究的调查对象即为8家直属管理的地市级食品药品检验所,分别为南宁所、北海所、梧州所、桂林所、柳州所、河池所、玉林所、百色所。

1.2 调查方法

课题组设计调查表,对各地市食药检机构的人员数量、编制、职称、学历情况进行调查,于2015年8月5日通过广西食品药品监督管理局发放给8家地市级食品药品检验检测机构填报,2015年9月5日前收回问卷。本次调查共发放问卷8份,回收8份,由课题组对数据进行核实和汇总。

1.3 数据整理与分析

采用Excel建立数据库,使用SPSS 21.0进行数据统计分析。对调查对象现状特征资料采用均数、构成比等指标进行统计学描述^[1]。

2 结果与分析

2.1 岗位配置不合理,专业技术人员所占比例过低

根据中国食品药品检定研究院的要求,检验检测机构人员结构比例:管理、工勤岗位人员不高于20%,专业技术人员不低于80%。从表1可看出,广西地市级食药检机构人员配置不合理,管理及工勤岗位占比过高;专业技术人员占比较低,个别机构甚至低于50%。

表1 广西8家地市级食药检所人员岗位配置情况

机构	在岗总人数	管理岗位人员	管理岗位占总人数比例/%	在岗专业技术人员人数	在岗专业技术人员占总人数比例/%	工勤岗位人员	工勤岗位人员占总人数比例/%
A所	65	30	46.15	30	46.15	5	7.69
B所	55	8	14.55	28	50.91	19	34.55
C所	62	11	17.74	48	77.42	3	4.84
D所	58	5	8.62	31	53.45	22	37.93
E所	56	3	5.36	35	62.5	18	32.14
F所	39	5	12.82	29	74.36	4	10.26
G所	61	4	6.58	43	70.49	14	22.95
H所	40	16	40	24	60	0	0
合计	436	82	18.81	268	61.47	85	19.5

2.2 职称比例不合理, 初级及以下人员职称所占比例过高

根据中国合格评定国家认可委员会(CNAS)的要求, 专业技术人员中具有中级以上(含中级)专业技术职称或同等能力人员的比例应不少于

30%。从表2可看出, 广西8家地市级食品药品检验所专业技术人员的职称主要以中级和初级及以下为主, 其中有6家机构初级及以下专业技术人员比例高于30%; 高级职称专业技术人员占比较低。

表2 广西8家地市级食药检所专业技术人员职称情况

机构	专业技术人员 总人数	高级职称		中级职称		初级及以下	
		人数	构成比 /%	人数	构成比 /%	人数	构成比 /%
A所	30	6	20.00	14	46.67	10	33.33
B所	28	3	10.71	4	14.29	21	75.00
C所	48	9	18.75	14	29.17	25	52.08
D所	31	4	12.90	13	41.94	14	45.16
E所	35	9	25.71	18	51.43	8	22.86
F所	29	2	6.90	26	89.66	1	3.45
G所	43	9	20.93	15	34.88	19	44.19
H所	24	3	12.50	5	20.83	16	66.67
合计	268	45	--	110	--	114	--

2.3 专业技术人员主要以本科和大专学历为主

表3显示, 广西地州市食药检机构的专业技术人员主要以本科和大专及以下学历为主, 所占比

例均在90%以上; 研究生学历的专业技术人员非常少, 部分机构甚至一个都没有。

表3 广西8个地州市食药检所专业技术人员学历情况

机构	专业技术人员 总人数	研究生及以上		本科		大专及以下	
		人数	构成比 /%	人数	构成比 /%	人数	构成比 /%
A所	30	3	10.00	15	50.00	12	40.00
B所	28	1	3.57	11	39.29	16	57.14
C所	48	2	4.17	18	37.50	28	58.33
D所	31	1	3.23	10	32.26	20	64.52
E所	35	2	5.70	15	42.86	18	51.43
F所	29	0	0.00	9	31.03	20	68.97
G所	43	3	6.98	19	44.19	21	48.84
H所	24	0	0.00	8	33.33	16	66.67
合计	268	12	--	105	--	151	--

3 讨论

3.1 注重人才引进, 提高专业技术人员比例, 优化人力资源配置

技术人才短缺是各个食品药品检测机构较为

普遍的问题, 而技术人员的素质直接关系到检测机构质量方针的实现^[3]。食品药品检验检测是一项技术性工作, 需要一定数量和高质量的技术人员才能完成质检任务; 随着食品、药品、化妆品、保健品的

种类越来越多,检验检测的数量和品种也越来越多,更需要一定数量和质量的专业技术人才作为保证。然而,广西辖区地市级食品药品检验检测机构的专业技术人员并未根据形势的发展得到相应增加。从调查中可以看出,目前广西地市级食药检机构人员配置不合理,专业技术人员较少,部分机构甚至出现管理、工勤人员比专业技术人员还多的情况。建议上级主管部门给予检验检测机构用人方面更多的自主权,引导、监督其建立开放有序、灵活多样的人才引进机制^[4]。

3.2 强化人才队伍能力建设,形成合理的人才梯队

职称是专业技术人员专业技术水平能力及成就的等级称号,能反映专业技术人员的技术水平和工作能力^[5]。调查可知,广西地市级食品药品检验所专业技术人员以中级及以下职称为主,部分机构高级职称人员比例不到1/10,没有形成合理的人才梯队结构。所以,应加强实验室人员培训、继续教育和个人专业技能提高,创造条件使现有的专业技术人员有资格参加职称评定。对检验人员的职称聘任,既要体现资格的重要性,更要看重实际业务水平和工作绩效,实行评聘分开^[6],根据实际能力和岗位需要,可以采用低职高聘、高职低聘的方法,鼓励能人、新人脱颖而出,充分调动专业技术人员自我提升的积极性^[7]。

3.3 加强现有人员学历教育,提升学历层次

具有一定知识积累和技术经验的人才,是提高食品药品检验检测能力的必要条件^[8-9]。就目前而言,广西地市级食品药品检验检测机构专业技术人员学历较低,主要以本科及大专以下学历为主,研究生及以上学历人员很少。因此,应注重引进一些高学历技术人员^[10],提高研究生、博士生比例。以需求为导向,公开向社会招聘经验丰富、高学历的专业技术人才;以此为基础,带动检测机构自身人才的成长,力争培养更多的学科带头人^[11-12]。

随着科学技术发展和产品检验检测需要,检验方法和各项标准的迅速更新以及各类产品的日益多样化,要求检测机构各类人员不断学习,各检测机构应尽可能给各类人员提供适当的培训条件和机会^[13],有计划、有步骤、分层次地进行继续教育和学历教育,加快知识更新,提升学历层次,适应科学技术发展和产品检验检测需要^[14],

以提高管理人员的管理水平和检测人员的专业技能和科学素养^[15],逐步建立并完善人员培训制度,从整体上提高员工队伍素质。

参考文献:

- [1] 程云志,赵国辉,王滨喜.整合检测技术资源 促进食品药品行业监管体系发展[C].2006·振兴东北地区等老工业基地专家论坛论文集,2006:752-755.
- [2] 王野,向前,袁军.加强实验室规范化管理全面提升药检工作水平[J].中国药事,2006,29(8):49-51.
- [3] 刘杰.论检测机构的人才建设[J].经济师,2010,(11):63-68.
- [4] 兰雪.全国食品药品监督管理系统人力资源现状研究[D].济南:山东大学,2008.
- [5] 邹伟.以职称评聘改革促进高校师资队伍建设的思考[J].成都大学学报:社会科学版,2012,15(3):33-35.
- [6] 吴建根,马建明.基层疾病预防控制中心卫生检验质量控制管理探讨[J].中国卫生检验杂志,2003,31(12):12-16.
- [7] 滨州市食品药品监管系统人力资源管理研究[D].济南:山东大学,2012.
- [8] 贺宏智,汪艳,王力.论卫生检验质量控制管理的若干问题[J].中华今日医学杂志,2004,25(9):45-49.
- [9] 李惠.食品药品监管系统人力资源现状研究及建议[J].城市社会,2014,37(9):93-94.
- [10] 柯艳珠.湛江市疾控机构人力资源现状分析[J].中国公共卫生管理,2016,18(6):36-38.
- [11] 魏建红.食品药品监督管理系统人力资源现状研究[J].人力管理,2014,17(1):107-109.
- [12] 刘芳.对高校工勤技能岗位设置管理工作的思考[J].中国高校师资研究,2009,16(5):27-31.
- [13] 宋燕,邵蓉.我国药品监管队伍人力资源配置现状分析[J].中国药业,2009,18(8):4-6.
- [14] 赵梦遐,贺胜亮.湖北省基层食品药品监督管理系统人力资源配置情况分析[J].中国药房,2016,25(10):19-20.
- [15] 杜玉英.校企联合—开展继续教育的有效途径—上海工会管理职业学院学报[J].工会理论研究,2007,(8):27-31.

(修回日期 2017年1月19日 编辑 王萍)