

# 检验检测机构人事管理风险防控分析

任君彦\*

(山西省检验检测中心(山西省标准计量技术研究院), 太原 030012)

**摘要:** 检验检测机构作为保障产品质量、维护市场秩序的重要力量, 随着检验检测行业的快速发展, 人事管理风险逐渐成为影响机构运营和发展的关键因素之一。本文旨在探讨检验检测机构在人事管理中面临的主要风险, 通过文献综述、案例分析及实地调研等方法, 深入剖析了检验检测机构人事管理风险的表现、成因及影响, 并提出了针对性防控策略, 希望为检验检测机构的人事管理提供有益的参考。

**关键词:** 检验检测机构; 人事管理; 风险防控; 人员管理

## 0 引言

近年来, 随着国家对质量基础设施建设的高度重视, 对产品质量提出了更高要求, 检验检测行业迎来了难得的发展机遇<sup>[1]</sup>。然而, 在快速发展的同时, 人事管理风险也逐渐凸显, 成为制约机构发展的瓶颈。检验检测机构在保障产品质量、维护市场秩序方面发挥着重要作用。检验检测机构中有较大比例的专业技术人员, 其专业技术水平能力对检验检测报告水平影响极大。检验检测机构在人事管理过程中面临着诸多风险, 如人员选拔不当、培训不足、考核不严、激励机制不完善等, 这些风险影响机构的运行效率和服务质量。因此, 加强检验检测机构人事管理的风险防控, 对于提高机构的管理水平和竞争力具有重要意义。本研究旨在通过深入分析检验检测机构人事管理风险, 提出有效的防控措施, 以促进机构健康发展<sup>[2]</sup>。本文的研究范围涵盖检验检测机构的人事管理全过程, 包括人员招聘、人事培训、绩效考核、专业技术评审等环节。研究方法主要包括文献综述、案例分析以及实地调研, 最后通过综合分析得出研究结论。

## 1 检验检测机构人事管理风险概述

### 1.1 检验检测机构风险的概念

近期, 在《检测和校准实验室能力认可准则的应用要求》(CNAS-CL01-G001: 2024)新修订的文件中新增要求: “实验室应在任何可能发生影响公正性的事件时持续不断的识别风险”<sup>[3]</sup>。这一要求无疑是将实验室风险防控工作以文件的形式加以强化, 作为实验室管理的重点问题。检

验检测机构检测活动中主要面临的风险因素包括人员、合同、抽样/样品管理、检验方法、设施与环境、设备、测量不确定度/质量控制、记录和报告等多方面, 但无论任何机构, 人员管理从来都是重中之重的要点问题。

### 1.2 人事管理风险定义与分类

人事管理风险是指在人事管理过程中, 由于各种人事上的不确定因素导致机构目标无法实现或遭受损失的可能性<sup>[4]</sup>, 根据风险来源和表现形式, 可分为以下几类:

(1) 人员选拔风险。人员选拔是检验检测机构人事管理的首要环节, 也是风险防控的关键之一。如果选拔标准不明确、程序不规范, 就可能导致选拔出的人员素质参差不齐, 无法满足机构的工作需求<sup>[5]</sup>。在CNAS-CL01-G001: 2024新修订的文件中要求“从事特定实验室活动的人员, 如方法开发、修改、验证和确认的人员, 检测结果复核人员, 从事人员监督和能力监控的人员, 在满足大学本科毕业, 从事相关专业5年及以上要求的基础上, 还应有3年以上本专业领域的检测或校准经历”。

(2) 培训风险。企业人员培训是提高员工素质和技能的重要途径, 通过培训可以有效提升职工的专业技术水平。但若训练计划不合理, 则会造成训练效果不理想, 达不到预期目的。另外, 若没有有效的监控与评价机制, 也会造成训练资源的浪费, 影响训练的成效<sup>[6]</sup>。

(3) 激励机制风险。激励制度是一种能够充分调动职工工作热情、创造活力的方法, 它对人员管理起着举足轻重的作用。然而, 如果激励机制设计不合理、执行不到位, 就可能导致员工工作积极性不高、创造力不足, 甚至引发人才流失和内部矛盾。此外, 如果激励机制过于单一

\* 通信作者: 任君彦, 中级工程师, 研究方向为质量管理。E-mail: 1301783521@qq.com

或过于复杂，都可能影响员工的满意度和忠诚度<sup>[7]</sup>。

(4)考核风险。员工考核工作是对检验检测机构单位人员进行人员管理，对其工作绩效进行评估的基础。但若评价标准不够明确，程序不规范，则会造成评价结果的不准确和不公正，不能真正体现员工的工作能力和工作水平。此外，如果考核过程中缺乏沟通和反馈机制，还可能引发员工的不满和抵触情绪，影响机构的凝聚力和向心力<sup>[8]</sup>。

(5)人事档案管理风险。人事档案管理工作是人事管理的基础性工作，也是检验检测机构风险防控需关注的重点。人事档案管理不规范、不严谨，就可能给机构带来严重的法律风险和声誉损失，对个人来说更是影响极大<sup>[9]</sup>。例如，某机构由于场所改变，搬家过程中遗失了部分人员技术档案，影响了相关人员专业技术评审材料的准备。此外，如果单位人事档案管理缺乏信息化和现代化手段的支撑，也会影响人事档案管理的效率和准确性。

### 1.3 风险成因分析

检验检测机构人事管理风险引起的原因比较复杂，主要包括以下几个方面。①管理体制不健全。②人员素质参差不齐。③信息不对称。④文化差异。⑤外部环境变化。

## 2 检验检测机构人事管理风险防控措施

### 2.1 完善人员选拔机制

为了降低人员选拔风险，检验检测机构应完善人员选拔机制，明确选拔标准和程序，确保选拔出的人员符合机构的工作需求。具体来说，可以采取以下措施。①建立科学的选拔标准：对于包括学历、专业、工作经验、技能水平在内的各个方面做出严格要求。②规范选拔程序：严格落实选拔文件要求，包括报名、资格审查、笔试、面试、体检等环节，确保选拔全过程公开、公平、公正。③加强选拔监督：设置投诉建议渠道，对选拔过程进行全流程监督，确保选拔结果的准确性和公正性。

### 2.2 加强培训管理

为了提高培训效果，检验检测机构应加强培训管理，制定合理的培训计划，确保培训内容实用、有效。具体来说，可以采取以下措施。①制定详细的培训计划。②丰富培训内容。③加强培训监督和评估。

### 2.3 优化激励机制

具体来说，可以采取以下措施。①建立多元化的激励方式：包括物质激励、精神激励、职业发展激励等方面。②完善激励制度：明确激励的标准、程序、方式和周期等方面，确保激励制度的公平性和可操作性。③加强激励效果的评估：对激励方式进行定期评估分析，持续有效地及时调整和优化激励方案。

### 2.4 规范考核管理

为了准确评价员工的工作表现，检验检测机构应规范考核管理，明确考核标准和程序，确保考核结果的准确性和公正性。具体来说，可以采取以下措施。①建立科学的考核标准。②规范考核程序。③加强考核沟通和反馈。

### 2.5 加强人事档案管理

为减少人员档案工作中的风险，检验检测机构必须强化人员档案管理，使其工作程序标准化，保证资料的准确、安全。具体而言，可采取下列步骤。①建立标准化的档案管理程序。②推动档案信息化。

## 3 案例分析

为了更好地说明检验检测机构人事管理风险防控的重要性，以下以某检验检测机构为例进行分析<sup>[10]</sup>。

### 3.1 案例分析

某检验检测机构是一家专业从事产品质量检测的机构，拥有先进的检测设备和专业的检测团队。然而，近年来该机构在人事管理方面出现了不少问题，如员工流失率较高、工作积极性不高、人员管理不规范，未按照《检测和校准实验室能力认可准则的应用要求》(CNAS-CL01-G001:2024)文件要求对相关人员进行授权等问题。这些问题严重影响了机构的运行效率和服务质量，甚至引发了客户的投诉和不满。

深入分析该检验检测机构的人事管理，发现以下主要问题。①人员选拔标准不明确：该机构选拔新员工时缺乏明确的标准和程序，导致选拔出的人员素质参差不齐，无法满足工作需求。②培训效果不佳：该机构的培训计划没有针对性和实用性，培训效果不佳，员工水平无法有效提升；部分内容缺少实操，对实验室操作中遇到的关键点缺乏针对性的培训，导致人员动手能力差、工作中总结能力差，出具的报告质量不高。③激励机制不完善：该机构人事激励机制过于单一，根据技术职务制定，一线工作人员没有动力，工作难出创新，导致年轻职工流失众多，整个单位的检验检测能力水平逐年下滑。④考核标准不明确：实验室负责人对人员考核不严格，部分未实际全勤人员按全勤上报，部分未实际参与项目开发人员由于特殊考虑给予项目人员列入项目人员名单等等。⑤人事档案管理不规范：该机构人事档案管理缺乏规范性和严谨性，导致档案信息丢失、泄露或被篡改，给机构带来了严重的法律风险和声誉损失。

### 3.2 改进措施

该机构采取了以下改进措施：①完善人员选拔机制：制定明确的选拔标准和程序，加强选拔监督和评估，严格按照岗位需求，专业对口，具有相应工作能力水平，确保

选拔出的人员符合机构的工作需求。②加强培训管理：制定详细的培训计划，丰富培训内容，对举办专业培训的机构进行筛选排名，加强培训监督和评估，利用培训后举办分享会、提交汇报书等形式，巩固学习成果，提高培训效果。③优化激励机制：建立多元化的激励方式，落实以按劳分配为主线、多种分配方式相结合的、考虑综合贡献水平的激励机制；提升一线工作人员工作热情，完善激励制度，出台激励政策，鼓励检验检测机构工作人员开展科研项目研究，加强激励效果的评估和调整。④规范考核管理：建立科学的考核标准，规范考核程序，引入科学的人事管理模式，利用信息化管理技术，化繁为简实现人事管理科学化，加强考核后的沟通和反馈。⑤提升专业技术能力：为检验检测机构工作人员提供多渠道申报专业技术支撑的信息通道，建立项目基金，鼓励工作人员多从事科学研究，提升专业技术水平，对于科研技术成果予以资金奖励，设立专门的科研部门，对接科技厅、社会研究院、高等院校等检验检测高水平企业，对接业务、项目、课题。⑥加强人事档案管理：建立规范的档案管理流程，设置了专职档案管理员，加强电子档案管理建设，推进了档案管理信息化。

通过采取以上改进措施，该机构的人事管理风险得到了有效控制，员工流失率明显降低，工作积极性显著提高，检验检测机构的技术水平和服务质量也得到了显著提升。

## 4 检验检测机构人事管理风险防控路线

### 4.1 第一阶段：风险识别阶段

①组建风险评估小组：由人力资源部门牵头，联合各业务部门负责人、资深技术人员以及法务专员组成风险评估小组，明确各成员职责。②收集信息：通过内部访谈、问卷调查、查阅过往人事记录等方式，收集与人事管理相关的信息，包括招聘流程、培训情况、绩效管理、薪酬福利、员工关系等方面的问题和潜在风险点。③梳理风险清单：根据收集到的信息，梳理出可能存在的人事管理风险，如招聘失误、培训不足、绩效不公、薪酬不合理、员工流失等，并对风险进行初步分类和描述。

### 4.2 第二阶段：风险分析阶段

①评估风险影响：采用定性和定量相结合的方法对已识别的风险进行深入分析，评估其对机构运营、检测质量、声誉等的潜在影响程度。②确定风险等级：分析每种风险发生的可能性，结合历史数据、行业经验和机构实际情况，将风险分为高、中、低三个等级，明确重点关注的风险领域。

### 4.3 第三阶段：风险防控策略实施阶段

①执行防控措施：按照制定的时间表和责任人安排及风险等级，逐步实施各项风险防控策略，定期对执行情况

进行检查和记录。②调整与优化：根据实际执行情况，及时对防控策略进行调整和优化，确保其有效性和适应性。

### 4.4 第四阶段：风险监控与评估阶段（持续进行）

①定期评估：每季度或半年对风险防控工作进行一次全面评估，总结经验教训，发现新的风险点和问题。②反馈与改进：根据评估结果，及时反馈问题并提出改进措施，对风险防控策略进行持续改进和完善。

## 5 结束语

检验检测机构人事管理的风险防控对于机构的稳定运行和服务质量至关重要。本文通过分析检验检测机构人事管理中面临的风险，提出了相应的防控措施，并结合具体案例进行了深入分析。通过加强认识管理等方面的风险防控，可有效降低检验检测机构的运行风险，提高机构的管理水平和竞争力。未来，随着市场经济的不断发展和消费者对产品质量需求的不断提高，检验检测机构的人事管理风险防控将面临更多的挑战和机遇。因此，检验检测机构应不断加强自身建设和管理创新，提高风险防控能力和水平，为保障产品质量和维护市场秩序做出更大的贡献。在实际应用中，还需要根据具体情况进行深入的调研和分析，制定更加详细和具体的防控措施。

## 参考文献

- [1] 国家市场监督管理总局. 检验检测机构资质认定管理办法[EB/OL]. [2025-01-07]. [https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgknr/rkjcs/art/2024/art\\_d3ccd34c96e7467a8e3e2c2f3003f781.html](https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgknr/rkjcs/art/2024/art_d3ccd34c96e7467a8e3e2c2f3003f781.html). 2021.
- [2] 国务院. 国家质量发展纲要(2021—2035)[EB/OL]. [2025-01-07]. [https://www.gov.cn/zhengce/2023-02/06/content\\_5740407.html](https://www.gov.cn/zhengce/2023-02/06/content_5740407.html). 2021.
- [3] 中国合格评定国家认可委员会. CNAS-CL01-G001: 2024检测和校准实验室能力认可准则的应用要求[S]. 北京: 中国合格评定国家认可委员会, 2024.
- [4] 张德. 人力资源开发与管理[M]. 4版. 北京: 清华大学出版社, 2012.
- [5] 赵曙明. 人力资源开发与管理[M]. 3版. 北京: 中国人民大学出版社, 2019.
- [6] 石金涛. 培训与开发[M]. 4版. 北京: 中国人民大学出版社, 2018.
- [7] 文跃然. 薪酬管理原理[M]. 3版. 上海: 复旦大学出版社, 2019.
- [8] 方振邦. 绩效管理[M]. 4版. 北京: 中国人民大学出版社, 2021.
- [9] 国家档案局. 档案管理规范: DA/T 42—2009[S]. 北京: 中国标准出版社, 2009.
- [10] 孙海法. 管理案例研究方法[M]. 北京: 北京大学出版社, 2017.