

**《实验室人员聘用、能力培养与考核
监督指南》中国标准化协会标准
编制说明**

内部讨论资料，严禁非授权使用

标准起草工作组

时间

一、研制背景和目的意义

实验人力资源作为实验室科学研究、社会服务的主要承担着和管理者，他们的个人素质、业务能力、管理经验等都直接关系到实验室整体水平和竞争力，是制约实验室快速发展的重要因素之一。理清楚实验室需要什么样的人、如何识别人、如何培养人，建立完善的人才队伍和员工梯队，为实验室未来变革和发展进行组织和人力资源准备是大部分实验室面临的挑战和问题。从人员选聘开始做好员工开发、组织发展和能力建设，是提升人力资源价值、实现从事务性到战略性转变的关键步骤。

我国实验室资质认定制度中 GB/T 27025-2019《检测和校准实验室能力的通用要求》、国家认证认可监督管理委员会（CNCA）颁布的《检验检测机构资质认定评审准则》和其他有关准则、规范中多项条款对实验室的人员的专业资格、能力素质、经验、教育等方面提出了具体要求，对实验室的标准化、系统化、规范化建设具有重要的指导意义，但缺乏针对人力资源管理体系搭建的具体指南。因此，依据《中华人民共和国标准化法》，以及《团体标准管理规定》相关规定，制定《实验室人员聘用、能力建设与考核监督指南》团体标准。

二、标准研制依据

在研制过程中，本标准主要参考了以下文件：

- [1] GB/T 27025-2019, 检测和校准实验室能力的通用要求[S].
- [2] RB/T 214-2017, 检验检测机构资质认定能力评价[S].
- [3] GB/T 32625-2016, 人力资源管理咨询服务规范[S].
- [4] GB/T 33529-2017, 人力资源服务术语[S].
- [5] GB/T 14002-2008, 劳动定员定额术语[S].
- [6] 人力资源管理 人力管理指南:PNS ISO 30408-2016(ISO published 2016) [S].
- [7] 王丽娜. 全面转型背景下检验检测机构人力资源管理思维[J]. 就业与保障,2019(z1):32-33.
- [8] 赵占朝, 吴占兴, 刘长利. 人员技术能力失控风险源分析及监控方案[J]. 砖瓦, 2020(03).
- [9] 谢凌玲. 论人力资源管理实践的概念界定与决定因素[J]. 理论月刊,2008(7):147-149.
DOI:10.3969/j.issn.1004-0544.2008.07.043.
- [10] 薄会娜. 深化人力资源管理推动检验检测能力提升的应用研究[J]. 财经界,2020(20):235-236.

三、研制过程

2021年3月,成立了标准起草小组,组织了,按照GB/T 1.1-2020给出的规则,负责起草工作。

2021年5月,标准起草小组通过访谈、工作现场观摩等方法,对实验室人力资源管理诸环节的运行、实施的实际情况和管理效果进行调查、分析,根据GB/T 27025-2019《检测和校准实验室能力的通用要求》、RB/T 214-2017《检验检测机构资质认定能力评价检验检测机构通用要求》、GB/T

32625-2016《人力资源管理咨询服务规范》、GB/T 33529-2017《人力资源服务术语》、GB/T 14002-2008,《劳动定员定额术语》等标准中的相关规定与规范起草,并结合实际情况进行调整与修改。

2021年6月,工作组召开标准修订意见征求会,介绍标准修订主要思路、工作进展,并听取相关专家对标准修订的意见和建议。

2021年7月、2021年9月、2021年10月三次召开工作组会,对标准修订草案进行讨论、修改。经集体讨论后,再次对标准进行调整与修改,于2021年12月完成《检验检测实验室人力资源管理指南》(草案)编制工作。

2022年1月,向中国标准化协会征集了相关意见,进一步修改形成标准征求意见稿。

2022年3月,召开高质量发展实验室标准化论坛暨团体标准编制研讨会(线上),针对专家意见再次对《检验检测实验室人力资源管理指南》进行修改,并更名为《实验室人员聘用、能力建设与考核监督指南》。

四、主要技术内容

(一) 关键技术说明

实验室人员聘用、能力建设与考核监督指南对实验室人员招聘与配置、人员培训与开发、人员能力资格确认及授权、人员技术业绩档案管理等工作作出了的要求,为实验室有效

发挥人力资源的价值作用和劳动能力，调动实验室人员的劳动积极性和创造性提供具体的指导。

（二）技术内容框架

本文件包括 11 个部分，主要内容如下：

1、范围

介绍本文件的主要内容以及本文件所适用的领域。

2、规范性引用文件

列出了文件引用的标准文件。

3、术语和定义

规定了实验室人力资源管理的术语和定义，适用于本文件。

4、实施原则

规定了实验室人力资源管理实施的法律法规、标准。

5、组织结构

实验室应明确各部门的使命与职责、岗位设置和职责及人员编制，建立清晰的权责体系，梳理实验室基本业务流程与管理流程，并建立实验室内部协调与控制体系，因而，须进行实验室组织结构的设计工作。组织结构的设计其主要成果是组织结构图、工作说明书，用来说明工作岗位做什么、如何做、在什么条件下做以及胜任该职务的人员在知识、经验、技能等方面应具备的资格和条件。组织结构的设计贯穿于整个人力资源管理工作是人员聘任、赋能、开发与评价的重要依

据。

6、人员招聘与录用

招聘工作直接关系到实验室人力资源的形成，有效的招聘工作不仅可以提高员工素质、改善人员结构，也可以为实验室注入新的管理思想、增添新的活力，甚至可能给实验室带来技术、管理上的重大革新。实验室应有完善的人才招聘工作制度，以实现人员招聘的科学化、制度化和规范化。将的发展战略和文化作为招聘的依据，通过工作分析制定岗位职责和任职资格是筛选和录用工作的标准。指南中规定了实验室人员招聘流程及人员选报方法拟帮助实验室有效的开展招聘工作，满足 GB/T 27025-2019《检测和校准实验室能力的通用要求》6.2.5 b 条的要求。

7、人员培训

培训是为了增强和改进员工的知识、技能、心理素质及价值观的系统工作。其目的是保证实验室各岗位人员掌握足够的技能以满足其岗位职责的要求；提高实验室各岗位人员知识水平和技术能力的宽度和深度，培养后备人才胜任未来工作的能力；提升对行业的认知度和忠诚度，把员工发展目标 and 实验室的使命更好的结合到一起。实验室人员聘用、能力建设与考核监督指南中细化了 GB/T 27025-2019《检测和校准实验室能力的通用要求》6.2.5 c 条规定，规定了实验室培训资源建设与管理、培训需求分析、培训计划、培训内

容、培训实施等工作的要求。

8、绩效管理

绩效管理的目的在于通过激发员工的工作热情和提高员工的能力和素质，以达到改善实验室绩效的效果。绩效管理不仅强调结果导向，而且重视达成目标的过程，绩效考核更是评价员工各项能力在工作中运用的重要手段，其结果运用广泛。因此，标准起草小组在绩效管理体系标准的编制中，主要目的是引导实验室绩效考核体系的搭建，设计各级管理者与员工为了达到组织目标共同参与绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，符合 GB/T 27025-2019《检测和校准实验室能力的通用要求》6.2.5 f 的要求。

9、人员能力资格确认及授权

实验室实现目标管理是通过激发员工的动机，将员工的行为引向目标来是实现的。目标是激发这种动机的诱因，而权力是条件，授权是完成目标责任的基础。GB/T 27025-2019《检测和校准实验室能力的通用要求》也做了相关要求，因此，指南对人员能力资格确认和授权两项工作的工作流程和内容做了细化。

10、人员监督与人员能力监控

人员监督和能力监控是人员管理工作中两个非常重要的方面，我国实验室资质认定制度中多项标准在人员管理的

要求中，均提到要对人员开展监督和能力监控，指南中指出，实施人员监督和能力监控时，宜按监督方案要求，由实验室统一制定监督计划，由规定的监督员按照监督计划规定的的能力确认要求、体系文件、检测标准、监督原则、监督内容、监督时机、监督频次、监督重点、监督方式及对被监督和监控对象实施监督和监控。

11、人员技术业绩档案管理

人员技术业绩档案主要记录着实验室专业技术人员业务能力、学识水平、业绩成果及科技创新等方面的真实体现，是实验室管理、选拔和任用专业技术人员时的重要依据。但由于这些档案材料保管较为分散，也为其利用带来了许多不便，因此需要加强对人员技术业绩档案的管理，有效的提高业绩档案的管理水平。指南列明了实验室人员技术业绩档案的通用内容，便于实验室制定相关的管理规定和流程。

五、主要试验验证分析

无。

六、与现行法律、法规和强制性国家标准的关系

本文件与现行相关法律、法规、规章及相关标准协调一致，没有冲突。

七、采用国际标准或国外先进标准的情况

无。

八、重大分歧意见的处理情况

无。

九、作为强制性标准或推荐性标准的建议

建议作为推荐性标准。

十、贯彻标准的要求和建议（包括组织措施、技术措施、过渡办法等内容）

组织措施：以标准起草组成员为主，成立标准宣贯小组。

技术措施：组织开展标准宣贯培训工作。

十一、其他应予说明的事项

无。

内部讨论资料，严禁非授权使用