

# Research on Personnel Capacity Building in the Management of Ecological Environment Monitoring Institution System

Yafan Guo

Xinjiang Lan Zhuo Yue Environmental Protection Technology Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

## Abstract

This paper examines the core value of personnel capacity building in system management within ecological environment testing institutions, based on their operational realities. It identifies prominent challenges in current practices, including recruitment procedures, training programs, performance evaluation processes, and competency alignment. Practical optimization strategies and safeguard mechanisms are proposed to deepen the integration of personnel capabilities with system management. The ultimate goal is to enhance institutional operational efficiency and ensure service quality, thereby contributing to the standardized development of the ecological environment testing industry.

## Keywords

Ecological environment testing institutions; System management; Personnel capacity building; Capability enhancement pathways

# 生态环境检测机构体系管理中人员能力建设研究

郭亚凡

新疆蓝卓越环保科技有限公司, 中国·新疆 乌鲁木齐 830000

## 摘要

本文章结合对于生态环境检测类机构运营方面实际状况, 对体系管理工作中人员能力建设工作具备的核心价值开展分析, 对当前机构就人员招聘步骤、培训环节、考核流程、能力适配方面等存在的较为突出的问题进行剖析, 从实际操作这个层面给出具有针对性的优化途径以及保障机制, 其目的在于推动人员能力情况和体系管理工作开展深度相互融合, 提高机构整体运营产生的效能以及检测服务应有的质量, 给生态环境检测所属行业规范化发展进程提供参考。

## 关键词

生态环境检测机构; 体系管理; 人员能力建设; 能力提升路径

## 1 引言

伴随生态环境保护工作持续深入推进, 生态环境检测机构作为第三方技术服务主体, 它检测得出结果具备的公信力和专业性越来越受到社会方面关注。体系管理属于检测机构规范运转、保障检测质量的核心举措, 而相关人员作为体系落地具体的执行人员, 这些人员自身的专业素养、操作技能、责任意识都会直接给体系运行带来的效果造成影响<sup>[1]</sup>。当下, 很多检测机构虽然构建起比较完善的体系文件, 不过因为人员能力存在不足使得体系出现“空转”情形、检测数据有所失真等问题经常出现。基于这样的情况, 立足机构实际运营呈现出来的场景, 深入探索人员能力建设具有的关键环节以及优化所用策略, 达成人员能力情况和体系管理工作能够同频共振, 成为生态环境检测机构实现高质量发展的重

要课题。

## 2 生态环境检测机构体系管理中人员能力建设的核心价值

### 2.1 保障检测数据质量的核心前提

生态环境检测工作具有非常强的专业性, 从样品进行采集、做前处理、使用仪器操作以及到数据进行计算、编写报告, 每一个环节都会有严格的技术规范和操作标准, 而这些标准能得到落实最终要依靠检测人员具备的能力。在体系管理工作当中, 人员能力达到标准是保证检测流程符合规定、数据真实且可靠的基础条件。要是人员缺少扎实的专业知识, 可能会产生样品采集点位存在偏差、做前处理操作不符合规范等问题; 要是操作技能不够好, 容易造成仪器出现故障、数据读取产生误差, 进而对检测结果具有的准确性造成影响。只有人员能力和检测标准、体系要求能够精准契合, 才可以从源头上避免数据失真存在的风险, 给环境治理用到的决策供给可靠的参考依据<sup>[2]</sup>。

【作者简介】郭亚凡(1990—), 女, 中国山西临汾人, 硕士, 工程师, 从事生态环境监测研究。

## 2.2 推动体系管理落地的关键支撑

检测机构所进行的体系管理包含了质量管理方面、安全管理方面、流程管理方面等多个维度内容,体系文件要实现有效执行离不开全体人员的参与行动。人员能力建设工作中不但包括对专业技能进行提升,还涉及对体系文件的理解能力以及执行能力的培养活动。具备较强能力的人员,能够准确地掌握体系文件的核心要求内容,把规范流程转化成为操作习惯,避免体系文件和实际工作出现脱节情况<sup>[3]</sup>。同时,具有高素质的人员能够主动去发现体系运行当中存在的漏洞问题,提出优化方面的建议,推动体系管理持续不断地完善,形成“人员能力得到提升—体系实现高效运行—管理效能得到优化”这样的良性循环状态。

## 2.3 提升机构核心竞争力的重要保障

当前生态环境检测这个行业的竞争变得日益激烈起来,机构的核心竞争力集中体现在技术实力以及服务质量这两个方面,而这两者的核心载体全都是人员。在体系管理的框架范围之内,强化人员能力建设,能够显著地提升机构的检测技术水平、报告出具的效率以及服务的专业性,进而增强市场的认可程度。和仅仅依靠设备进行升级、流程进行优化的机构相比较,注重对人员能力进行培养的机构更加能够适应行业技术进行更新、标准进行迭代的需求,在市场竞争当中保持优势地位<sup>[4]</sup>。

## 3 生态环境检测机构人员能力建设的现存问题

### 3.1 人员招聘与岗位需求适配度不足

部分检测机构在招聘这个环节存在“重视学历、轻视实操”“重视专业、轻视素养”这样的问题,和体系管理对岗位能力的精准要求出现脱节现象。一方面,招聘的时候过度地关注应聘者的学历背景以及专业对口情况,忽视对实操技能、行业规范认知的考察工作,导致新员工入职之后需要花费长时间进行培训才能够胜任岗位工作,增加体系运行的成本;另一方面,对人员的责任意识、诚信素养考察不够充分,部分检测人员因为缺乏职业敬畏心理,在工作当中存在简化操作流程、篡改数据等违规行为,对体系管理的严肃性造成冲击。此外,部分机构存在岗位设置比较模糊、能力要求不明确的问题,招聘的时候没有清晰的能力评估标准,很难筛选出符合体系要求的人员<sup>[5]</sup>。

### 3.2 培训体系不完善,针对性与实效性薄弱

培训是提升人员能力的核心手段,但是不少检测机构的培训工作只是流于形式,很难满足体系管理以及岗位实操的需求。一是培训的内容同质化的状况很严重,大多是以把通用技术规范和体系文件进行宣读作为主要方式,缺少针对不同岗位去开展专项培训,也没有结合机构自身业务的特点、常见的问题去开展有针对性的教学,这就造成培训内容和实际工作相脱节;二是培训方式比较单一,大多是采用线下集中授课这样的传统模式,缺少实操演练、案例分析、师

徒带教等能让人员沉浸其中的培训,人员参与的积极性不够高,培训效果很难转化成实际能力;三是培训缺乏持续不断的特性,仅仅在新员工入职的时候开展岗前培训,对在岗人员技能的更新、标准的迭代培训重视程度不够,导致人员能力很难跟上行业技术发展与体系管理升级的需求<sup>[6]</sup>。

### 3.3 考核评价机制不科学,激励约束作用弱化

考核评价是检验人员能力、推动能力提升的重要手段。但是有一部分检测机构的考核机制和体系管理要求不相符,很难发挥激励约束的作用。一方面,考核指标的设置不太合理,过度看重检测工作量、报告出具速度等可以量化的指标,忽略了对操作规范性、数据准确性、体系执行度等难以量化指标的考核,导致人员为追求效率而忽视质量,和体系管理的核心目标不相符;另一方面,考核流程只是走个形式,大多采用定期集中考核的方式,缺少日常过程性的考核,很难全面了解人员的实际工作能力与体系执行情况,考核结果的客观性不足;此外,考核结果和激励、晋升的关联程度不高,干得好和干得差差别不明显,既无法激发人员提升能力的主动性,也很难对违规操作、能力不足的人员形成有效地约束,导致人员能力长时间没有进步<sup>[7]</sup>。

## 4 生态环境检测机构人员能力建设的优化路径

### 4.1 精准定位岗位能力需求,优化人员招聘与配置

以体系管理要求为依据,精确地梳理各个岗位的能力标准,是人员能力建设的基础工作。首先,机构应该结合检测业务范围、体系文件要求,把各岗位的职责与能力指标进行细化,明确不同岗位对专业知识、实际操作技能、职业素养、体系认知的具体要求,形成岗位能力的说明书,为招聘、培训、考核提供参考。比如,样品采集岗位需要重点突出野外作业能力、样品保存规范方面的认知;仪器分析岗位需要突出仪器操作的熟练程度、故障排查能力与数据处理能力。其次,优化招聘流程,采用“学历+实操+素养”这样综合考察的模式,除了核查学历背景、专业资质之外,增加实操考核的环节,模拟实际检测场景来考察应聘者的操作规范程度;通过情景提问、背景调查等方法,评估应聘者的责任意识、诚信素养与体系认知程度,确保招聘的人员和岗位能力需求精确匹配。最终,对人员进行合理配置,结合人员所具备的能力特点来分配工作岗位,避免出现人员能力和工作岗位错配的情况,同时建立起人员轮岗的机制,让人员去熟悉不同工作岗位的工作流程以及体系要求,提高综合能力,为体系管理的高效运转提供人力方面的支撑。

### 4.2 构建分层分类培训体系,提升培训实效性

结合机构业务具备的特点和人员能力存在的短板,构建出一套精准高效、分层分类的培训体系,推动人员能力和体系管理要求一同升级。其一,要分层开展相关培训,针对新入职员工开展岗前的集中式培训,重点讲解体系文件、岗位操作的规范、安全管理的要求,配套师徒带教的模式,让

经验丰富的老员工进行一对一的实操指导,保证新员工可以快速掌握岗位技能以及体系要求;对于在岗人员开展常态化的技能提升培训,结合行业技术的更新、标准的迭代状况,定期组织开展专项培训,重点强化实际操作技能、问题排查能力以及体系执行能力;对管理人员开展体系管理的专项培训,提高其把体系要求转化成岗位能力标准、推动体系落实的能力。其二,分类设定培训相关内容,围绕不同工作岗位的核心能力需求,定制专项培训的内容,例如针对报告审核岗位,重点培训数据审核的规范、报告编制的要求以及体系符合性的核查能力;结合机构日常工作中的常见问题、典型案例,开展案例型教学,让人员在分析案例的经过中加深对体系要求的理解,提高解决问题的能力。其三,创新培训的方式,采用“线上搭配线下”“理论结合实操”的融合模式,线上经由学习平台推送体系文件、技术规范等方面的内容,便于人员随时学习;线下开展实操演练、技能竞赛、现场观摩等类型的活动,增强培训的趣味性以及参与感觉,推动培训效果转变成实际能力。

#### 4.3 完善考核评价机制,强化激励约束作用

建立和体系管理深度融合的考核评价机制,通过科学的考核来引导人员提升能力、规范操作。首先,对考核指标体系进行优化,兼顾量化指标与质性指标,量化指标能够包含检测的工作量、报告出具的及时比率等,质性指标重点包括操作规范性、数据准确性、体系文件执行程度、问题整改效果等,确保考核指标全面符合体系管理要求以及岗位能力需求。其次,把考核流程进行健全,采用“日常考核加上定期考核”相结合的办法,日常考核由部门负责人、班组长通过现场检查、工作复盘等方式,实时记录人员的操作状况、体系执行状况;定期考核每季度或者每半年开展一次,结合日常考核结果、实操测试、体系知识考核等进行综合的评价,确保考核结果客观全面。最终,对考核结果的应用予以强化,把考核结果和薪酬福利、晋升提拔、岗位调整直接关联起来,对考核优秀、能力突出的人员给予加薪、提升职位等激励举措,树立起标杆;对于考核不合格、能力不够的人员,开展

具有针对性的专项培训以及帮扶行动,限定时间进行整改,整改之后仍然达不到标准的进行岗位调换或者解除聘用;对于违规操作、违反体系要求的人员,严肃地追究其责任,形成一种“奖励优秀、惩罚恶劣、能向上发展也能向下调整”的激励约束机制,激发人员提升自身能力的主动性以及自觉性。

## 5 结语

人员能力建设属于生态环境检测机构体系管理的核心内容部分,直接和检测数据质量、体系运行效能以及机构核心竞争力存在关联。当前阶段,检测机构在人员能力建设当中存在招聘适配程度不足、培训实际效果薄弱、考核机制不科学合理、能力和体系协同程度不够等问题,对机构的高质量发展形成了制约。通过精准地定位岗位能力需求、构建分层分类的培训体系、完善考核评价机制、推动能力和体系深度协同,同时强化组织保障、资源保障、文化保障,能够有效地提升人员综合能力,达成人员能力和体系管理的同步发展。

### 参考文献

- [1] 刘娇,董海锋.“双随机、一公开”监督检查在社会化生态环境检测机构发展中的作用研究[J].皮革制作与环保科技,2025,6(21):145-147.
- [2] 宋娟梅,张楠,王信梧.淄博市第三方生态环境检测机构现状及建议[J].绿色科技,2025,27(18):196-201+205.
- [3] 邢军,马骏.基于大连市社会化生态环境检测机构监督抽查结果的分析[J].环境保护与循环经济,2024,44(07):87-91.
- [4] 王立榕.生态环境污染快速检测技术及其应用分析[J].皮革制作与环保科技,2024,5(24):68-70.
- [5] 张敏,权伟.生态环境检测现场采样环节的质量管理[J].黑龙江环境通报,2024,37(12):71-73.
- [6] 梁芝丹.生态环境检测及环保技术的应用探究[J].皮革制作与环保科技,2024,5(21):36-38.
- [7] 崔丹丹.生态环境检测报告的关键审核要点及质量提升策略研究[J].皮革制作与环保科技,2024,5(20):187-189.