

食品安全标准及监督管理

我国食品安全与营养人才建设的问题与策略探讨

段博珩¹, 满冰冰², 曾献军³(1. 南昌大学医学部, 江西 南昌 330006; 2. 国家食品安全风险评估中心, 北京 100021;
3. 南昌大学第一附属医院, 江西 南昌 330006)

摘要:目的 食品安全与营养人才队伍是保障食品安全的重要支撑, 本文从卫生系统视角对食品安全与营养相关工作的专/兼职技术人员队伍建设进行分析, 为加强食品安全与营养人才队伍建设提供参考。方法 综合运用文献分析、统计描述、问卷调查、专家咨询等方法, 对食品安全与营养人才队伍建设的现状与问题进行了分析, 提出加强人才建设的策略建议。结果 我国食品安全与营养人才面临着数量不足、结构不合理、技术能力不强, 尤其是高层次领军人才紧缺、人才管理制度机制粗放等问题, 建议坚持服务需求和问题导向, 聚焦主要职责任务分类施策; 以学科为抓手, 建设食品安全与营养领域人才高地; 完善食品安全与营养人才培养体系, 不断提高能力; 创新完善人才管理制度机制, 激发活力调动积极性。结论 应进一步重视和加强食品安全与营养人才队伍建设, 不断提升技术水平和服务能力, 为食品安全提供人才保障。

关键词: 食品安全与营养; 人才建设; 制度机制; 薪酬激励

中图分类号: R155 文献标识码: A 文章编号: 1004-8456(2023)06-0892-04

DOI: 10.13590/j.cjfh.2023.06.015

Discussion on the problems and strategies of food safety and nutrition talent construction in China

DUAN Boheng¹, MAN Bingbing², ZENG Xianjun³

(1. Nanchang University Health Science Center, Jiangxi Nanchang 330006, China;

2. China National Center for Food Safety Risk Assessment, Beijing 100021, China;

3. The First Affiliated Hospital of Nanchang University, Jiangxi Nanchang 330006, China)

Abstract: Objective To provide a reference for strengthening the construction of food safety and nutrition talents, the construction of full- and part-time technical personnel in food safety and nutrition from the perspective of the health system was analyzed. **Methods** Literature analysis, statistical description, questionnaire survey, expert consultation and other methods were comprehensively used to analyze the current situation and problems affecting food safety and nutrition talent team construction while proposing strategic suggestions to strengthen talent construction. **Results** China's food safety and nutrition sector is faced with challenges such as insufficient quantity, unreasonable structure, weak technical abilities, a shortage of high-level leading talents, and a lack of an extensive talent management system and mechanism. Possible solutions involve taking disciplines as the starting point to build a talent stronghold in the field of food safety and nutrition. This includes improving the food safety and nutrition personnel training system, continuously improving capabilities, innovating and improving the talent management system and mechanism, stimulating vitality, and mobilizing enthusiasm. **Conclusion** The construction of food safety and nutrition talent should be given more attention by constantly improving the technical level and service capacity and providing talent guarantee for food safety.

Key words: Food safety and nutrition; talent building; institutional mechanisms; compensation incentives

食品安全是重大的民生工程, 其中, 数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍是保障食品安全的

重要支撑。目前, 我国食品安全与营养相关人才建设取得一定成效, 但仍然存在数量不足、结构不合理、技术能力不强, 尤其高层次领军人才紧缺、人才管理制度机制粗放等问题^[1]。

食品安全与营养相关人才广泛分布于卫生、农业、工信等众多部门和企事业单位。本文主要立足卫生系统视角, 聚焦于食品安全标准、风险监测评

收稿日期: 2023-02-03

作者简介: 段博珩 男 学士 研究方向为公共卫生

E-mail: jerrydbh@126.com

通信作者: 曾献军 男 主任医师 研究方向为卫生技术、公共卫

生 E-mail: xianjun-zeng@126.com

估、营养等工作,对疾病预防控制中心(以下简称疾控中心)从事食品安全与营养相关工作的专/兼职技术人员队伍建设进行分析,以期为加强食品安全与营养人才队伍建设提供参考。

1 资料与方法

1.1 文献分析

在中国知网、PubMed 和 Web of Science 数据库,以食品安全人员、营养卫生人员、队伍建设、人事制度等为关键词,检索 2000 年以来食品安全与营养人才队伍建设和人事管理相关的文献 132 篇(经筛选与本研究内容直接相关的 12 篇)、卫生人事人才相关的规划和政策文件 9 份,并进行整理分析。

1.2 统计描述

利用国家卫生健康委卫生发展研究中心 2020 年卫生人才规划监测评估数据,对省、县级疾控机构食品与营养人员的薪酬现状进行统计描述。样本包括 24 个省(区、市)287 个疾控中心的食品与营养相关专/兼职人员 462 人,其中省级疾控中心 24 个、食品与营养相关专/兼职人员 122 人,县级疾控中心 263 个,食品与营养相关专/兼职人员 340 人。

1.3 问卷调查

对部分疾病预防控制中心食品与营养工作相关从业人员进行意向调查,调查内容主要包括其对食品安全与营养人才的配备现状、人才数量与专业能力需求、主要工作任务与工作负荷、人才激励与评价等管理制度机制建设的意向。共调查中国疾控中心以及北京市、山东省、青岛市疾控中心的相关人员 120 人,其中卫生技术人员 79 人、管理人员 27 人、其他技术人员 14 人。

1.4 专家咨询

就食品安全与营养人才队伍建设,包括人才规模与专业方面的需求、人才管理的制度机制等,通过一对一访谈的方式,咨询有关专家的意见建议。咨询对象包括国家卫生健康委所属相关单位、有关科研机构的政策专家、人力资源专家、食品与营养相关专家和管理人员共 11 人。

2 结果

2.1 食品安全与营养人才配备不足

目前,国家和地方对食品安全和营养相关人员尚无具体的编制标准和配备要求,根据卫生人才规划监测样本中疾控中心从事食品与营养人员的配备情况,推断省、市、县三级疾控中心专/兼职从事食品安全与营养相关工作人员约 3~5 万人,其中绝

大部分为兼职,除承担食品安全标准、风险监测与评估、营养相关工作外,还承担职业卫生、环境卫生、流行病学调查等多项公共卫生相关任务,一人多岗,工作量大、任务繁重,不能把全部精力投入到食品安全技术支撑工作上。

国家通过事业单位编制制度对疾控中心职责任务和人员配备进行指导和规范。2014 年 1 月,中央编办等《关于疾病预防控制中心机构编制标准的指导意见》明确对疾控中心的人员编制以省(区、市)为单位,原则上按各省(区、市)常住人口万分之 1.75 的比例核定,同时根据区域面积和人口密度予以调整。该人员编制标准规定按照总量控制、分级核定、统筹使用的办法进行配备,但没有明确各项职责任务人员的配备原则,各级疾控中心在食品安全与营养相关的科室设置、专/兼职人员配备方面差别较大。此外,编制标准本身及核定总体上滞后于服务需求和事业发展变化,需要随着疾病预防控制、食品安全与营养工作形势和需求变化予以动态调整。

2.2 食品安全与营养高层次专业人才缺乏

当前,各种食品污染、不合理添加、致病微生物等问题频发,为食品安全风险监测与评估带来更高的挑战,因此对食品安全与营养专业技术人员的技术能力有更高的要求。相较而言,食品安全风险评估、化学检验、毒理等专业领域的人才配备不足、专业能力不高,食品安全监测检验和评估能力尚不能满足保障食品安全的需求。本次问卷调查的 120 人中,77.2% 的调查对象认为食品安全与营养从业人员、技术力量不能满足工作需要,院校专业教育和继续医学教育在教学标准、课程设置以及教学方式等方面难以满足食品安全监管、食品污染治理等服务需求。特别是中、西部地区,市、县级疾控机构,缺乏较好的掌握食品安全风险评估技术的人员,在食品风险监测中往往只能承担采样的工作,而不具备开展检验、风险评估相关工作的能力。

坚持高端引领是人才队伍建设的基本路径,在食品安全与营养技术领域,我国相关的高层次人才特别是战略科学家、领军人才和创新团队较为缺乏,缺乏在食品安全相关关键技术上“一锤定音”的能力,食品安全与营养技术人才的国际竞争力不足。

2.3 食品安全与营养人才管理制度不完善

国家对卫生事业单位实行统一的事业单位人事管理制度,所有专业技术人员均是按所在机构类型统一管理,而缺乏按人群、按特定任务相匹配的人事管理政策。限于所在疾控中心属于一类事业单位,食品安全与营养专业技术人才的人事管理总

体上呈现“规范有余、活力不足”。在岗位设置与配备方面,对于食品安全与营养人才配备标准不明确,岗位结构不合理;在人才评价方面,目前除医、护等主体系列外,食品工程、化学等人员均不在卫生系列评审,一些专业技术人员缺乏职业认同感、归属感不强,人才流失严重^[2-4]。

在薪酬激励方面,薪酬水平不高、动力不足。根据国家卫生健康委卫生发展研究中心2020年卫生人才规划监测评估中对287个疾控中心的薪酬相关数据,2019年样本机构食品安全与营养相关从业人员年均收入为9.66万元,低于医疗卫生机构平均收入水平(12.31万元),与疾控机构总体水平比较接近。其中,人均基本工资4.03万元,占41.7%;人均绩效工资3.32万元,占34.4%;人均津贴补贴2.01万元,占20.8%;其他0.3万元,占3.1%。省级样本机构相关人员年均13.72万元,初级、中级、副高、正高不同职称之间人员薪酬水平之比为1:1.27:1.51:1.97。县级样本机构相关人员年均9.78万元,不同职称之间人员薪酬水平之比为1:1.30:1.50:2.11。总体上,绩效工资改革后激励和活力不足,人员待遇不高,影响工作积极性。

3 讨论与建议

坚持服务需求和问题导向,聚焦标准、监测评估、营养等主要职责任务,分类施策。围绕食品安全标准、风险监测与评估、营养等主责主业,聚焦国家食品安全与国民营养计划需求,分层分类施策,在国家食品安全整体规划内坚持人才优先发展,加强食品安全重点领域人才队伍建设,充分发挥人才的引领性作用,提高食品安全保障和技术支撑能力。其中,对于食品安全标准领域的人才建设,突出技术能力,重点体现专业性特点;对于营养领域人才建设,突出宣传普及,体现广泛性;对于食品安全风险监测评估领域人才建设,加强监测网络和体系能力,体现协同性。

发挥“集中力量办大事”的人才制度优势,探索建立以食品安全和营养特定任务为导向,动员全社会广泛参与的人才集聚机制。以网络和平台为抓手,通过设立食品营养“专业中心”“区域中心”“基地”“实验室”等,集聚专业公共卫生机构、医疗机构、高校、科研院所等专业机构的力量,形成更广泛的食品安全技术网络体系。以职业分类为抓手,通过设立食品安全与营养相关的特定职业,重点加强风险监测预警等专/兼职人才培养。以继续教育和职业技能培训为抓手,提升劳动者食品安全与营养卫生素质和职业健康保护能力,为实现全民参与的

人才集聚机制奠定坚实基础。

坚持高端引领,以学科为抓手,建设食品安全与营养领域人才高地。高层次人才建设普遍遵循以计划或项目为载体,推动高层次人才开发的方式。美国、欧盟、日本等国家和地区均制定了多种人才、教育相关领域的战略规划、资助计划与项目,促进包括食品安全人才在内的各种人才队伍发展^[5-6]。因此,需要面向世界食品安全与营养科技前沿,培养造就一批高层次人才。以引领食品安全与营养领域技术创新和前瞻性问题为核心,依托国家重大项目、实验室、重大人才计划,培养和发现具有深厚科学素养、判断力强的战略科学家;以食品安全与营养领域技术应用为重点,培养技术精湛,具有显著社会效益、同行公认的领军人才;推行首席专家制度,在食品安全与营养分领域设“首席专家”特设岗位;搭台通路,加强对青年科技人才的支持,鼓励青年人才积极参与食品安全技术创新任务。充分发挥人才引领作用,助力食品安全风险监测、评估、标准、营养等专业技术团队建设,带动食品安全与营养人才队伍的整体发展。

坚持提高能力,完善食品安全与营养人才培养体系,推进岗位胜任力导向的人才培养。理想的食品安全与营养人才队伍需要具有扎实的专业基础、具备多学科知识背景,能较好把握法规政策,擅于跨部门协作,并具有一定的国际化视野。建立食品安全技术支撑人才教育培训制度,围绕上述整体胜任力要求,通过学历教育、毕业后教育和继续教育,提升现有人员专业技术能力。针对食品标准、风险监测与评估、营养等关键技术,有重点地开展分级、分类培训,采取集中式、分散式、互动式等形式多样的教学方式,提高培训的针对性和实战性^[7-8]。

创新完善食品安全与营养人才管理制度机制,激发活力调动积极性。推进所在机构人事管理综合配套改革,服务于建设强大的公共卫生体系。完善编制管理制度,按照“一定效率、供需匹配”原则,综合考虑职责任务、工作负荷、服务效率、人员现状以及需求导向等因素,动态调整疾病预防控制机构的编制标准和结构,明确各级机构食品安全和应用人才的配备标准;落实《国民营养计划(201—2030)》和《健康中国行动(2019—2030年)》要求,达到合理膳食行动中要求的我国每万人配备营养指导员1名的建设目标。完善疾控机构绩效工资制度,建立基于岗位价值评估,以基本工资和岗位固定工资为主、特定公共卫生任务绩效工资相结合的薪酬分配机制,充分发挥津贴补贴的调节作用;进一步完善激励保障机制,通过科研绩效等方式提高

人才待遇;完善高层次人才培养、引进与使用机制,协同推进“揭榜挂帅”制度,形成以创新价值、能力、贡献为导向的评价体系,充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配,引导高层次人才潜心研究和创新。以职业分类和岗位需求为基础,分类制订食品安全、营养专业技术人员和技能人员职称(技能等级)的评价标准、评价办法,为各类人才搭建职业发展阶梯。

参考文献

- [1] 张光鹏,闫丽娜,李晓燕,等.我国卫生健康人力建设的进展与挑战[J].中华医院管理杂志,2022,38(7):486-489.
ZHANG G P, YAN L N, LI X Y, et al. Progress and challenge of health human resources development in China [J]. Chinese Journal of Hospital Administration, 2022, 38(7): 486-489.
- [2] 彭剑锋.战略人力资源管理:理论、实践与前沿[M].2版.北京:中国人民大学出版社,2022.
PENG J F. Strategic human resource management: theory, practice and frontiers [M]. 2nd ed. Beijing: China Renmin University Press, 2022.
- [3] 王国洪,马盛楠.我国公共卫生人才队伍建设的现状分析及对策研究[J].中国人事科学,2022,50(2):18-27.
WANG G H, MA S N. The countermeasures and the analysis on the current situation of the construction of public health talent team in China[J]. Chinese Personnel Science, 2022, 50(2): 18-27.
- [4] 李创,罗乐宣,周海滨,等.健康中国战略背景下深圳市公共卫生体系改革与实践[J].中国卫生政策研究,2019,12(12):20-24.
LI C, LUO L X, ZHOU H B, et al. Reform and practice of public health system in Shenzhen under the background of healthy China strategy [J]. Chinese Journal of Health Policy, 2019, 12(12): 20-24.
- [5] DUBOIS C A, SINGH D. From staff-mix to skill-mix and beyond: Towards a systemic approach to health workforce management [J]. Human Resources for Health, 2009, 7: 87.
- [6] KOOPMANS L, DAMEN N, WAGNER C. Does diverse staff and skill mix of teams impact quality of care in long-term elderly health care? An exploratory case study[J]. BMC Health Services Research, 2018, 18(1): 988.
- [7] 任涛,吕筠,余灿清,等.疫情后时代我国公共卫生教育和人才队伍建设的思考[J].中华预防医学杂志,2020,54(5):457-464.
REN T, LV J, YU C Q, et al. System construction and education development of public health rethinking public health education and public health workforce development in China[J]. Chinese Journal of Preventive Medicine, 2020, 54(5): 457-464.
- [8] 李颖,李莉,牛玉存,等.国家新型公共卫生与预防医学体系建立的几点思考[J].中华预防医学杂志,2020,54(5):469-474.
LI Y, LI L, NIU Y C, et al. Several considerations on the establishment of a new public health and preventive medicine system in national level [J]. Chinese Journal of Preventive Medicine, 2020, 54(5): 469-474.