

环境监测人才队伍建设的思考

叶寒鑫 戴智洋 程超

浙江多谱检测科技有限公司

DOI:10.12238/eep.v3i11.1111

[摘要] 在环境监测中,人才队伍的建设是监测工作的重要部分,其素质与能力的高低影响着监测数据的精密性、完整性以及代表性等。在不断发展的今天,对生态环境监测工作也提出了更高要求。环境监测垂改、监测事权上收、环境影响备案等系列改革,推动了社会化环境监测服务市场的发展,提升了各行业对环境监测工作的需求。为提高环境监测工作的水平和质量,要加强环境监测人才队伍的建设,为环境监测行业更好地发展提供保障。

[关键词] 环境监测; 人才队伍; 建设; 思考

中图分类号: D296.2 **文献标识码:** A

1 环境监测工作的背景

20世纪70年代至今,环境监测形成了较为完善的体系。环境监测人才队伍日益增多、结构日渐完善、技术逐渐进步。随着生态文明建设工作的稳步推进,生态保护红线、环境质量底线、资源利用上线、环境准入负面清单“三线一单”工作的开展对环境监测数据质量提出了更高的要求。然而环境监测数据质量的提高在于环境监测人员的能力,因此环境监测人才队伍得以更好地培养发展,是提升生态环境监测数据质量的保障。

2 环境监测人员队伍建设存在的问题

2.1 员工培训机制不完善

目前,环境质量监测员工大多为非专业人士,其对环境监测质量结果不能进行更高层次的研究和分析。并且,由于员工培训机制的不完善,环境监测理论也难以形成。该环境质量管理人大多是从现场环境监测人员中随便挑选的,其现场监测能力较为丰富,但缺乏专业理论知识,对于监测结果质量中存在的问题不能及时发现并纠正。因其不具备管理经验,对于环境监测突发的现象不能及时解决,从而导致其监测效率低下。我们既然发现了这个问题,那么相关人员应该深刻反思,提出解决办法,完善员工培训机制。

2.2 管理形式不到位

环境管理对环境监测质量要求极高,并监测质量管理人员严重不足,无法顺利开展高质量管理工作。随着监测管理任务的增多,为了完成大量监测任务,他们只好复杂问题简单处理,只一味追求工作的数量而忽视了监测工作的质量,导致监测数据不准确,监测结果不能作为治理重要的依据了,监督过程从而成为了一个空壳,也失去了监督管理的意义,环境监测质量的结果不能保证真实性,监测信息的不准确使环境保护工作的开展受到了严重影响,治理步伐不前行反而倒退,所以,要加强监测部门的管理形式。

2.3 管理队伍整体水平不高

当前,环境监测体系基本系统化、全面化。其监测质量的好坏依赖于管理人员队伍的整体水平。当下的重点工作内容要求管理人员具有足够的监测实际工作经验与专业的技术水平,在具体监测环节中会出现很多难以预料的情况,这就需要制定严格质量控制标准,以防对控制准确性造成影响。但是由于管理人员工作能力不足,又缺乏理论与实践相结合的本领,使监测质量提高不上,不能高质量完成任务。再加上由于我国环境监测管理人才资源库相对较为匮乏,无法为完成高质量的监测工作提供可实用

人才,因此,加强环境监测管理队伍整体水平的提升非常重要。

2.4 环境监测质量理论体系相对缺乏

我国环境监测技术起步比较晚,对其技术应用时间不长,所以其理论体系相对缺乏。与环境监测而言,其监测质量是第一重要因素。当前,环境监测技术理论体系主要包括监测原理和监测方法,但由于监测技术应用时间比较短和相关质量管理方面研究的比较少。对于员工的管理也没有准确系统的理论,只是局限于他们日常生活中最基本的工作方式,但是忽略了对他们监测技术的严格要求。导致他们在平常工作易出现消极的工作态度,使得监测工作的开展十分随意。在实际操作中,由于环境监测质量理论体系比较缺乏,缺乏完整系统性,直接影响管理者对其管理,不能及时找出监测中存在的问题,也不能及时处理问题,使得他们给出的监测结果不清楚,监测质量不合格,不能发挥监测的作用。甚至连监测对象也搞不清楚,完全就是“瞎子过河式”的监测,这就对我国环境治理造成了严重威胁,不仅不能及时纠察其源头,反而还误导治理部门,让他们错误执行,所以,管理人员必须建立一套完善的质量理论体系。

3 对环境监测人才队伍建设的思考建议

3.1 引进创新人才

培养生态环境行业高、尖人才,是打造生态环境监测队伍铁军的重要途径。由于生态环境监测工作涉及物理、化学、生物学、气象、地理学等相关学科,不仅需要人员具备丰富的知识面,还要有一定的工作经验,因此很难快速打造出全能的环境监测人才队伍。所以,在注重培养专业性技术人才的同时,也要加大引进人才的力度,多引入学历高或综合能力强的复合型人才,有助于开展环境监测新领域的工作,打造专业化、多元化、全能化、综合化的生态环境监测人才队伍,适应生态文明建设工作的需要。

3.2 完善人员管理制度

有道是“没有规矩不成方圆”,完善生态环境技术人员管理制度,是打造生态环境监测全能人才队伍的前提。首先,需要地方生态环境局充分考虑生态环境监测队伍人员专业化、专职化的同时,生态环境监测部门也需要制定科学的人才招聘制度,根据工作实际情况,招聘录用符合岗位要求标准的人员。其次,要明确人员的工作权利及义务,如工作最高管理者、内部审核人员、质量监督负责人、档案管理人员等,职责分清,有效做到各司其职。

3.3 提高生态环境监测技术人员综合能力

人员综合能力如何,直接决定着环

境监测队伍水平的高低。环境监测人员的责任感、专业知识、工作能力等都关乎着环境监测工作的质量,决定着环境监测队伍的整体水平。因此,想要打造环境检测全能人才队伍,一定要从技术人员出发,不断提升生态环境监测技术人员的业务能力和综合水平。首先,需要完善培训体制,加强人才培训工作。高素质的人才有赖于单位的进一步培养,当前普遍的人才培训中,很多生态环境监测站都采用“老带新”的模式,然而想要获得突破性的进展,需要生态环境监测站放宽眼界,充分让技术人员学习更多先进的环境检测新方法、新型设备,进一步丰富人员的环境监测知识和提升环境监测分析水平,确保生态环境监测数据的准确性、可比性、精密性、代表性和完整性。其次,生态环境部门可定期组织生态环境监测站和其他的环境检验检测机构开展内部交流讨论会。如监测人员就采样点位的设置、环境污染原因的分析、监测数据的量质溯源等开展讨论交流,并进行工作汇报和经验总结,让生态环境监测人员相互学习、相互借鉴,丰富环保知识和工作经验,保证监测工作各环节得以有序、高效进展。此外,进一步完善奖罚制度和优化职位晋升体制:以监测业绩为主,合理制订年度绩效及奖励工资考核制度和职位晋升制度,让人员感受到单

位、社会对自身工作能力、工作业绩的认可,充分调动监测人员的主观能动性,积极有效地开展工作,形成良好的竞争环境,确保人才价值的实现。

4 结语

近年来社会经济蓬勃发展,也对我们赖以生存的生活环境的带来了一定的破坏。如今,建设生态文明、美丽中国已成为时代发展的新理念,生态环境监测工作作为环境监管执法、环境治理提供科学的决策依据,其意义和价值日渐增强。由于生态环境技术人员很大程度上影响了环境监测工作的质量水平,因此,生态环境监测工作质量的提升就必不可少要加强人员队伍的建设。为满足社会发展、企业需求,需要建立工作高效、作风良好、工作素养及水平高超的生态环境监测队伍。本文分析了国内现阶段生态环境监测工作的不足,并提出了改进的建议以供专业人员参考。

[参考文献]

[1]杨晶.环境监测质量管理体系队伍建设的的方式与策略思考[J].中小企业管理与科技,2019,(14):63-64+78.

[2]周建洲,张海进.关于打造全能环境监测队伍的思考[J].环境与发展,2019,31(1):147-149.

[3]周洁.为打造全能环境监测队伍的三项思考[J].化工管理,2018,(28):127-128.