

【跨越——北京药品监督管理模式】

方来英 主编

建设一流的药事监管队伍

学习药监

Xuexi Yaojian



图书在版编目(CIP)数据

跨越——北京药品监督管理模式/方来英主编。北京:中国时代经济出版社,2008.1
ISBN 978-7-80221-442-2

I.跨… II.方… III.药品管理-北京市 IV.R954

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 178493 号

跨越——北京药品监督管理模式

方来英 主编

出 版 者	中国时代经济出版社
地 址	北京东城区东四十条 24 号 青蓝大厦东办公区 11 层
邮政编码	100007
电 话	(010)68320825(发行部) 68320498(编辑部) (010)88361317(邮购)
传 真	(010)68320634
发 行	各地新华书店
印 刷	北京恒智彩印刷有限公司
开 本	787×1092 1/16
版 次	2008 年 1 月第 1 版
印 次	2008 年 1 月第 1 次印刷
总 印 张	32.5
总 字 数	577 千字
总 定 价	168.00 元(共四册)
书 号	ISBN 978-7-80221-442-2

版权所有 侵权必究

《跨越——北京药品监督管理模式》编纂委员会

总 顾 问 冯国安
主 任 方来英
副 主 任 连玉明 丛骆骆 卢爱丽 袁 林 安树果 王志勉 李金相
初云海
委 员 (以姓氏笔画为序)
郝田仓 李志强 孙景康 徐伟汉 邱 峰 秦良伟 邢 泉
吴清纯 王小为 王 军 王华忠 王志斌 王良兰 王继珍
王福义 卢天齐 任达志 刘东红 刘术旺 刘建强 刘忠兴
刘秋和 闫学会 佟利家 张爱华 张黎明 李长荣 李对川
李满庆 杨文良 杨俊卿 陆 莹 陈淑兰 祝建中 赵玉杰
徐 来 袁瑞玲 曹长安 梁 叶 温淑兰 潘德玉 薛 玲

《跨越——北京药品监督管理模式》编辑部

主 编 方来英
执行主编 王良兰 刘俊华
副 主 编 朱颖慧 高继龙
编 写 组 方来英 连玉明 丛骆骆 王良兰 刘俊华 朱颖慧 高继龙
张 颖 许 鹏 阎兆麟 胡艳红 刘子婷 蒋淑珍 彭永胜
李瑞香 胡 凯 秦坚松 张志强 王 竞 马文姬 白妙珍
资料统筹 张 颖
图片总监 张 颖
设计总监 胡 凯 张志强
印刷总监 李成林

编 辑 北京市药品监督管理局
北京国际城市发展研究院

学习药监

——建设一流的药事监管队伍

药监局是一个全新的机构。这种“新”首先体现在它成立于以变化为主要特征、以变化速率论英雄的世纪之交。面对经济转型、社会转轨、消费升级、知识经济、WTO 等严峻的挑战,药监局准备好了吗?

药监事业是年轻的事业。这种“年轻”不仅指其成立时间短,更重要的是,我国的药品监管事业是在一个全新经济背景下引入的一个全新监管模式。没有成例可援,没有成法可依,推动事业发展的唯一手段是创新。那么,药监局准备好了吗?

药品行业是高科技行业。现代科技既可以是天使的翅膀,也可以是魔鬼的魔杖。在以高新技术为先导的知识经济时代,与其他事业的发展一样,科技和人才将日益成为药监事业发展的决定性因素。那么,药监局准备好了吗?

北京市药品监督管理局的做法是:建设学习药监。

[新理念] 学习创新·科学监管

01 时代变革与药监创新	2
第一节 知识时代呼唤学习文明	2
第二节 四大挑战催生学习药监	5
02 什么是学习药监	10
第一节 学习药监的基本概念	10
第二节 学习药监的基本理念	13
第三节 学习药监的技术路径	16
03 建设学习型药监机关	20
第一节 锻造组织学习力	20
第二节 以学习力提升创新力	22
第三节 以创新力增强执行力	25

[新模式] 以学习战略实现科学监管

04 用机制激活系统学习力	28
第一节 愿景激发动力	28
第二节 制度激发活力	33
第三节 培训激发能力	38
05 用整合增强组织创新力	44
第一节 自我超越——西城分局的创新动力学模型	44
第二节 管理变革——延庆分局的八字工作法	54

第三节	资源整合——顺义分局的“三三三”机制	65
06	用知识战略提升机关执行力	74
第一节	打造“人”的工程——海淀分局的“选苹果”理论	74
第二节	数字化战略——门头沟分局的“数字药监”规划	79
第三节	网上监管——平谷分局探索非现场监管新途径	86
 [新价值] 一流的药监文化		
07	与时俱进的首都药监精神	90
第一节	共同的价值体系——宗旨与使命	90
第二节	共同的目标体系——追求卓越,实现“四个一流”	92
第三节	共同的理念体系	94
第四节	共同的行为规范体系	95
第五节	药监文化提升系统价值	98
08	坚强有力的文化建设措施	100
第一节	养浩然正气,树公正廉洁形象	100
第二节	养蓬勃朝气,树创新进取形象	103
第三节	养昂扬锐气,树依法行政形象	105
第四节	养和谐人气,树高效服务形象	107
09	各具特色的文化建设模式	110
第一节	朝阳的“情感+规则”模式	110
第二节	东城分局的“四导四进”模式	115
第三节	北京市药品不良反应监测中心“效能中心”模式	120

[新理念]

学习创新·科学监管

理念是什么？理念是一种思想，新理念为你提供推动变革的新“马达”；理念是一种角度，新理念为你开启认识事物的新大门；理念是一种方法，新理念为你开辟解决问题的新路径；理念是一种关联，新理念为你指出提升价值的新坐标。

北京市药品监督管理局通过引入学习文明新理念，锻造组织学习力，以学习力增强创新力，以创新力提升执行力，从而使他们能够从容应对复杂多变的监管形势，在科学监管的道路上健步前进。

01 时代变革与药监创新

第一节 知识时代呼唤学习文明

学习速度<变化速度=死亡

随着经济全球化和世界多级化格局的形成,随着以信息技术为先导的高科技的迅猛发展,人类已经进入新的时代。有人把这个时代称作“信息时代”或“知识时代”,这是因为与以往不同的是,这个时代以知识的快速发展为主要特征和根本动力,带动整个社会全面发展。知识在这个时代成为第一位的发展要素。从知识变化的现象上来看,人类社会已经出现了知识倍增和加速淘汰的趋势。据有关资料显示,1900~1950年知识增加一倍,1950~1960年知识增加了一倍,1961~1962年仅两年知识就增加了一倍,专业知识半衰期从原来的几十年到十几年,成为现在的5~7年。在知识快速更新的推动下,世界经济开始由能量驱动的物质经济向由知识驱动的知识经济转型,知识的经济价值和社会价值成为改造经济、改变社会的强大力量。

在这种背景下,快速变化的世界使每一个国家、每一个城市、每一个企业和组织、甚至每一个人都将深刻感受到竞争的压力和变化的紧张,知识、技能快速折旧,信息高速流通,人们可以选择的生存策略,首先是学习。“学习速度小于变化速度就等于死亡($L < C = D$ 。Learning,即学习的速度;Change,即变化的速度;Die,是死亡。)成为当今世界普遍适用的一条基本定律。谁掌握了更多、更新、更有价值的知识,谁就掌握了未来发展的主动权。

知识决定发展

知识渗透于组织的各个环节,决定着组织的存在和发展。如果把组织比做一座大厦,那么知识就是支撑这座大厦的钢筋和水泥。有多少钢筋水泥,就决定大厦的规模有多大;有什么样质量的钢筋水泥,就意味着大厦有多么牢固;有什么样的修缮措施和更新策略,就意味着大厦能立多久。

知识一般以四种形态有规律地存在于组织中:

1. 知识总量。知识总量是指组织所

具有的静态的知识数量和结构。一般包括三个方面的内容：一是把组织凝聚起来的规则或制度；二是组织存在的文化特征和共同约定；三是组织成员即人的教育发展水平、人力结构分布和工作的状态。从制度层面来说，组织具有什么样的制度和管理，就决定了组织是什么样的基本状态，或松散、或紧密，或彼此合作，或彼此独立等等。从文化层面来说，知识决定了此组织与彼组织的差别。从人力资源的层面来说，组织中人的知识水平、知识配置的结构和方式，知识运用的水平，都将决定着组织管理和运行的效率和结果，失去知识的支持，组织信息传递的效率大大降低，组织行动和与外部发生关系的水平大大降低。组织具有什么样的知识结构和知识规模，决定了组织存在的基本状态。组织发展就必须依靠知识总量的提高，使组织晋级到更高的水平。

2. 知识质量。知识质量是指知识内容上的水平与程度。在组织发展中，知识质量决定了组织的发展潜质和能力。知识对组织的作用不仅取决于数量和结构，更取决于质量。知识质量包括知识本身的先进程度、人力资源的素质和能力以及知识与周围环境的和谐程度。知识质量高表现为组织整体相对于环境和竞争对手的能力优势，表现为更多的创新和更多机遇的获得，最终决定了组织发展的潜在力量和可能性。知识质量低表现为组织整体的平

均知识水平偏低，普遍知识内涵不能适应时代发展的需要，很难与外界沟通和联系，很难获得发展的机遇。

3. 知识流量。知识流量是指知识获取、传递及更新的速度和效率。知识能否在组织中高效、顺畅地传递，是非常重要的。首先，知识流量决定了组织中知识的更新和增长速度和效率，流量越大，知识总量和质量都会有快速、大幅度的提高，组织的核心能力就会不断得到加强，使组织日新月异、发展迅速。其次，知识流量对于思想、观念的传递和沟通发挥重要作用，可以保证组织高度的和谐、统一，保持组织较好的响应效率和创新水平。第三，高效的信息流通，使组织与外部环境保持较好的协调性，对外部的变化敏感，提高组织系统的整体活力。于是，知识流量对组织发展的速度至关重要。

4. 知识增量。知识增量是指新知识的比例。对新增知识的关注来源于当今社会知识刷新的速率日益加快，以及知识和技能半衰期日益缩短的客观形势。在这种形势下，对组织发展起决定作用的，恰恰是那些新增知识。这些新增知识包括从旧知识发展和改造过来以适应时代发展需要的那部分，也包括从外部获得的新鲜知识，这些新增知识占知识总量的比重，决定了组织发展的趋势和张力。比重较大，表明组织处于成长的态势，对外部环境反应较快，能够实现内外和谐发展；比

重较小,表明组织处于衰退的态势,内部系统迟钝而脆弱,外部巨大的干扰就有可能给组织带来难以想象的打击。

学习决定未来

知识只有通过学习才能得来。有什么样的学习文明,就将产生什么样的学习效率和水平;有什么样的学习,就将有什么样的知识。尽管可以通过聘用人才来扩充和更新知识,但这些人才的知识也是靠学习得来的。如果整个系统缺乏有效的学习机制,那么人才也将不会产生。

第一,学习体系决定了知识总量。在良好的学习体系中,知识不断积累,管理不断完善,学习的结构产生出知识的结构,学习体系的完备决定了知识总量的较高水平。

第二,学习内容以及特有学习文化形成的价值判断,决定了知识质量。学习是主动接受知识的行为,因而在学习中,人们会自觉不自觉地选择自己认为有用的

知识,并由这些知识构成学习的内容。往往这种主动性决定了学习的质量。具有较高学习力的组织,就有眼光来选择那些与时代发展相协调的主流知识,从而提升自身的知识质量。相反,不具有学习力的组织,就会误入歧途,反而降低自己的知识质量。

第三,学习载体和学习机制决定了知识流量。互联网技术的出现和广泛应用,使得学习在电子化的载体上产生出很高的效率,知识传递的速度加快,流量增加。另外,不同的学习机制将形成不同的学习条件和知识传递方式,良好的学习机制将有利于建立有序、高效的学习秩序,从而增加了知识传递的数量和速度。

第四,学习方法、模式、技能和经验决定了知识增量。好的学习方法是目前快速获得新知识的唯一途径。有什么样的学习方法,就有什么样的知识增长。没有学习方法,要么是新知识根本无法获得,要么是暂时获得而转瞬即逝。

第二节 四大挑战催生学习药监

新体制的挑战

北京市药品监督管理局是根据北京市机构改革方案于2000年2月组建成立的,其职责是依法对北京地区的药品、医疗器械的研发、生产、流通、使用等各环节进行全过程监管。2001年9月,按照首都行政区成立了18个区县药品监督管理分局,并随着市区两级药品检验所、医疗器械检验所和医药信息研究所的划转,在全国率先完成了省以下垂直药品监督管理机构的组建。以往分散在卫生局、医药管理局的药政、药检以及药品生产、流通管理职能实现了集中统一。此后又相继成立了辅佐行政审批的相关技术机构。2005年又增加了保健食品、化妆品的生产、流通等监管职能。2006年9月成立了药监亦庄分局。北京市药品监督管理局逐步完成了“一局、三所、十九个分局、八个中心”的药品监督管理新体制,即一局:市药监局;三所:市药检所、器检所、信息所;十九个分局:区县分局和亦庄分局;八个中心:药品审评中心、医疗器械审评中心、保健食品和化妆品审评中心、药品认证管理中心、药品不良反应监测中心、机关服务中心、老干部活动中心、人才咨询服务中心。

在国家药品监管体制变革的同时,随着2001年新修订的《药品管理法》的颁布实施,一系列涉及药品研究、生产、经营和使用的管理规章、办法相继修订出台,以《药品管理法》、《药品管理法实施条例》、《医疗器械监督管理条例》等为核心的药品、医疗器械、保健食品、化妆品监督管理法律法规体系逐步建立。

适应新的监管体制、新的法律法规、新的监管手段的唯一办法是学习。

新形势的挑战

进入新世纪以来,我国药品监管面临的形势主要有以下几个新的特点:

一是随着市场经济体制的逐步建立,利益格局日益多元化,在邓小平理论和“三个代表”思想指导下,中国共产党逐步完成了由“革命党”向“执政党”的历史性转变,加强党的执政能力建设成为时代的最强音,科学发展观、依法治国、和谐建设等一系列新的治国思路相继出台。这对药监部门进一步增强科学监管能力、提高和谐监管的水平提出了新要求。

二是随着改革开放的进一步深化,我国进入一个新的历史转型期。经济结构、社会结构和消费结构已经或正在发生许多深刻的变化。随着经济的快速发展,生活水平日益提高,人民对药品的需求也由单纯追求数量上的满足转变为追求质量

上的提高。与此同时,由于社会转型时期的种种原因,药品安全仍呈现高风险趋势,成了党和政府高度重视、人民群众普遍关心的重大社会问题。

三是医药产业快速发展。作为朝阳产业,北京市医药 2004 年生产总值达 169.67 亿元,位居全国第 7 位,近 5 年来的年均增长率为 26.40%,高于全国平均增长水平;北京市医药工业产品年销售收入 163.7 亿元,近 5 年来的年均增长率为 20.40%,居全国首位。北京市医疗器械年工业生产总值 39.89 亿元,医疗器械年工业销售收入 39.47 亿元,位居全国第二位。近 300 家药品研发机构、245 家药品生产企业、254 家批发企业、2700 余家零售药店、1130 家医疗器械生产企业和近 7000 余家经营企业、470 家一级以上医院和近万家涉药门诊部、社区卫生站,还有 370 余家保健食品、化妆品生产企业及数不清的经营企业——庞大的医药产业规模为新的监管机构带来巨大压力。

四是我国医药市场国际化程度不断提高。我国加入 WTO 后,医药对外开放领域逐渐加大,更多国际医药企业进入我国,我国医药企业走向国际化的趋势也日益明显。医药市场呈现出了“国际竞争国内化、国内竞争国际化”的情形,企业之间的竞争更加激烈。随着医药企业大规模、大范围的重组速度加快,药监工作将会面临更多形式的医药企业、更多种类的医药

产业、更多业态的发展模式和更加复杂的产权类型。这些新情况、新形势,对北京市药品监管工作的国际化水平以及监管手段的灵活性和多样性提出了更高的要求,对药监干部的知识结构、文化水平、管理能力提出了全新的要求,需要培养一大批既能熟悉药学专业知识,又能精通法律、经济等多方面专业知识,具有较强行政管理能力的高素质的行政执法专业人才。

适应新的形势、有效加强药品监管的首要途径是学习。

“新北京、新奥运”的挑战

北京是首善之都。“十五”期间,北京市经济、政治、文化、社会等领域的建设在改革、稳定和发展中取得了巨大成绩。全市 GDP 年均增长 11%,人均生产总值达到了中等发达国家水平。北京市“十一五”规划纲要提出了建设“创新的北京”、“和谐的北京”和“宜居的北京”的战略目标,要把北京建设成为主要依靠科技、知识、人力、文化、体制、管理等创新要素驱动发展的创新型城市;要按照“民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处”的要求,把北京建设成为社会主义和谐社会的首善之区;要坚持以人为本和促进人的全面发展,把北京建设成为适宜人们居住生活和创业发展的宜居城市。这是基于国际国内环境变化和发展的客观要求作出的重大决策。适应建

设“新北京”的要求,药品监管必须全面提高干部素质,大兴学习之风,培养全新、前瞻而开阔的思维方式,创新监管理念、监管机制和监管方法,为“新北京”建设作出更大的贡献。

举办奥运会是对北京经济社会及政府管理现代化和国际化水平的一次全面检阅。2008年奥运会期间,将有数万名运动员、教练员、记者和数百万名游客聚集北京,这对医疗卫生药品供应保障工作提出了很高的要求。同时,随着筹办奥运会,随着首都经济社会快速发展,人们生活水平大幅度提高,人们对与生命健康相关的药品、医疗器械等日益关注。所有这些都为药品监督管理进一步提高药品供应保障体系的有效性、增强药品质量的可靠性、提高药品市场的规范程度提出了更高的要求,同时也对药监队伍的整体素质、监管能力和监管水平提出了新的要求。

北京市药监系统作为首都的药品监督管理部门,这一特殊地位决定了药监部门必须牢固树立首都意识。所谓首都意识,就是监管工作的理论、方法、措施及其客观效果,必须做到与时俱进,体现时代性、把握规律性和富于创造性,必须与首都的性质、地位相符合、相匹配,具体表现为一流意识、创新意识和责任意识。这种由首都的特殊地位带来的工作高标准,必然对干部的素质提出更高的要求。

只有加强学习,才能使药监干部的知

识结构和素质适应工作需要。

新队伍的挑战

药监系统是一个比较特殊的系统,特殊的系统对干部队伍的素质也就有着特殊的要求。其特殊性主要表现在三个方面:

第一,它是一个专业技术性非常强的系统。北京市药品监督管理局负责对药品、医疗器械、保健食品、化妆品(简称“三品一械”)实施全过程的监督管理,要对研制、生产、经营、使用等各个环节进行严格把关。因此,要求干部队伍具有较高的专业技术水平。

第二,药监系统作为政府执法部门,其任何工作都必须依法进行。因此,对干部队伍来讲,必须具备较系统的法律知识,必须有较强的法律意识和依法行政的能力。

第三,药监工作是关系到老百姓生命健康和生命安全的工作,这就要求药监干部队伍具有较强的政治意识和大局意识,要有对人民群众高度的负责精神。

北京市药品监督管理局成立以来,一直十分重视人才工作,针对人员“进、管、用、出”的四个主要环节,在探索建立人才公开公平的竞争机制、奖优罚劣的激励机制和能进能出的代谢机制三个方面,取得了初步成效。但仍然存在一些问题和不足,主要表现在以下几个方面:

干部素质与监管工作需求相比还存在差距。从人员的构成看存在新人多、老人多的特点，老人在思想观念上有待提高，而新人在工作经验上也有待加强。同时，由于药监系统工作的特殊性，要求干部队伍具有较强的政治素质、执法能力和业务能力。市局通过开展大量的培训取得了一定的效果，但与实际的监管工作需求相比，还存在一定的差距。

干部结构不合理。到目前为止，市局系统有独立行政单位 19 个，公务员编制 482 名；行政执法单位 1 个，执法专项编制 44 名；事业单位 28 个，编制 512 名。专业结构涵盖中药、西药、医疗器械、法律和

党务管理。全系统共有处级干部 100 名，其中正处级干部 33 名，平均年龄 48 岁；副处级干部 67 名，平均年龄 46 岁。博士学历 1 名，研究生学历 5 名，大学学历 60 名，大专学历 34 名。干部结构不合理，主要存在三个方面的问题：一是领导层年龄明显偏大，局级干部中没有 30 多岁的，处级干部中 30 岁左右的也很少。二是有的分局领导班子专业结构搭配不太合理。三是年龄大的经验丰富但学历偏低，年纪轻的学历高但经验不足。

干部使用机制还不够健全。在干部的使用上，要建立起公平公正、能上能下的用人机制，真正使“能者上、庸者下”，但在



实际操作中,基本能做到让“能者上”,但让“庸者下”这一方面还有欠缺。

缺乏有效的干部评价机制。在评价、提拔和使用干部的过程中,并没有一套科学有效的干部评价机制,大部分时候,是简单地看工作业绩,看工作表现,凭印象,凭大家的评价,这不可避免地会带来干部评价中的主观主义,不能客观、公正、准确地反映一个干部的真实情况,从而带来干部使用中的不合理性。

干部个体化培养开发体现不足。在人力资源开发工作中,市局制定了《队伍素质建设工程》,提出了干部队伍建设的总

的发展目标及实施措施,但在关注干部个体的发展成长方面做得不够,对干部个体的职业发展没有明确的规划与设计,这在一定程度上影响了队伍素质建设总体目标的实现。

干部激励机制单一。由于受职位的限制以及规范工资的限制,通过职位晋升激励是很有限的,薪酬激励根本就无法执行。对于干部的激励需要创新途径。

提高干部队伍素质、加强人力资源管理的首要途径还是学习。

02 什么是学习药监

第一节 学习药监的基本概念

学习药监是一项打造高素质队伍的系统工程

学习药监是一系列推动全员学习、终身学习以促进干部素质提高的机制和方法。一个组织,从表面上看,仿佛支撑组织发展的是那些硬件设备、资金和设施,但那些物质的东西不会自己组织起来,也不会自觉行动。从本质来说,这些有形的物质并不是组织的真正所有,也不能真正为组织的存在和发展起到决定性作用。而组

织的存在和发展,恰恰取决于那些运用这些物质的人以及人所承载的知识、技能和经验,取决于把组织凝聚起来的规则和文化,取决于让组织能朝着同一方向有效行动的思想和观念。因此,是人的因素决定了组织的存在和发展。

为了确保首都药品监管工作的顺利开展,北京市药品监督管理局在建局伊始就把队伍建设放在了战略的高度。建局之初确立的“四、三、二、一”监管思路,其中的“一”就是“建立一支高素质的干部队伍”,“争取在二至三年时间内,通过全局上下的共同努力,把北京市药品监督管理局

局创建成政令畅通,纪律严明,作风过硬,廉洁高效的特别能战斗的坚强集体。”2003年,为了把药监事业推进到一个新高度,北京市药品监督管理局创造性地开展了“两个工程”建设,即“药品质量保障工程”和“队伍素质建设工程”。其中,“队伍素质建设工程”是“人”的工程,是塑造新时期高素质人才,解决建设一支什么样的药监队伍的工程。围绕两个工程建设,北京市药品监督管理局又提出了“人力资源



立体开发计划”。这一系列举措,构成北京市药品监督管理局打造学习药监的基本框架。

学习药监是一场建设高效能机关的管理变革

学习药监同时也是一场以建设学习型机关为中心、以提高监管效能为宗旨的管理变革。学习药监不仅是一系列推动全员学习、终身学习以促进干部素质提高的机制和方法,更重要的是,学习药监通过引入学习型组织这种现代管理方式,以科学的人力资源管理制度、精简弹性的组织架构和边界明确的责任与协作制度,推动机关效能的提高。

作为一种科学的管理模式,学习型组织带来的是一种理念,一种“修炼”,一种价值。首先,学习型组织是一种以人为本的管理理念,它强调个人在组织中的价值,强调个人与组织的共同进步,强调个

人与组织的“共同愿景”,强调包括个人发展的全面发展;其次,学习型组织是一种“修炼”技术,通过“自我超越、心智模式、共同愿景、团队学习、系统思考”等一系列有效的技术手段,在最大限度地实现个人价值的同时创造出组织的新价值;第三,学习型组织还是一种价值导向,它不仅追求绩效,更追求持续的适应能力和变革能力,通过不断加强个体和团体的能力来创造他们最渴望的绩效。

因此,学习型组织更多的是从理念层而不是从结构层或技术层来定义的。但理念终究需要组织结构和管理技术的支撑,科学的理念与不同的组织结构和管理技术相结合,形成了创建学习型组织的不同模式。

北京市药品监督管理局按照以人为本的科学发展观的要求,适应建设社会主义市场经济和加入WTO后转变职能的需要,以建设一流的监管队伍为目标,通过

实施素质建设工程,树立起系统全体人员的学习、创新和进取的新理念,整合系统学习资源,健全和完善学习制度,加强培训和考核工作,激活系统学习力,增强监管创新力,提高机关执行力,全面提升科学监管能力,努力使每一名药监干部成为学习型干部,每一位党员成为学习型党员,每一个单位成为学习型单位,在全系

