



中华人民共和国国家标准

GB/T 23470.1—2009/ISO 13300-1:2006

感官分析 感官分析实验室人员一般导则 第 1 部分：实验室人员职责

Sensory analysis—General guidance for the staff of a sensory
evaluation laboratory—Part 1: Staff responsibilities

(ISO 13300-1:2006, IDT)

2009-04-08 发布

2009-07-01 实施

中华人民共和国国家质量监督检验检疫总局
中国国家标准化管理委员会 发布

目 次

前言	I
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 能力和职责	2
4.1 管理人员	4
4.2 科研和技术人员	4
4.3 操作人员(评价小组技术员)	6
参考文献	7
表1 人员活动及职责一览表	2
表2 人员能力一览表	3

前 言

GB/T 23470《感官分析 感官分析实验室人员一般导则》分为两个部分：

——第 1 部分：实验室人员职责；

——第 2 部分：评价小组组长的聘用和培训。

本部分为 GB/T 23470 的第 1 部分。

本部分等同采用 ISO 13300-1:2006《感官分析 感官分析实验室人员一般导则 第 1 部分：实验室人员职责》(英文版)。

本部分由中国标准化研究院提出并归口。

本部分主要起草单位：中国标准化研究院、中国农业大学、北京汇源食品有限公司。

本部分主要起草人：刘文、赵镭、汪厚银、吴继红、李绍振。

感官分析 感官分析实验室人员一般导则

第 1 部分：实验室人员职责

1 范围

GB/T 23470 的本部分给出了感官分析实验室人员职责要求的一般导则，以增强感官分析实验室的管理能力、优化人员配置，提高评价效率。

本部分适用于任何一个计划构建规范的感官分析组织结构组织。应主要考虑以下两个方面：

- 实验室人员的教育程度、背景和专业能力；
- 三个层次岗位的人员职责，包括感官分析实验室管理人员、感官分析师和(或)评价小组组长、评价小组技术员。

本部分适用于企业领域、研发机构、服务组织以及与产品质量控制相关的官方部门中的各种类型的感官分析实验室。原则上，感官分析实验室可进行各种类型的感官检验，如差别检验、描述性分析(感官剖析)和消费者检验(如偏好检验)等。一个组织对其感官分析活动各项内容的要求决定了该组织中的感官分析实验室的功能范围、条件以及人员的组成。

应用本部分时，应根据组织内的需要和实际情况灵活运用。例如，实验室人员的数量无法满足三个层次岗位的人员需求时，可在人员间合理分配岗位职责。又如，实验室只有两位人员时，负责行政管理职责的人员和负责操作职责的人员可分担技术和科研部分的职责。

注：本部分中未涉及对各层次工作人员的一般要求，如保密、爱岗、敬业等。

2 规范性引用文件

下列文件中的条款通过 GB/T 23470 的本部分的引用而成为本部分的条款。凡是注日期的引用文件，其随后所有的修改单(不包括勘误的内容)或修订版均不适用于本部分，然而，鼓励根据本部分达成协议的各方研究是否可使用这些文件的最新版本。凡是不注日期的引用文件，其最新版本适用于本部分。

GB/T 10221 感官分析 术语(GB/T 10221—1998, idt ISO 5492:1992)

3 术语和定义

GB/T 10221 确立的以及下列术语和定义适用于 GB/T 23470 的本部分。

3.1

感官分析实验室人员 sensory staff

实现感官分析实验室主要功能的人员，包括管理人员、科研和技术人员以及操作人员等。

注 1：感官分析实验室人员可授以不同岗位(如管理人员、感官分析师、评价小组组长或评价小组技术员等)，其岗位的划分主要取决于其所行使的职责(见 3.2~3.5)。

注 2：本部分中，评价员未纳入感官分析实验室人员之中，因该类人员的基本职责与组织或管理感官检验活动无关，评价员的职责见其他标准。

3.2

感官分析实验室管理人员 sensory manager

感官分析实验室中高层或中层管理人员，负责行政管理和经济预算。

注：该类人员负责制定组织感官分析活动中涉及的培训、技术、科研和质量管理制度等。