

附件

# 我国疾控系统岗位胜任力现状暨提升策略 研究项目任务大纲

## 一、研究背景

疾控系统是国家公共卫生体系的核心，岗位胜任力是确保疫情监测、流调应急、实验检测和健康促进等工作高效运行的基础。高水平的岗位胜任力直接关系到公共卫生事件的精准防控和社会稳定。当前，我国疾控系统在新发传染病频发、慢病负担加重、队伍素质参差、知识技能更新及体制机制完善等方面面临多重挑战。因此，调查疾控系统岗位胜任力现状并制定科学提升策略，既有现实紧迫性，也具有长远价值。

中华预防医学会筹资开展本研究，旨在摸清疾控队伍能力底数，找准短板，提出切实可行的对策，助力优化管理、强化体系、理论创新，并为公共服务领域人才建设提供有益借鉴，对于提升疾控队伍能力和国家公共卫生安全保障具有重要意义。

## 二、研究目标

(一) 总目标。对疾控系统各级各类岗位的胜任力现状

进行全面调研，深度剖析岗位胜任力存在的主要短板及其成因，并依据调研结果制定切实可行、具有针对性的岗位胜任力提升策略。

## （二）具体目标。

**1.全面掌握现状。**对疾控系统内不同岗位的胜任力现状进行系统梳理与调查，形成岗位胜任力的现状图谱。

**2.识别并剖析短板。**在调研基础上发现各类岗位在知识、技能、态度、综合能力等方面存在的短板或不足，分析其产生的内外部原因，包括培训体系、岗位设置、职业发展、激励机制等因素。

**3.制定提升策略。**针对不同岗位和短板问题，提出有针对性、可操作性强的胜任力提升策略，包括分类分级的培训方案、考核激励机制完善、岗位优化调整等措施。

**4.提供决策参考。**为疾控系统人才队伍建设和公共卫生能力提升提供科学依据和实践指导，助力疾控体系可持续发展，多维度提升公共卫生服务能力与应急响应水平。

## 三、研究内容

### （一）岗位胜任力现状调研。

**1.岗位类型及职责梳理。**一是岗位分类。根据疾控系统的职能需求，将岗位划分为各种核心类型；二是职责明确。详细列出各岗位的主要职责、工作流程及关键指标，为胜任力评价提供基础依据。

**2.胜任力要素体系构建。**一是要素划分。从知识（如流行病学、公共卫生政策）、技能（如数据分析、实验操作）、能力（如应急响应、团队协作）和素质（如职业态度、职业道德）四个维度构建胜任力评价体系；二是具体指标。细化每个要素的评估指标，例如：知识层面包括理论水平和实践应用，技能层面包括操作熟练度和创新能力等。

**3.调研工具设计。**一是问卷设计。根据胜任力要素体系设计标准化问卷，包括定量评分和定性开放性问题；二是访谈提纲。针对管理层、骨干员工和新员工设计分层访谈提纲，深入了解岗位胜任力的实际表现和潜在问题；三是实地考察。通过实地走访疾控机构，观察岗位人员的日常工作情况，结合实地数据进行分析。

**4.现状数据收集与分析。**一是数据来源。通过问卷、访谈、实地观察等多渠道收集数据，确保调研的全面性、真实性和严谨性；二是数据分析。运用定量分析（如统计分析、因子分析）和定性分析（如内容分析）相结合，全面揭示岗位胜任力的现状及其分布特征。

## （二）胜任力差距分析。

**1.不同岗位、层级胜任力现状对比。**首先，横向对比。分析不同岗位（如流行病学、实验检测等）之间的胜任力差距，揭示关键岗位的短板。其次，纵向对比。从基层、中层和高层三个层级对比胜任力现状，找出层级间能力提升的瓶

颈。

**2.典型岗位胜任力短板挖掘。**第一，重点岗位分析。选择信息管理、实验检测、流行病学、应急准备、免疫规划、传染病防控等核心岗位，结合医防融合深入分析其胜任力短板。第二，案例剖析。通过典型案例，具体说明岗位胜任力不足如何影响疾控工作的实际效果。

**3.影响胜任力的主要因素甄别。**一是内在因素，包括人员的知识储备、技能水平、职业态度等。二是外在因素，涵盖培训、激励、资源配置、制度保障等方面的影响。三是体制与机制，分析现有的人事管理制度、岗位设置和职业发展通道对胜任力的影响。

### **（三）提升策略制定。**

**1.明确胜任力提升的关键路径。**一是核心问题解决。针对调研发现的核心短板，提出解决问题的关键路径和优先策略。二是策略导向。从“问题导向”到“目标导向”，明确提升策略的总体思路和实施方向。

**2.针对短板的具体对策。**一是培训优化。针对知识和技能短板，设计分类分级的培训计划，包括线上、线下和混合式培训。二是管理优化。针对管理和协调能力不足，提出优化岗位流程、加强团队建设的具体措施。三是机制创新。针对激励和制度保障不足，提出完善绩效考核、职业发展机制等建议。

**3.分类分级培训及持续提升方案设计。**一是分类培训。根据岗位类别和职责需求，设计差异化的培训内容。**二是**分级培训。根据人员能力水平，分为初级、中级、高级三个层次，逐步提升能力。**三是**持续提升。通过定期培训、考核和反馈机制，构建“学习-培训-实践-评估-改进”的闭环，促进岗位胜任力持续提升。

**4.培训效果评估与反馈机制建立。**一是评估指标。设计科学的评估指标（如知识掌握度、技能提升度、实践应用效果等）。**二是**反馈机制。建立培训效果反馈机制，及时调整培训内容和方式，确保策略的灵活性和可操作性。

## **四、研究方法**

### **（一）文献资料法。**

系统收集和梳理国内外疾控系统及相关领域岗位胜任力研究的文献、政策文件和培训资料，为胜任力要素体系构建、调研工具设计和提升策略制定提供理论依据与实践参考。

### **（二）问卷调查与现场访谈法。**

设计针对不同岗位和层级的问卷，对疾控系统各岗位人员开展大范围调研，获取胜任力现状及培训需求定量数据。通过现场访谈，深入了解岗位胜任力短板、工作实际困难及背后成因，收集关键岗位人员的真实经验与建议。

### **（三）数据统计与对比分析法。**

应用统计学方法对问卷和访谈收集的数据进行整理和分析，开展不同岗位、层级、地区间胜任力现状的对比，量化差距，揭示主要问题和发展趋势。

#### **（四）SWOT 或根因分析法。**

基于调研结果，采用 SWOT 分析法归纳总结疾控系统岗位胜任力提升的优势、劣势、机会与威胁，或通过根因分析法深入探究胜任力短板及其背后的深层原因，为策略制定提供科学依据。

#### **（五）案例分析法。**

选择具有代表性的疾控机构开展案例分析，总结其在岗位胜任力提升方面的成功经验与可推广做法。

#### **（六）专家咨询与德尔菲法。**

组织行业专家咨询、座谈或论证会，针对调研结果和策略初稿进行科学论证和优化。通过多轮专家匿名咨询和意见反馈，凝聚专家共识，对岗位胜任力要素体系、短板诊断及关键提升策略进行科学预测和合理优化，确保研究结论的科学性和前瞻性。

### **五、任务分工与时间安排**

本研究任务分六个阶段，按项目进度依次推进：

**（一）启动准备。**在项目中标后第 1-2 周内，制定详细的研究实施计划，组建项目团队，明确分工与责任，并系统收集和整理与疾控岗位胜任力相关的文献资料和政策文件，

为后续工作打下基础。

**(二) 工具开发。**在第 3-4 周，团队将根据岗位职责梳理和胜任力要素体系，构建适用于疾控系统的岗位胜任力模型，同时设计调研所需的问卷及访谈提纲，以确保调研工具的科学性和实用性。

**(三) 现状调查。**自第 5 周-12 周，开展大范围的问卷调查和现场访谈，系统收集覆盖不同岗位、层级和地区的胜任力数据，保证样本的全面性和代表性。

**(四) 数据分析。**在第 12-13 周，对收集到的数据进行整理和清洗，采用统计分析与对比分析等方法，深入剖析疾控系统各类岗位和层级的胜任力现状与差距。

**(五) 策略研究。**在第 14 周，基于数据分析结果，针对发现的短板与问题，制定岗位胜任力提升的关键路径和分级分类的具体策略方案，明确实施优先级。

**(六) 成果整理。**研究团队在第 15 周对各阶段研究成果进行全面汇总，形成完整的研究报告和对策建议，经专家评审和修改完善后，提交最终成果。

## **六、预期成果**

1. 疾控系统岗位胜任力现状调研分析报告；
2. 疾控系统分级分类岗位胜任力提升策略及培训方案建议；

## **七、资金预算**

40 万元。

## **八、支撑条件与保障措施**

组建至少 6 人的专家团队。包括资深项目负责人、经验丰富的调研员、能力强的数据分析师、文笔功夫强的报告撰写人员，公共卫生领域的专家、教育研究人员、数据分析师等。确保调研工具和方法的科学性和有效性，通过试验和优化确保工具的可靠性和适用性。制定详细的项目进度表，定期召开项目会议，确保各阶段任务按时完成。