

# 浅谈职业指导对疾控中心人才工作的作用

石诚

南宁市疾病预防控制中心, 广西 南宁 530023

**摘要:** 2023年12月26日, 国务院办公厅发布了《国务院办公厅关于推动疾病预防控制事业高质量发展的指导意见》, 对疾控中心全面提升疾控专业能力提出了要求。疾控中心要提升各项能力, 重点是提升现有人才的能力。本文主要从职业指导的角度分析疾控中心在人才工作方面存在的一些问题, 并探索如何通过职业指导的方法来解决或改善这些问题。

**关键词:** 职业指导; 人才工作; 职业生涯规划

## Brief Discussion on the Role of Vocational Guidance to the Talent Work of CDC

Shi Cheng

Nanning Center for Disease Control and Prevention, Nanning, Guangxi 530023

**Abstract:** On December 26, 2023, The General Office of the State Council issued the "Guiding Opinions of The General Office of the State Council on Promoting the High-quality Development of Disease Prevention and Control", which put forward requirements for the CDC to comprehensively improve its professional capabilities in disease control. The CDC needs to improve its capabilities, with a focus on improving the capabilities of existing talent. This paper mainly analyzes some problems existing in CDC's talent work from the perspective of career guidance, and explores how to solve or improve these problems through career guidance methods.

**Keywords:** career guidance; talent work; career planning

### 前言

经过近几年高强度工作和快速发展, 疾控中心的作用和重要性得到了广泛关注, 但疾控体系也同时暴露出了许多问题, 也引起了国家重视。2023年12月26日, 国务院办公厅发布了《国务院办公厅关于推动疾病预防控制事业高质量发展的指导意见》, 对疾控中心全面提升疾控专业能力提出了要求, 包括提升监测预警和检验检测能力、应急处置能力、传染病救治能力、公共卫生干预能力、行政执法能力、宣传教育能力等<sup>[1]</sup>。疾控中心要提升各项能力, 重点是提升现有人才的能力。然而疾控中心在人才工作方面存在的一些问题, 制约了人才队伍能力的提升。为能够促进疾控中心人才工作的改善, 有效提高疾控中心人才队伍的能力, 进而促进疾控中心高质量发展, 本文从职业指导的角度探索改进人才工作的方法。

### 一、背景介绍

疾控中心主要负责疾病预防与控制、突发公共卫生事件调查和处置、疾病和健康危害因素监测、疫情及相关公共卫生信息管理、健康教育与促进、实验室检测与分析评价等工作<sup>[2]</sup>。

疾控中心人才队伍素质整体较高, 主要以专业技术人才为主。以南宁疾控中心(不含卫生监督所)为例, 在编人员具有大学本科及以上学历占比89.6%, 具有职称人员占比89.59%, 其中具有高级职称占比34.45%。在省级疾控中心和经济发达省份的疾控中心, 高学历、高职称占比更高, 县级疾控高学历高职称人才占比相对低一些。

从2023年国务院办公厅发布关于推动疾病预防控制事业高质量发展的指导意见起, 各地疾控中心都开始启动机构改革, 市、县级疾控中心与卫生监督所合并重组, 新重组的疾控中心将增加原卫生监督的职能。疾病预防控制体系是保护人民健康、保障公共卫生安全、维护经济社会稳定的重要保障。因此, 推动疾控中心实现高质量发展非常重要<sup>[3]</sup>。

### 二、疾控中心人才工作方面存在的问题

#### (一) 新职工岗前培训质量不佳

疾控中心属于事业单位, 由于事业单位的稳定性, 事业单位

作者简介: 石诚(1986.10—), 男, 壮族, 广西上林人, 中级经济师, 本科学历, 研究方向: 人力资源、职业指导。

的岗位往往被视为“铁饭碗”，因此竞争激烈的招聘考试、面试环节最为被重视，而对于新职工的岗前培训就缺乏重视。新职工岗前培训是一项必要工作，但往往流于形式，以宣贯单位的规章制度、单位的历史和职能介绍，以及对新员工进行思想政治教育为重点，以单位视角对新职工进行灌输<sup>[4]</sup>。培训的内容流程往往也较为固定，缺少培训需求的调研，因此培训既不能满足新职工的需要，也不能满足岗位的需要，针对性不强，培训效果不理想，影响新职工能力的提升。

### （二）部分职工缺乏正确的职业观

1. 一些年轻人为了“铁饭碗”考入疾控中心后，满足于现状，不主动学习新技能，不主动思考工作的改进，遇到问题喜欢推脱，不愿意寻找解决的办法，喜欢“躺平”，认为工作仅仅是为了挣点工资，对工作岗位缺乏热情、缺乏敬畏，不理解工作岗位存在的意义。

2. 一些老职工工作时间年限长，取得了较高的职称，也聘在较高的专技岗位，在职称和岗位上几乎没有了晋升空间后，开始出现懈怠，减少了对科研的投入，甚至不再进行科研，对岗位工作失去兴趣，科室安排的工作也进行推脱，大部分工作都推给年轻人做，成为年轻人眼中的“老油条”<sup>[5]</sup>。

### （三）存在人岗不匹配现象

疾控中心由于事业单位的性质，在用人上缺乏一定的灵活性，招聘方式较为固定。新招聘人员的岗位安排人为主观因素较大，往往是哪个科室最缺人，就安排到哪个科室，而缺少人岗匹配的思考。当临时出现一些岗位人手紧缺，往往考虑的是有人来干就行，而难以考虑人岗匹配的问题。因此一些职工被安排到与自身职业技能相离甚远的岗位或与自身兴趣不符的岗位，导致人岗不匹配，其对岗位工作的接受度、满意度较差，工作后逐渐出现倦怠，导致工作质量受到影响。

### （四）部分中层管理水平有待提高

1. 一些专业技术能力强的人才不适合担任管理者。由于疾控中心绝大部分人才为专业技术人才，长期从事的是专业技术工作，走的也是专技岗晋升路线，他们具备很强的专业技术能力，处理具体的业务得心应手。而中层管理者需要较强的综合管理能力，一些专业技术能力强的人才并不具备管理者所需的能力，在被提拔为中层管理者后，管理工作达不到组织的需要。

2. 缺乏任前培训指导。疾控中心对于新提拔中层干部缺乏任前培训，新提拔干部到岗后只能边干边学，自行调整角色，因此角色转变、岗位适应、能力提升均较慢，不能满足组织的需要。

### （五）职工普遍缺乏职业生涯规划

疾控中心在管理上与其他事业单位相似，单位职业生涯管理制度不完善<sup>[6]</sup>，基本没有开展职业生涯规划的工作。疾控中心的多个职能，均需要公共卫生与预防医学类专业人才，既公卫类人才进入疾控中心后，可以在多个职能科室工作。但实际中，职工除轮岗期能够接触多个职能科室的工作，一旦定岗后，几乎就只能长期在一个科室、一个岗位上工作。绝大部分人员走的是专技路线，由于缺乏规划，往往只考虑职称的晋升，也往往只出于职称晋升的需要才考虑个人的科研和技术能力的提升，而不是出于

疾控中心的需要或社会的需要。职工普遍缺乏职业生涯规划的意识，也缺乏职业生涯规划的指导。

## 三、开展职业指导的具体措施和作用

### （一）完善新职工岗前培训增强培训效果

1. 首先单位领导要提高对新职工岗前培训的重视，避免培训流于形式<sup>[7]</sup>。其次，在培训前应认真制定培训计划，认真做好培训需求调查，了解新职工的需求，了解用人科室的需求，有针对性的制定计划，并增加岗位通用能力的培训。最后，用人科室也应制定科室层面的岗前培训，在新职工正式上岗前，安排具备丰富经验的老职工对新职工进行特殊技能或专业技能的培训，即能提高新职工的技能，又能带领新职工快速适应工作环境和岗位。单位层面和科室层面的培训相结合，能够提高新职工培训的效果。

2. 在培训内容上，还可以增加职业生涯规划的内容。

### （二）帮助职工树立积极的职业价值观

当发现职工可能在职业价值观上出现问题，要及时介入干预和引导。良好的职业价值感能够带来巨大的精神满足感，工作可以不仅仅被视为谋生的手段<sup>[8]</sup>。

1. 对于年轻人，要帮助其认知疾控中心对于国家、人民、社会的意义，认知其工作岗位对于疾控中心的意义，从而认知其工作岗位的价值和对社会的意义。帮助其了解和澄清其目前的职业价值观。坚持通过学习榜样、分析案例，鼓励和引导其树立积极的职业价值观。

2. 对于老职工，要耐心引导，肯定其长期以来的付出、贡献和成就，引导其从组织的角度去思考其自身的价值和工作的意义。通过讲道理、学习榜样、分析案例等方法引导其把发挥智慧作为新的职业价值观，通过传授知识技能、培养新人骨干、带领团队研究技术课题、攻克技术难题等实现自我价值。

### （三）使用测评工具提高人岗匹配度

1. 新职工入职后，可以对新职工进行测评，了解每个新职工的素质特点和适合的岗位类型，在岗位安排的时候应充分考虑个人的素质特点，根据不同的特点安排合适的岗位。

2. 当需要抽调人员来填补紧缺岗位时，可以使用测评工具对多个意向人选进行测试，筛选出职业能力、职业兴趣与岗位较为匹配的人员作为人选，再配合谈心谈话的方式，让职工理解岗位的职责，帮助职工解读测评结果，让其了解岗位与其匹配情况，使其能够较好的接受岗位调整，并提高人岗匹配度，使职工能够对岗位有较高的满意度。

### （四）帮助提高中层管理人员水平

1. 通过测评筛选人选。当中层岗位出现空缺时，可以通过测评工具对竞聘人员或提拔人选进行测试，选出具备较高综合管理能力又对管理感兴趣的人选，再开展后续常规的考察谈话和民主测评，能更好的提高选拔人员的质量。干部选拔不能只看技能水平，应允许专业能力强的人才继续走专业技术路线，而好的管理者不一定专业技术强。在日常还可以通过测评，筛选适合往管理岗位培养的人选作为干部后备人才进行培养。

2. 制定任前培训计划。在空缺中层岗位确定最终人选前, 应该制定该岗位的任前培训计划, 根据岗位的要求有针对性的设置课程, 部分通用能力课程可以使用线上课程, 部分课程选择有丰富经验的中层干部或者单位领导进行指导, 以帮助新提拔人员快速转变角色, 认识到新岗位应具备的能力, 提高管理能力, 适应岗位工作。

#### (五) 帮助职工做好职业生涯规划

##### 1. 开展职业生涯规划培训

通过举办职业生涯规划培训, 帮助职工认识和了解职业生涯规划的含义, 掌握职业生涯规划的方法<sup>[9]</sup>。职业生涯规划可以帮助职工确立人生的方向, 提供奋斗的策略, 定位职业的发展方向, 增强职业竞争力, 平衡个人事业与家庭。目前高校均已开设职业生涯规划的课程, 当毕业生进入工作单位后, 继续开展职业生涯规划, 能够使刚毕业的新职工能够延续规划的习惯, 帮助新职工更好的适应工作和更容易取得职业上的成功。

##### 2. 指导职工设计个人职业生涯规划

疾控中心是公卫类专业人才对口就业的单位, 职工忠诚度和稳定性较高。指导职工选择合适的发展路线(专技路线或管理路线), 指导职工选择合适的业务能力方向。指导职工根据个人能力、兴趣并结合组织的发展目标和需要来设计个人职业生涯规划。职工将个人的规划与组织的发展需要相结合, 能够促进个人与组织长期发展<sup>[10]</sup>。

##### 3. 制定职业生涯规划管理制度

通过职业生涯规划管理制度, 将指导职工制定职业生涯规划

作为常态工作, 并有制度可依。通过长期对职工职业生涯规划的跟踪指导, 使职工的能力发展符合疾控中心的发展需要, 进而促进各项业务能力的提高。

## 四、结语

对于疾控中心而言, 全面提高人才的积极性、提高人才的能力, 是实现疾控中心实现全面提升疾控专业能力的关键所在。一些事业单位体制共性的局限和问题, 不能期望短期内能够有重大变化。职业指导, 是各级疾控中心可以自行实施的工作, 职业指导中的一些工具和方法, 是疾控中心可以使用和借鉴的。开展职业指导, 对于组织和个人, 都有长远的利益, 能够使职工树立积极的职业观, 保持对工作的热情, 把自身的发展规划与组织的发展规划相结合, 在整个职业生涯中不断提高个人的能力, 不断发挥个人的才能, 从而促进组织能力的不断发展提高。

国家和社会对职业指导越来越重视, 但目前主要职业指导还主要是集中在解决就业上。对于在职人员的职业指导其实也很重要, 它能够提高个人的就业质量, 有利于个人拥有更为满意的职业生涯。对于疾控中心也好, 还是其他事业单位也好, 都应该关注, 甚至尝试开展职业指导, 促进人才工作的不断提高, 促进组织的高质量发展, 为国家和人民提供更好的服务和保障。

## 参考文献

- [1] 吴悦, 杨颖华, 杨青, 等. 党建视野下疾病预防控制机构人才培养策略浅析[J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2020, 20(01): 95-100.
- [2] 尹丽霞, 赵依哈. 疾控机构人力资源管理新思考[J]. 人力资源, 2023, (12): 142-143.
- [3] 张海涌. 公益类事业单位人力资源管理改革面临的问题及有关对策研究[J]. 经济师, 2024, (3): 271-272.
- [4] 费芳. 某省级疾控中心卫生人力资源流动情况若干思考[J]. 江苏卫生事业管理, 2020, 31(11): 1436-1438.
- [5] 王凤. 基层疾控中心人才流失现状、相关影响因素以及策略分析[J]. 中国医药科学, 2020, 10(24): 241-244.
- [6] 刘开. 浅析事业单位员工职业生涯的规划与管理[J]. 人才资源开发, 2017, (6): 78-79.
- [7] 范明丽, 温一姣, 席英华. 甘肃省消毒供应中心工作人员职业价值感现状及相关因素调查分析[J]. 中国护理管理, 2022, 22(5): 726-730.
- [8] 司向, 翟屹, 朱晓磊, 等. 我国疾控系统慢性病预防控制人力资源现状[J]. 中国公共卫生, 2019, 35(05): 525-528.
- [9] 佟佳惠. 基于集聚度的疾控机构人力资源配置及公平性分析[J]. 中国市场, 2023, (22): 93-96. DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2023.22.093.
- [10] 林洁玲, 姚瑶, 崔宇杰. 我国疾病预防控制中心卫生人力资源配置[J]. 中国卫生资源, 2021, 24(06): 756-760+766. DOI:10.13688/j.cnki.chr.2021.210047.