

疾控机构绩效评估与人才培养

王 芒

新疆阿克苏地区疾病预防控制中心 832000

【摘 要】本文探讨了疾控机构绩效评估与人才培养之间的紧密关系。疾控机构作为社会健康管理的重要组成部分，其绩效评估不仅关乎公共卫生水平的提高，也直接影响到人才的培养和流动。首先，文章分析了疾控机构绩效评估的重要性，强调了其在公共健康危机应对、政策制定和资源配置方面的关键作用。其次，文章探讨了绩效评估与人才培养之间的相互关系，指出了绩效评估结果对人才吸引、激励和培养的影响。最后，文章提出了一些改进绩效评估和人才培养的策略，包括建立科学的绩效评估体系、提高人才培养的实践性和针对性。

【关键词】疾控机构；绩效评估；人才培养；公共卫生；健康管理

一、疾控机构绩效评估的重要性

疾控机构作为公共卫生体系的重要组成部分，其绩效评估在维护社会健康和应对疾病威胁方面具有至关重要的地位。绩效评估是一种系统性的过程，通过收集和分析数据，评估机构的工作效果和能力，以确定其在疾病控制和预防中的表现。以下将详细介绍疾控机构绩效评估的重要性及其在公共卫生领域的关键作用。

绩效评估在公共健康领域的深远影响是不可忽视的，它直接关系到社会的整体健康水平和对公共卫生挑战的有效应对。绩效评估通过定期对疾控机构的运作进行全面评估，可以提前发现潜在的问题和疫情爆发的风险因素。这有助于机构及时采取措施来监测、控制和应对传染病的爆发。例如，通过监测机构的应急响应能力和疫情监测系统的效率，可以迅速识别并应对新的传染病威胁，从而降低传染病的扩散风险。绩效评估结果为政府卫生决策提供了有力的数据支持。通过评估机构的绩效，政府可以更准确地了解公共卫生问题的严重性和影响范围。这有助于制定更有效的预防策略，包括疫苗接种、健康教育和行为干预措施。评估还能帮助政府确定预算分配的重点领域，确保卫生资源的最佳利用，从而提高预防措施的效果。绩效评估不仅关注机构的管理和运作，还关注其在疾病研究和治疗方面的表现。评估结果可以揭示机构内部的疾病监测和研究能力，有助于发现和改进卫建系统中的问题。通过分析绩效数据，可以提出改进建议，促进疾病研究和患者治疗的进步。这有助于提高医疗体系的效率，提供更好的医疗服务，改善患者的健康状况。

绩效评估在卫生政策制定中扮演着关键的角色，对于优化资源配置、改善政策效果以及促进合作与伙伴关系都具有重要的影响。绩效评估提供了政府决策者们深入了解卫生体系运作状况的机会。通过评估机构的绩效，政府可以更清晰地了解卫生资源的分配情况，确定哪些地区或项目需要更多的资金和资源。这有助于确保资源用于最需要的领域，提高卫生资源的利用效率。政府可以更精确地将资金投入能够产生最大卫生效益的领域，从而提高了卫生体系的整体绩效。绩效评估提供了政策制定者们关于卫生政策实施效果的数据和反馈。通过监测绩效数据，政府可以及时发现政策执行中的问题和挑战。这使政府能够迅速调整政策，以确保政策的有效性和可持续性。政策制定者可以根据绩效评估的结果对政策进行优化和改进，从而更好地满足卫生需求，提高卫生政策的效果，减少浪费和资源不足的问题。绩效评估结果不仅对国内政策制定有影响，还可以用于国际合作和伙伴关系的建立。通过展示机构的绩效，政府可以向国际组织、捐赠机构和其他合作伙伴展示其能力和需求。这有助于吸引国际支持和资源，推动卫生项目的合作和发展。绩效评估结果可以增加政府在国际卫生领域的信誉，促进合作伙伴关系的建立和深化，从而共同应对跨国卫生挑战。

绩效评估在资源配置中的指导作用对于疾控机构的有效运作和资源管理至关重要。绩效评估通过对机构的各项活动和项目进行全面评估，可以确定哪些项目或活动取得了成功，哪些存在改进的空间。这使疾控机构能够更明智地决定如何分配有限的卫生资源，确保资源用于能够产生最大卫生效益的领域。通过针对具体绩效数据做出决策，机构能够优化资金分配，确保每一笔资金都用于支持卫生目标的实现。绩效评估不仅有助于确定成功项目，还能够揭示资源浪费和滥用的迹象。通过分析绩效数据，疾控机构可以发现不必要的开支、低效的流程和资源的滥用。这些问题的识别促使机构采取措施来改进管理和监督，减少资源的浪费。绩效评估的透明性和客观性有助于发现问题，并为解决这些问题提供基础。将绩效评估结果公开对于政府和疾控机构至关重要。公开绩效数据增加了政府和机构的透明度，使公众和利益相关者能够了解机构的表现和资源分配情况。此外，绩效评估也有助于建立更强的问责制度。通过明确的绩效指标和结果，政府和机构可以更容易地追踪和评估工作的进展，同时也能够更有效地对不当行为采取纠正措施，确保资源得到妥善使用。

疾控机构绩效评估的重要性不可忽视。它对公共健康的影响、卫生政策制定的作用以及资源配置的指导作用，都是维护社会健康和防范疾病威胁的关键因素。因此，建立科学有效的绩效评估体系是确保疾控机构在应对公共卫生挑战中发挥最大作用的必要措施。

二、绩效评估与人才培养的相互关系

在疾控机构的运作中，绩效评估与人才培养之间存在着密切的相互关系。绩效评估结果不仅影响着机构的人才吸引力，还在人才激励和培养方面发挥着关键作用，同时，人才的培养也可以为绩效评估提供更有力的支持。

绩效评估结果对疾控机构的声誉和吸引力产生深远的影响。当一个机构在绩效评估中取得良好的成绩时，它更容易吸引到高素质的人才。人才通常更愿意加入表现良好的机构，因为他们看到了在这里发展的机会以及参与有意义的工作的可能性。绩效评估反映出机构的管理水平和工作环境。表现良好的机构通常能够提供更稳定、有利于职业发展的工作环境，这吸引了更多的人才。优秀的绩效通常伴随着更好的薪酬和福利待遇，这也是吸引高水平人才的重要因素。

绩效评估对于激励疾控机构内部专技人员的表现至关重要。通过对专技人员的工作表现进行绩效评估，机构可以通过年底考核奖金、职称晋升或其他激励措施来奖励在绩效评估中表现出色的专技人员，激励他们继续努力。绩效评估也为专技人员提供了了解自己工作表现的机会，帮助他们发现自己的优点和不足，进而改进。绩效评估可以激发专技人员之间的竞争，促使他们争取更好的工作绩效，从而提高整体的机构绩效。

效。绩效评估和人才培养之间存在着协同关系，两者可以相互促进和增强。绩效评估结果可以帮助机构识别专技人员的培养需求，从而有针对性地制定培训计划和发展路径。通过培训和发展，专技人员可以提升自己的技能和知识，从而在绩效评估中取得更好的成绩。培训的反馈可以被纳入绩效评估过程中，帮助机构更全面地评估专技人员的表现。

疾控机构的绩效评估与人才培养之间是相辅相成的关系。绩效评估结果对人才吸引和激励至关重要，同时，人才的培养也可以提高机构的整体绩效水平。通过充分理解和利用这种相互关系，疾控机构可以更好地应对公共卫生挑战，提供更高质量的服务。

三、实施方案

1. 绩效评估：

明确评估标准：根据疾控机构的特性和职责，制定合理的评估标准，如传染病防控效果、慢性病管理率等。

设定评估周期：可以选择年度评估、季度评估或月度评估，以便及时发现问题并进行调整。

引入第三方评估：为了确保评估的公正性和客观性，可以邀请第三方机构进行绩效评估。

建立奖惩机制：根据绩效评估结果，对表现优秀的专技人员给予奖励，对表现不佳的专技人员进行适当的惩罚。

2. 人才培养：

制定培训计划：根据疾控机构的需要和专技人员的个人能力，制定有针对性的培训计划。

培训内容多样化：除了专业技能培训外，还应包括团队协作、沟通技巧、心理疏导等方面的培训。

鼓励专技人员进修：为专技人员提供进一步深造的机会，如参加学术研讨会、攻读研究生等。

建立人才库：通过建立人才库，对优秀人才进行跟踪和培养，为疾控机构的长期发展储备人才。

定期评估与反馈：为专技人员提供定期的评估和反馈，帮助专技人员了解自己的不足之处并加以改进。

四、改进策略与展望

疾控机构的绩效评估与人才培养之间的相互关系是公共卫生领域中至关重要的因素。为了提高疾控机构的效能和应对未来的挑战，以下是一些改进策略和展望的关键方向。

建立科学合理的绩效评估体系是确保疾控机构有效运作的关键步骤。在建立绩效评估体系时，应确保评估指标明确定义，并能够准确地反映机构的目标、使命和战略重点。这些指标应该具有可量化性，使得评估过程更加客观和科学。现代技术和数据分析工具在绩效评估中的应用至关重要。机构可以采用先进的数据收集方法，包括数字化数据收集和自动化数据处理，以提高数据的准确性和时效性。此外，采用高级的数据分析技术，如人工智能和机器学习，有助于更好地理解评估结果，识别潜在问题并提供更深入的见解。绩效评估体系需要定期审查和改进，以确保其适应变化的环境和需求。机构应建立定期的评估审查机制，包括独立的评估团队和外部专家的参与，以审查评估过程和结果。审查的结果应用于体系的不断改进，以确保其有效性和可持续性。

为了培养高素质的卫生专业人才，必须采取以下策略，以确保培训更具实际性和针对性：有效的卫生人才培养需要强调实践性培训，使专技人员能够将理论知识直接应用于实际工作场景。这可以通过模拟演练、实地实习和临床经验等方式来实现。实践性培训有助于专技人员更好地掌握实际操作技能，增强解决问题的能力，提高在紧急情况下的应对能力。为了确保培训课程与机构的需求和发展方向紧密匹配，应根据机构

的具体要求定制培训课程。这包括制定特定领域的课程、针对性的培训计划以及为特定职位或岗位开设的培训。课程设计应基于最新的卫生科学和实践，确保专技人员获得最相关的知识和技能。卫生领域不断发展和演进，因此持续教育对于卫生专业人才至关重要。机构应建立持续教育计划，为专技人员提供机会跟上行业的最新发展。这可以通过定期举办研讨会、培训课程和参与学术会议来实现。持续教育有助于专技人员不断提升自己的专业素养，适应卫生领域的变化，为机构的发展和卫生挑战的解决做好准备。

为了提高疾控机构的整体绩效，绩效评估和人才培养之间的有机结合至关重要。将绩效评估的结果直接纳入培训计划中，以帮助专技人员了解自己的优点和不足。评估反馈可以用来识别专技人员在特定领域需要改进的地方，从而制定个性化的培训计划。通过将评估反馈与培训需求对接，专技人员可以更有针对性地提高自己的技能和知识。绩效评估可以用来评估专技人员在培训活动中的参与度和学习效果。这有助于确定哪些培训活动对专技人员最有益，哪些可能需要调整或改进。通过监测培训参与度，机构可以确保培训活动的质量，并确保专技人员真正从中受益。建立清晰的职业发展路径，将绩效评估和培训纳入其中，可以帮助专技人员规划和实现个人和职业发展目标。机构可以制定明确的职称晋升标准和培训要求，以鼓励专技人员在卫生领域中不断成长和进步。这种结合还可以提高专技人员对绩效评估和培训的积极性，因为他们能够看到这些活动与他们的职业发展密切相关。通过将绩效评估与人才培养有机结合，疾控机构可以更好地发挥绩效评估和培养的协同效应，提高专技人员的综合素质，增强机构的卫生能力，更好地应对公共卫生挑战，实现卫生目标的持续改善。这种有机结合有助于确保专技人员的成长与机构的成功紧密相连，为卫生领域的进步提供坚实的基础。

未来，随着公共卫生领域的不断演变和挑战的增加，绩效评估和人才培养将继续成为疾控机构的关键焦点。通过科学的绩效评估体系、针对性的培训和有机的结合，疾控机构将能够更好地应对公共卫生挑战，提供更高质量的卫生服务，从而改善社会健康水平。

结语

绩效评估与人才培养在疾控机构的发展和运作中起着不可忽视的关键作用。本文深入探讨了这两者之间的紧密相互关系，并提出了一系列改进策略和展望，旨在帮助疾控机构更好地应对公共卫生挑战，提高整体绩效水平。建立科学的绩效评估体系是确保机构有效运作的基础。明确的评估指标、先进的数据分析技术和定期的审查与改进都是不可或缺的要害。绩效评估为机构提供了及时的反馈和改进机会，有助于持续提高工作质量。

提高人才培养的实践性和针对性是培养高素质卫生专业人才的必要措施。实践性培训、针对性课程设计和持续教育计划将有助于专技人员在卫生健康领域取得更好的成绩，实现个人和职业发展目标。推动绩效评估与人才培养的有机结合是提高整体绩效的关键。评估结果应用于培训计划，培训参与度应纳入评估中，职业发展路径应将绩效评估和培训融为一体，以最大程度地发挥绩效评估和培养的协同效应。在未来，疾控机构将面临更多复杂的公共卫生挑战，因此绩效评估和人才培养的重要性将进一步凸显。政府、学术界和业界需要共同努力，确保这两个方面得到持续的支持和发展，以提高社会健康水平，保障人民的健康权益。

参考文献：

- [1]王晓丹. 绩效评估与卫生管理创新[J]. 中国卫生经济, 2018, 37(12): 15-18.
- [2]张伟. 人才培养与公共卫生管理现状与展望[J]. 中国公共卫生, 2020, 36(6): 12-14.