

文章编号: 1000-7423(2017)-03-0313-05

【信息交流】

中国 9 省（自治区）级寄生虫病预防控制机构 人才队伍现状分析

黄嫣¹, 曹淳力¹, 田申², 薛靖波¹, 武佳妮¹, 诸一凤¹, 李石柱¹, 周晓农^{1*}

【摘要】 目的 了解我国省级寄生虫病预防控制机构人员状况, 为相关部门合理配置寄生虫病预防控制机构人员提供科学依据。方法 2016 年 3–6 月选取我国东部（安徽、山东、江苏）、中部（江西、河南、广东）和西部（新疆、四川、云南）等 9 个省（自治区）的省级寄生虫病预防控制机构, 通过问卷调查方式进行横断面调查, 发放机构和职工两类自填式问卷, 内容涉及人员总量、年龄、职称级别、收入满意度等。数据采用 SAS 9.3 软件进行统计学分析。结果 9 省（自治区）级寄生虫病预防控制机构现有工作人员 528 名, 平均年龄 42 岁, 其中 45 岁及以下人员比例为 55.9% (295/528), 大学本科及以上学历人员比例为 76.5% (404/528), 高级职称人员比例为 31.4% (166/528); 收入水平和职称晋升机制满意度得分分别为 2.42/5、2.86/5。结论 9 省（自治区）级寄生虫病预防控制机构队伍以中青年、高学历人才为主, 中级及以上职称人员所占比例较大, 而职工对收入和晋升机制的满意度较低。

【关键词】 寄生虫病预防控制机构; 人力资源; 配置; 结构; 收入满意度; 相关分析

中图分类号: R19

文献标识码: A

Analysis on the current situation of personnel constitution in nine provincial institutions of parasitic disease control and prevention

KUI Yan¹, CAO Chun-li¹, TIAN Shen², XUE Jing-bo¹, WU Jia-ni¹,
ZHU Yi-feng¹, LI Shi-zhu¹, ZHOU Xiao-nong^{1*}

(1 National Institute of Parasitic Diseases, Chinese Center for Disease Control and Prevention; WHO Collaborating Centre for Tropical Diseases; National Center for International Research on Tropical Diseases, Ministry of Science and Technology; Key Laboratory of Parasite and Vector Biology, Ministry of Health, Shanghai 200025, China; 2 Chinese Center for Disease Control and Prevention, Beijing 102206, China)

【Abstract】 **Objective** To understand the current status of human resource allocation in provincial institutions of parasitic disease control and prevention, which provide scientific basis for reasonable allocation of related personnels in all institutions in China. **Methods** The survey was carried out in Anhui, Shandong, Jiangsu, central Jiangxi, Henan, Guangdong and western China (Xinjiang, Sichuan, Yunnan) from March to June, 2016. The form of questionnaires were filled out by the institutions and the staff, respectively. Questions involved the total number of personnels, age, professional title, income satisfaction, etc. Data were analyzed by using SAS 9.3 software. **Results** There were 528 employees in the nine provincial institutions. The average age was 42 years old, and 55.9% (295/528) were ≤ 45. In addition, 76.5% (404/528) had a degree of Bachelor or above, and 31.4% (166/528) had senior technical titles. The satisfaction scores on income and promotion were 2.42 and 2.86, respectively, out of a possible 5. **Conclusions** The staff team is young and highly educated. The proportion of those having moderate and higher professional levels is high. The employees' satisfaction with income and promotion is low.

【Key words】 Institute of parasitic disease; Human resource; Allocation; Structure; Income satisfaction; Correlation analysis

基金项目: 上海市加强公共卫生体系建设三年行动计划 (2015–2017) (No. GWIV-29)

作者单位: 1 中国疾病预防控制中心寄生虫病预防控制所, 世界卫生组织热带病合作中心, 科技部国家级热带病国际联合研究中心, 卫生部寄生虫病原与媒介生物学重点实验室, 上海 200025; 2 中国疾病预防控制中心, 北京 102206

* 通讯作者, E-mail: zhouxn1@china CDC.cn

Supported by the Fourth Round of Three-Year Public Health Action Plan (2015–2017)(No. GWIV-29)

* Corresponding author, E-mail: zhoun1@chinacdc.cn

目前我国寄生虫病防控工作已取得了巨大成就。2007 年中国成为全球首个宣布消除淋巴丝虫病的国家^[1]。疟疾、血吸虫病、内脏利曼病、钩虫病等曾经严重危害人群健康的寄生虫病已经得到有效控制, 整体寄生虫病疫情正处于有史以来的最低水平^[2]。但部分寄生虫病特别是食源性寄生虫病与虫媒寄生虫病仍时有发生, 并时有群体性发病或暴发生^[3-4]。随着全球经济一体化程度的日益加深和“一带一路”战略的全面实施, 我国仍面临着输入性寄生虫病病例逐年增多的问题^[5]。为适应国内乃至全球寄生虫病预防控制工作的发展趋势^[6], 当前急需加快寄生虫病防治机构人才培养和完善发展机制^[7]。为了解我国省级寄生虫病预防控制机构的人员状况, 本研究在全国范围内, 综合地区和寄生虫病流行情况因素^[5,8], 分别选取了 9 个省(自治区), 对现有从事省级寄生虫病预防控制的人员队伍, 进行人力资源现状和工作状态调查, 并分析其综合素质及相关影响因素, 从而探索性地提出解决问题的方法和建议。

1 调查对象与方法

1.1 调查对象和方法 2016 年 3~6 月选取我国东部(安徽、山东、江苏), 中部(江西、河南、广东), 西部(新疆、四川、云南)等 9 个省(自治区)的省级寄生虫病预防控制机构及其工作人员为调查对象, 分别进行机构和职工个人两类自填式问卷调查。机构问卷由机构人事负责人填写, 收集内容为截至 2015 年 12 月 31 日在册、在岗职工的人员信息, 主要包括人员数量、性别、年龄、学历、职称、岗位等情况。职工个人问卷内容主要包含基本信息、工作状况、薪酬满意度和职业发展情况等内容, 其中对收入和职称晋升制度的满意度分为 5 级, 1 分代表很不满意, 5 分代表很满意, 级数越高得分越高, 代表满意度越高; “对岗位职责的明确程度”分为 5 级, 级数越高代表对岗位职责的明确程度越高。采取现场发放和回收问卷的调查方法。

1.2 统计学分析 采用 Microsoft Excel 2013 进行数据录入, 利用 SAS 9.3 软件建立信息数据库, 所有录入数据经两次校对后进行汇总统计、分析描述。运用 χ^2 检验、Kruskal-Wallis 秩和检验、Spear-

man 秩相关分析等描述分类变化特征。检验水准为 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 调查问卷回收情况 下发机构问卷 9 份, 回收 9 份, 有效 9 份。下发职工调查问卷 487 份, 回收 417 份, 有效 354 份, 回收率为 85.6%, 有效率为 84.9%。

2.2 专业人员素质情况

2.2.1 年龄和性别结构 截至 2015 年 12 月 31 日, 9 省(自治区)级寄生虫病预防控制机构工作人员共有 528 人, 男女比例为 1:0.73, 机构间性别比例差异无统计学意义 ($\chi^2 = 13.88$, $P > 0.05$); 总体平均年龄 42 岁, 其中 45 岁及以下人员占比 55.9% (295/528), 机构间年龄构成的差异有统计学意义 ($\chi^2 = 41.42$, $P < 0.01$) (表 1)。

2.2.2 学历构成情况 9 省(自治区)级寄生虫病预防控制机构大学本科及以上学历人员占比 76.5% (404/528)。机构间差异有统计学意义 ($\chi^2 = 27.55$, $P < 0.05$) (表 1)。

2.2.3 职称构成情况 9 省(自治区)级寄生虫病预防控制机构拥有高级职称人员占比 31.4% (166/528)。机构间职称结构差异有统计学意义 ($\chi^2 = 32.91$, $P < 0.01$) (表 1)。

2.3 专业人员工作状态及其影响因素

2.3.1 岗位职责的明确程度 对自身岗位职责“非常清楚”的占 59.0% (209/354), “基本了解”的占 24.9% (88/354), “一般”的占 12.4% (44/354), “概念模糊”的占 2.8% (10/354), “完全不了解”的占 0.9% (3/354)。机构间工作人员对岗位职责的明确程度差异有统计学意义 ($\chi^2 = 47.90$, $P < 0.01$), 不同性别、学历的工作人员对自身岗位职责的明确程度差异无统计学意义 ($P > 0.05$), 岗位职责的明确程度与“工作内容和岗位职责的匹配度” ($R = 0.571$, $P < 0.01$)、从事专业工作时间 ($R = 0.295$, $P < 0.01$)、年龄 ($R = 0.231$, $P < 0.01$)、职称 ($R = 0.225$, $P < 0.05$) 和单位归属感 ($R = 0.212$, $P < 0.05$) 呈正相关, “工作内容与岗位职责的匹配程度”越高、从事专业工作时间越长、年龄越大、职称越高、单位归属感越强的人,

表 1 9 省（自治区）级寄生虫病预防控制机构工作人员基本情况表
Table 1 The basic information on personnel in nine provincial institutes of parasitic disease control and prevention

特征 Feature	东部 East part			中部 Central part			西部 West part			合计 Total	
	安徽 Anhui	山东 Shandong	江苏 Jiangsu	江西 Jiangxi	河南 Henan	广东 Guangdong	新疆 Xinjiang	四川 Sichuan	云南 Yunnan	人数 No. persons	构成比/% Proportion /%
性别 Gender											
男 Male	32	67	63	48	13	6	11	19	46	305	57.8
女 Female	21	49	46	25	13	6	3	31	29	223	42.2
年龄组 Age											
≤35	29	23	38	13	8	2	5	24	39	181	34.3
36~45	3	31	26	19	5	3	3	2	22	114	21.6
46~55	20	48	33	33	6	7	5	23	11	186	35.2
≥56	1	14	12	8	7	0	1	1	3	47	8.9
学历 Education											
博士 Doctor	1	8	16	2	2	1	1	6	3	40	7.6
硕士 Master	21	26	31	5	11	3	3	8	11	119	22.5
大学本科 Undergraduate college	12	79	27	40	5	5	6	24	47	245	46.4
大学专科 Junior college	12	0	20	6	7	2	2	6	9	64	12.1
中专及以下 Technical secondary school or below	7	3	15	20	1	1	2	6	5	60	11.4
职称 Title											
正高级 Full Senior professional	4	15	15	5	4	6	1	11	6	67	12.7
副高级 Associate senior professional	7	34	18	20	4	0	4	6	6	99	18.8
中级 Moderate professional	19	47	37	15	13	3	4	15	23	176	33.3
初级及以下 Primary professional	23	20	39	33	5	3	5	18	40	186	35.2
合计 Total	53	116	109	73	26	12	14	50	75		

对岗位职责的明确程度也越高，其中“工作内容与岗位职责的匹配程度”相较其他影响因素作用更大。

2.3.2 工作压力及其影响因素 认为自身“超负荷”工作的人员占 18.4% (65/354)， “满负荷”的占 44.4% (157/354)， “一般负荷”的占 34.2% (121/354)， “低负荷”的占 3.1% (11/354)。有 50.0% 的工作人员表示每周都有加班。机构间工作压力状况差异有统计学意义 ($\chi^2 = 26.11$, $P < 0.05$)，不同岗位工作人员的工作压力差异有统计学意义 ($\chi^2 = 9.78$, $P < 0.05$)。工作压力的高低与职称 ($R = 0.161$, $P < 0.05$)、从事专业工作时间 ($R = 0.136$, $P < 0.05$) 呈正相关，即职称越高、工作经验越丰富的工作人员，工作压力也越高。

2.3.3 对单位的归属感 对本单位归属感“很高”的占 28.8% (102/354)， “较高”的占 41.2% (146/354)， “一般”的占 25.7% (91/354)， “很

低”的占 3.1% (11/354)， “没有”的占 1.1% (4/354)。机构间归属感的差异有统计学意义 ($\chi^2 = 43.20$, $P < 0.01$)。归属感的高低与个人发展目标明确程度 ($R = 0.323$, $P < 0.01$)、收入状况的满意程度 ($R = 0.303$, $P < 0.01$)、个人能力发挥程度 ($R = 0.281$, $P < 0.01$)、晋升机制合理程度 ($R = 0.193$, $P < 0.05$) 呈正相关。

2.3.4 对职称晋升制度的满意程度 现有职称晋升机制满意度平均得分为 2.86。不同地区工作人员对现有职称晋升制度的满意度差异无统计学意义 ($P > 0.05$)。满意度与年龄呈负相关 ($R = -0.121$, $P < 0.05$)。

2.3.5 对收入状况的满意程度 对收入水平的满意程度平均得分为 2.42。不同地区工作人员对收入水平的满意程度差异有统计学意义 ($\chi^2 = 53.11$, $P < 0.01$)。收入水平满意度的高低与年龄 ($R = 0.157$, $P < 0.05$) 呈正相关，与工作压力 ($R = -0.141$,

$P < 0.05$) 呈负相关, 即年龄越低、工作压力越大, 对收入状况的满意程度也越低。

2.3.6 离职倾向程度 有 2.3% (8/354) 的人表示“有跳槽打算, 正在准备”, 10.5% (37/354) 的人表示偶尔想过, 24.6% (87/354) 的人表示“有好的机会, 会考虑跳槽”, 31.6% (112/354) 的人表示“不知道, 还未考虑过”, 31.0% (110/354) 的人表示“从未考虑过, 我很热爱现在的工作”。机构间工作人员离职倾向程度差异无统计学意义 ($P > 0.05$)。离职倾向程度与学历 ($R = 0.303$, $P < 0.01$) 呈正相关, 与收入状况满意程度 ($R = -0.470$, $P < 0.01$)、职称晋升机制的满意程度 ($R = -0.331$, $P < 0.01$)、年龄 ($R = -0.314$, $P < 0.01$)、职业发展目标 ($R = -0.283$, $P < 0.01$)、从事专业工作时间 ($R = -0.228$, $P < 0.01$)、职称 ($R = -0.161$, $P < 0.05$) 呈负相关, 即被调查对象中收入状况与职称晋升机制满意度越低、年龄越小、学历越高、职业发展目标越不清晰、从事专业工作时间越短、职称越低的人, 离职倾向越高。

3 讨 论

省(自治区)级寄生虫病预防控制机构承担着全省(自治区)寄生虫病预防控制指导与管理的工作, 及时了解和分析其人才队伍现状和工作人员思想状态, 有利于在工作中有针对性地进行资源配置和不断完善各类激励机制, 从而激发职工的创造热情和工作积极性, 更好地推进疾控事业发展, 不断提高人民群众的健康水平。本次调查的结果显示, 9 省(自治区)级寄生虫病预防控制机构已拥有一支年富力强、学历和职称水平较高的寄生虫病防治队伍, 在总体趋势向好的情况下, 也普遍存在一些亟待改善的问题。

防治队伍年轻化, 需持续性开展在职培训。9 省(自治区)级机构人才队伍以中青年人员为主, 部分地区 35 岁及以下青年占比超过总人数的 50% 以上, 反应了当前寄生虫病预防控制专业队伍的年轻化。工作人员对自身岗位职责的把握程度不高和队伍的年轻化提示了人员防治经验相对不足的可能性。建议各省应建立完善的新职工岗前培训机制, 同时提高不同岗位专业技术培训的针对性, 加大培训的考核力度, 做好培训效果评价; 其次部门主要负责人也应明确本部门的岗位分工, 使工作内容与岗位职责保持一致, 在有条件的情况下建立岗位说明书, 通过岗位说明书对岗位的概述、职责、

任务、基本要求等方面的明确规定^[9], 帮助职工明确自身岗位职责, 做到人事相宜, 从而提升效率, 促进各项业务工作高效有序地开展。

总量不足、收入偏低, 需重视人才队伍建设。9 省(自治区)级机构工作人员普遍处于高负荷的工作状态, 半数工作人员表示每周都有加班的情况, 各省(自治区)寄生虫病预防控制机构负责人也表示现有防治队伍人员数量远不能满足防治需要。在能者多劳的情况下, 高职称、工作经验丰富的高层次人才已长期处于超负荷的工作状态^[10]。在部分地区寄生虫病预防控制机构归并入疾控中心管理后, 编制数受当地疾控中心统一调配的限制, 个别地区已数年来未曾获得新增人员的招聘指标, 对现有队伍超负荷工作的状况无法缓解。虽然我国寄生虫病防治研究工作取得了巨大的成就, 寄生虫病感染率逐年降低, 但由于流行区的自然、社会因素没有彻底改变^[11], 多种寄生虫病疫情随时可能出现回升^[12], 建议当地政府部门对于寄生虫病预防控制机构工作人员应给予充分的重视, 同时给予行之有效的人才政策支持^[13], 保证疾病预防控制人力资源的合理供给。

职工晋升通道日益狭窄, 需探索绩效评估新方法。高年龄段人员对职称晋升制度的满意度比低年龄段人员要低, 提示了目前上升通道狭窄的现象, 随着未来新进人员中硕士、博士和高层次人才比例的不断提高, 职称评审和岗位聘任的竞争将愈发激烈。部分省(自治区)级寄生虫病预防控制机构目前已实行绩效改革, 但由于绩效工资水平整体偏低, 实施绩效改革后, 部分地区收入水平不增反降^[14], 绩效改革并没有真正起到激励职工的作用。从长远看, 上升通道的日益狭窄、收入水平的普遍偏低, 势必会造成人才队伍的不稳定^[15]。建议上级政府部门应尽快建立动态管理模式, 适当增加高级岗位比例, 机构内部也应加强聘后管理, 打破论资排辈现象, 探索研究相对稳定与适度竞争相结合的科学聘任动态机制。

缺少人才职业规划, 需促进高层次人才职业成长。调查结果显示, 离职倾向程度和单位归属感与个人职业发展密切相关, 具体包括个人能力是否充分发挥、晋升通道是否通畅、未来的职业发展目标是否明确等。与收入满意度相比, 个人职业发展目标的明确程度与单位归属感的相关性更强。国内有研究证实, 职业发展和职业机会相较于货币薪酬对知识型员工的激励作用更加明显^[16]。随着知识经济和人本管理时代的到来, 事业单位的人力资源管

理应更多地注重职工和单位战略发展的契合度培养,结合机构的发展计划,帮助现有员工制定因人而异的职业生涯规划,增强其单位认同感和归属感^[17]。这种个人和组织双赢的做法源于互动心理学的一个维度^[18],在发达国家的公共服务领域已经得到了证实^[19]。有学者认为,通过“传帮带”模式不仅能充分发挥防治科研经验丰富的专家的作用,传承优良素养和关键技术^[20],还能培养青年职工尽早成为防治科研队伍中的中坚力量。建议针对青年职工建立“传帮带”机制并定期考核。针对高层次人才的职业发展,单位应营造良好环境,为高层次人才提供研究与开展实践活动的硬件平台,帮助高层次人才获得职业发展所需的资源与机会,从情感上给予他们更多的关心与帮助,从而激发其内心的使命感与归属感,充分发挥优势累积效应对高层次人才吸引力^[21];此外,针对寄生虫病预防控制工作的复杂性、艰苦性、特殊性^[22]。不仅要把高学历、高职称的人才纳入视野,还应重视在本领域、本岗位上经验丰富、接地气的专家,做好优秀技术的传承和发扬,人尽其才、因材施教,从而稳定人才队伍,更好服务于寄生虫病防控事业。

志谢 感谢安徽、山东、江苏、江西、河南、广东、新疆、四川、云南等 9 个省(自治区)寄生虫病预防控制机构人事部门及参与本次调查的业务人员对本次调查的支持与帮助。

参 考 文 献

- [1] 孙德建. 我国消除淋巴丝虫病的全球意义[J]. 中国寄生虫学与寄生虫病杂志, 2005, 23(增刊): 329-331.
- [2] 严俊, 胡桃, 雷正龙. 全国重点寄生虫病的防控形势与挑战[J]. 中国寄生虫学与寄生虫病杂志, 2015, 33(6): 412-417.
- [3] 周晓农. 我国寄生虫病防治形势与今后防治科研重点[J]. 中国血吸虫病防治杂志, 2011, 23(5): 473-475.
- [4] 朱宏儒, 刘璐, 杨国静. 我国新发人畜共患寄生虫病的流行现状[J]. 中国血吸虫病防治杂志, 2013, 25(4): 417-421.
- [5] 张丽, 丰俊, 张少森, 等. 2015 年全国疟疾疫情分析[J]. 中国寄生虫学与寄生虫病杂志, 2016, 34(6): 477-481.
- [6] 卫生部. 医药卫生中长期人才发展规划(2011-2020)[EB/OL]. (2011-04-28) [2017-03-13]. <http://www.moh.gov.cn/renshi/s3573/201104/ff5e914696cb461f9b8353a463198f54.shtml>.
- [7] 周晓农. 开展精准防治实现消除血吸虫病的目标[J]. 中国血吸虫病防治杂志, 2016, 28(1): 1-4.
- [8] 雷正龙, 张利娟, 徐志敏, 等. 2014 年全国血吸虫病疫情通报[J]. 中国血吸虫病防治杂志, 2015, 27(6): 563-569.
- [9] 陈昕. 岗位说明书在人力资源管理实践中的应用[J]. 内蒙古科技与经济, 2015(1): 22-23.
- [10] 兰蓝, 冉孟冬, 吕红亮, 等. 四川省公共卫生机构高层次人才疲劳现状调查及其影响因素分析[J]. 中国卫生事业管理, 2014, 31(7): 546-548.
- [11] 雷正龙, 王立英. 全国重点寄生虫病防治形势与主要任务[J]. 中国寄生虫学与寄生虫病杂志, 2012, 30(1): 1-5.
- [12] 王宇. 推广示范区经验加强寄生虫病防治工作[J]. 中国血吸虫病防治杂志, 2011, 23(5): 471-472.
- [13] 张学清, 郭利娜, 刘斐莹, 等. 中国疾病预防控制中心高层次人才建设的现状与对策[J]. 中国预防医学杂志, 2015, 16(5): 394-396.
- [14] 陈浩, 王林. 省级及副省级城市疾控中心绩效工资实施情况研究[J]. 中国公共卫生管理, 2014(2): 189-190.
- [15] 朱文辉, 姚敏, 马海玲, 等. 湖南省疾控机构绩效工资实施情况分析[J]. 现代医院, 2016, 16(8): 1219-1221.
- [16] 张晓婷. 全面薪酬及其作用分析[J]. 人力资源管理, 2016(5): 136-137.
- [17] 周养龙, 胡更鑫. 事业单位战略人力资源管理转型的探究[J]. 人力资源管理, 2012(7): 27-28.
- [18] Lewin K. Field theory in social science: selected theoretical paper[M]. New York: Harper & Brothers, 1951: 520.
- [19] Bright L. Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?[J]. Am Rev Publ Adm, 2008, 38(2): 149-166.
- [20] 丁炯. “传帮带”在青年教师培养中作用探索[J]. 中国中医药现代远程教育, 2014, 12(18): 75-76.
- [21] 罗青兰, 孙乃纪, 于桂兰. 高层次人才成长规律与成长路径研究[J]. 现代经济探讨, 2012(4): 84-87.
- [22] 房静, 贾赛男, 赵锋. 关于吉林省地方病防治专业人才培养的几点思考[J]. 中国地方病防治杂志, 2016, 31(11): 1237.

(收稿日期: 2017-03-13 编辑: 陈勤)