

# 我国国家级寄生虫病预防控制机构人才队伍 十年发展评价

黄嫣<sup>1</sup>, 曹淳力<sup>1</sup>, 田申<sup>2</sup>, 陶苾颖<sup>1</sup>, 李石柱<sup>1</sup>, 周晓农<sup>1\*</sup>

**【摘要】 目的** 对国家级寄生虫病预防控制机构的人才队伍十年发展情况进行评价,为构建精干高效的国家寄生虫病人才体系提供参考。**方法** 收集2007–2016年国家寄生虫病预防控制机构每年在岗人员基本信息,建立数据库,分析10年间人力资源配置的数量、结构变化等情况。**结果** 2016年国家寄生虫病预防控制机构在编人员较2007年增加了6.25%,≤35岁以下人员所占比例为43.32%。2016年,拥有研究生学历者占59.36%,副高级及以上职称人员占37.97%,人员流入与流出差值为3.21%。**结论** 十年来我国国家级寄生虫病预防控制机构人才队伍在结构和质量上总体呈现向好趋势,机构应进一步优化人力资源配置水平,加强自身能力建设,不断拓宽高素质人才引进渠道和手段,控制人才流失现象。

**【关键词】** 寄生虫病;疾病预防控制中心;人力资源;配置;结构

**【中图分类号】 R53    【文献标志码】 A**

## Evaluation on human resource allocation in certain national institute of parasitic diseases in ten years

KUI Yan<sup>1</sup>, CAO Chun-li<sup>1</sup>, TIAN Shen<sup>2</sup>, TAO Bi-ying<sup>1</sup>, LI Shi-zhu<sup>1</sup>, ZHOU Xiao-nong<sup>1\*</sup>

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

\* Corresponding author

**【Abstract】 Objective** To evaluate the human resource in a national institute of parasitic diseases from 2007 to 2016, so as to provide a reference for the construction of a well-crafted human resource of national parasitic diseases control and prevention.

**Methods** The basic information of the staff in the national institute of parasitic diseases was investigated and a related database was established to analyze the quantity and structure of the human resource allocation in 10 years through the annual statistics each year.

**Results** The number of staff in the institute increased by 6.25% in 2016 compared with that in 2007, and 43.32% of the staff were under 35 years old. In 2016, 59.36% of the staff had a master degree or a higher level degree, and 37.97% of the staff had senior technical titles. The difference value of the inflows and outflows was 3.21%.

**Conclusions** The change of the structure and quality of human resource in this institute has a good tendency in the past ten years. The organization should optimize the human resource allocation and improve its capacity in disease control and prevention to broaden the methods of talent introduction and control the brain drain problem.

**【Key words】** Parasitic disease; Center for disease control and prevention; Human resource; Allocation; Structure

国家级寄生虫病预防控制机构不仅担负着全国寄生虫病防治工作,同时还承担着为国家制定全国各类寄生虫病防治策略、规划、方案,以及试点实施、

推广、质量控制和效果评估等提供技术支持的任务。同时,随着社会经济发展和全球化趋势,其还承担着向全球卫生领域拓展的任务,特别是需要发挥在全球

**【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)(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;卫生部寄生虫病原与媒介生物学重点实验室;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(上海200025);2 中国疾病预防控制中心

**【作者简介】** 黄嫣,女,研究实习员。研究方向:热带病预防与控制人力资源管理

\* 通信作者 E-mail:zhouxn1@chinaacdc.cn

**【数字出版日期】** 2017-03-24 12:56

**【数字出版网址】** <http://kns.cnki.net/kcms/detail/32.1374.R.20170324.1256.001.html>

热带病防治工作中的主导作用。目前,该机构已通过实施全球基金疟疾防控、中缅边境地区疟疾联防联控、援非疟疾和血吸虫病防治、亚洲血吸虫病防治与科研等项目,取得了显著成效,并积极推进了我国甚至全球范围内各类寄生虫病控制的进程<sup>[1]</sup>。但为适应国内和全球卫生发展趋势<sup>[2]</sup>,该机构仍亟需加快寄生虫病防治机构人才培养和完善发展机制<sup>[3-5]</sup>。本文对我国国家级寄生虫病防治机构2007-2016年人才队伍情况进行了评价,旨在为未来我国寄生虫病防治机构人力资源的合理配置和完善提供科学依据。

## 内容与方法

### 1 资料收集

查阅相关文献和资料,收集2007-2016年国家寄生虫病预防控制所逐年人员信息统计报表。

### 2 对象与内容

以2007-2016年该机构每年在册、在岗人员为研究对象,调查内容包括年龄、性别、职称、学历、岗位级别和结构变化等情况。

### 3 统计分析

采用Microsoft Excel 2013进行数据录入,建立逐年人才信息数据库,所有录入数据经二次校对后进行汇总统计、分析描述。运用纵向比较法描述人才变化特征。

## 结果

### 1 专业人员基本情况

1.1 人员数量变化 2007-2016年,该机构专业人员数量呈波浪上升趋势,2015年略有回调后于2016年再行上升,其中自2010年起,每3年人员数量有较大幅度提升,2016年人员数相较2007年增加了6.25% (图1)。

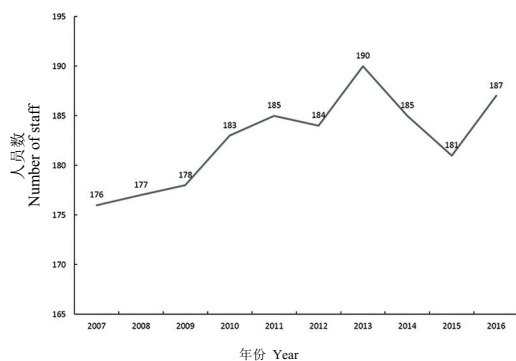


图1 2007-2016年国家级寄生虫病预防控制机构人员数量变化

Fig. 1 Number of staff in a certain national institute of parasitic diseases from 2007 to 2016

1.2 人员年龄和性别结构 调查结果显示,该机构人员整体年龄别结构呈金字塔型分布(图2)。≥51岁人员所占比例由2007年的34.66%下降至2016年的15.51%。40岁及以下人员所占比例逐年增幅明显;其中,35岁以下人员所占比例十年间的增幅为43.87%,36~40岁人员所占比例2016年较2007年增加107.16%,41~45岁人员所占比例2007年至2013年逐年减少幅度明显,2014年起略有回升(图3)。该机构2007年在编工作人员男女性别比为1:1.12,至2013年逐渐上升至1:1.11,随后逐年回落;至2016年,该比例为1:1.2,为十年中最低值。

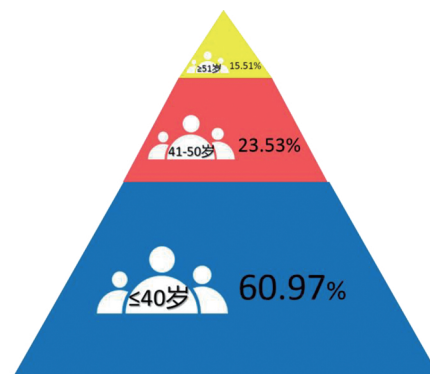


图2 2007-2016年国家级寄生虫病预防控制机构工作人员年龄别构成示意图

Fig. 2 Age-specific structural sketch map of staff in a certain national institute of parasitic diseases from 2007 to 2016

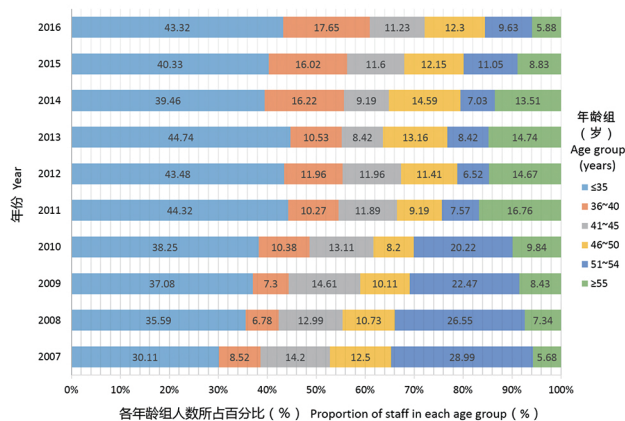


图3 2007-2016年国家级寄生虫病预防控制机构工作人员年龄结构变化

Fig. 3 Changes of age structure in a certain national institute of parasitic diseases from 2007 to 2016 (%)

### 2 专业人员素质变化

2.1 人员学历结构 2007-2016年,该机构专业人员中本科及以上学历人员所占比例从48.29%增长至90.91%,其中拥有博士学位的人员比例从9.09%增长至27.27%,拥有硕士学位的人员比例从21.02%增长

至32.09%。大学专科/中专及以下人员所占比例除个别年份出现小幅上升外,整体从51.70%降至9.09%。2014年,拥有本科及以上学历的工作人员所占比例为83.24%(图4)。

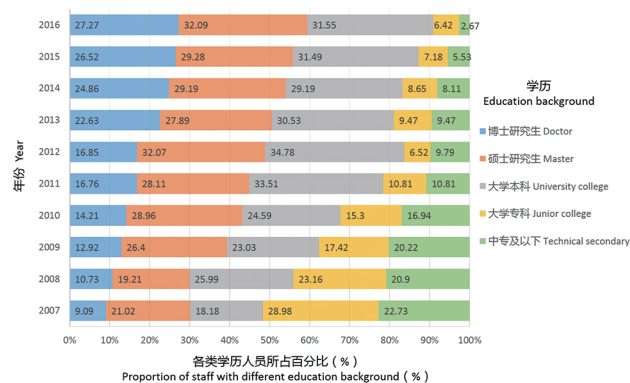


图4 2007–2016年国家级寄生虫病预防控制机构工作人员学历结构变化情况

Fig. 4 Changes of education background structure in a certain national institute of parasitic diseases from 2007 to 2016 (%)

2.2 人员职称构成 2007年,该机构副高及以上职称者占专业技术人员比例为25.34%,其中正高职称者比例为6.85%;2016年,副高及以上职称者占专业技术人员比例增长至37.97%,其中正高职称者比例为16.58%,增幅为158.33%(图5A、B)。

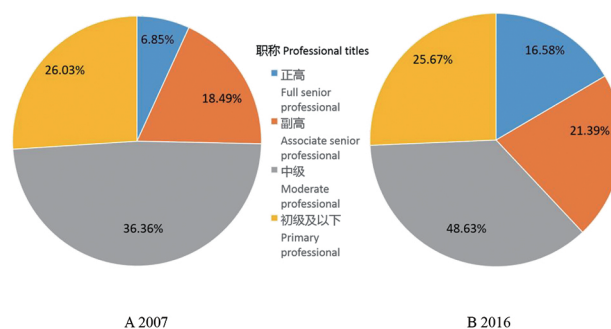


图5 2007年和2016年国家级寄生虫病防治机构人员职称构成情况

Fig. 5 Comparison of professional titles of staff in a national institute of parasitic diseases between 2007 and 2016 (%)

### 3 专业人员流动变化情况

十年来,该机构人员流动情况总体较为平稳。其中,2012、2014年和2015年人员流入与流出差值为负(表1),提示以上年份流入人员占在岗人员比例小于流出人员占在岗人员比例,人员总数出现负增长。2007–2016年该机构流入人员以应届生为主,2012年起招聘社会人员的比例逐年上升;该所流出人员数自2008年起逐年增加,流出人员以退休人员为主,2010年起辞职人数逐年攀升至2015年峰值后,2016年有所回落。

表1 2007–2016年国家寄生虫病机构人员流动情况  
Table 1 Personnel flow of a national institute of parasitic diseases from 2007 to 2016

年份 Year	流入人员人数 No. people inflowing				流出人员人数 No. people outflowing					流入与流出 差值 Difference between inflow and outflow (%)
	总人数 Total No.	分类		占在岗人员比例 Proportion (%)	总人数 Total No.	分类		占在岗人员 比例 Proportion (%)		
		应届生 Graduates	其他 1 Other 1 <sup>(1)</sup>			退休 Retired	辞职 Resigned		其他 2 Other 2 <sup>(2)</sup>	
2007	14	13	1	7.95	5	2	3	0	2.84	5.11
2008	17	17	0	9.60	3	3	0	0	1.69	7.91
2009	9	9	0	5.06	6	6	0	0	3.37	1.69
2010	13	11	2	7.10	8	7	1	0	4.37	2.73
2011	16	16	0	8.65	14	10	4	0	7.57	1.08
2012	7	5	2	3.80	9	6	3	0	4.89	-1.09
2013	15	9	6	7.89	9	5	4	0	4.74	3.15
2014	9	7	2	4.86	14	8	6	0	7.57	-2.71
2015	14	10	4	7.73	18	7	10	1	9.94	-2.21
2016	21	14	7	11.23	15	9	5	1	8.02	3.21

(1)其他1指除应届生以外的新进人员,包括社会人员、上级任命、安置等情况;(2)其他2指除退休和辞职以外的人员流出,包括调出、交流、过世等情况。

(1) Other 1 means the new staff expecting the fresh graduates, including social members, and those been appointed and placed, etc.;

(2) Other 2 means the float out people expecting the staff retired and resigned, including those transferred, exchanging, died, ect.



## 讨 论

以寄生虫病为主的热带病是严重威胁人们身体健康的传染病,流行于全球149个国家和地区,对10多亿人健康生活造成威胁,引起国际社会广泛关注。2012年世界卫生组织提出限期消除十大热带病目标<sup>[6]</sup>。2015年联合国可持续发展目标提出,到2030年全球消除疟疾和被忽视热带病,防治水传播疾病和其他传染病。要实现“2030年健康中国”的伟大蓝图<sup>[7]</sup>,人力资源的稳步发展是重要前提,因此,着力解决寄生虫病预防控制人才队伍建设和稳定的问题,是当前发展的首要任务,是关乎百姓福祉健康的重大问题,是我国广泛参与国际事务的体现,是综合实力和提高大国形象的有效途径。

本文结果显示,国家级寄生虫病预防控制机构十年来用人方式日益灵活多样,人力资源设置日渐优化,全方位人才培养成效显著,专业人才梯队的结构日趋合理并更加具有竞争力,以上大力推进了国家级寄生虫病预防控制机构的人才队伍建设。分析显示,2007–2016年国家级寄生虫病机构人力资源配置在结构和质量上总体都呈现出向好趋势。在人员年龄构成方面,2015年起51岁及以上人员所占比例有所下降,35岁以下青年职工所占比例则连续六年达到40%甚至更高,人员年龄结构呈现以中青年为主的金字塔形。拥有硕士学位及以上研究生学历的人员和拥有副高级及以上职称者的比例稳步上升,并显著高于同期全国水平<sup>[8-9]</sup>。同时,受到高学历人员比例不断增高的正向作用,国家级寄生虫病机构的国际学术影响力也日益提升<sup>[10]</sup>。为进一步加强优秀人才的培养力度,十年来国家级寄生虫病预防控制机构一直鼓励并提供条件选拔中青年业务骨干赴国外科研和防治机构进行研修。同时,为了充分发挥学科带头人和业务骨干在各自业务领域中的领军和带头作用,该机构于2011–2015年间先后推荐超过42人在国内外寄生虫病防治专业领域中任职并发挥各自的影响力,其中,有13人已成为在国内能带动某一学科(或研究方向)的学科带头人,有18人在全国性的专业技术委员会担任委员及以上职务或在全国性的专业学术期刊担任编委及以上职务,有7人在国际性专业委员会或机构任职,这不仅展示了国家级寄生虫病预防控制机构人才培养的成果和水平,同时也扩大了其在国内外寄生虫病专业领域的学术影响力。除此以外,在国家级寄生虫病预防控制机构“十二五”发展规划期间,有近20%的专业技术人员实现了业务和管理的双向岗位流动,通过团队培养、岗位交流、培训进修、上借外

派、驻点挂职等多种方式,累计培养五十余名知识结构合理、思路开阔、跨专业跨领域的一专多能的中青年复合型人才和国际化寄生虫病防治专业技术人才。作为集防治、科研、服务为一体的全国寄生虫病预防控制技术指导中心,该机构人才梯队渐趋合理。

未来,国家级寄生虫病预防控制机构仍应加强人才队伍管理,重视人才培养发展。调查显示,该机构2014–2015年人员流入与流出呈负增长趋势。2007年,原国家人事部、卫生部颁布了《关于卫生事业单位岗位设置管理的指导意见》(下称“指导意见”),规定了三级医院、省级及以上公共卫生机构、医疗保健机构等卫生事业单位高级专业技术岗位的比例可适当高于全国总体控制目标:专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例1:3:6<sup>[11]</sup>。但对于高学历高层次人才密集的国家级疾病预防控制机构,政策的倾斜力度仍稍显不够,并且伴随着近十年我国卫生事业的蓬勃发展和高等学历教育的白热化趋势,国家级寄生虫病预防控制机构的技术研究人员在疾病预防控制领域都取得了不俗成绩,其学术能力和影响力日益提高,同时新进人员中硕、博士学历学位人员比例明显上升,造成扎堆申报中高级岗位情况尤其突出。该机构岗位聘任竞争日益激烈,2013–2015年专业技术十级岗申报后成功聘任率分别为74.36%、42.1%和86.67%,专业技术七级岗为75.00%、25.00%和18.75%,竞争日益白热化;正高级岗位中,专业技术二、三级岗已连续两年无晋升指标,专业技术四级岗2015年申报后成功聘任率仅为5.00%。中、高级岗位的上升通道狭窄在一定程度上影响了职工工作的积极性和创造性,并易造成人才的双向流失。指导意见自2007年颁布以来,十年间未再出台修订方案,建议上级部门应尽早重视,与时俱进,在控制总量的原则下,建立动态管理模式。同时,适度竞争可以激发工作热情和工作效率,未来该机构应加强聘后管理,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,真正体现尊重人才、尊重知识、尊重创造的价值观。

从人员流入与流出的差值看,2016年绩效改革后人员流入与流出负增长趋势减缓,但目前整个行业工作压力大、社会地位低、薪酬待遇差、无成就感以及职业倦怠造成人才队伍不稳定的风险不容忽视<sup>[12]</sup>。一方面,长期以来由于受国家相关工资政策和财政管理体制的制约,以公益为主的疾病预防控制机构薪酬福利分配缺乏自主权;另一方面,目前国家财政仍是按照人员编制数给予相应基本工资、绩效工资及各类

津补贴,工作经费则按照预算进行审批。不难发现,这种模式由于限制了经费总额且调控能力有限,造成薪酬和绩效很难挂钩,由此管理者也很难从薪酬激励方面增强人才队伍积极性。但若从马斯洛需求理论角度分析,单纯物质激励并不能满足不同职工或者同一职工在不同时期的需求。因此,激励的方式和手段应多样化<sup>[13]</sup>,比如建立系统的专业技术人员培养机制,拓宽各类培训渠道,包括学历教育、开展多层次、形式多样的对外交流与合作等,为优秀的中青年骨干创造学习、合作、交流的机会,从而满足职工成就和自我价值实现等高层次的精神需求。除此以外,还可通过加强文化建设,营造良好氛围,使人才的自我成就和单位发展紧密联系在一起,在共同作用的文化氛围中获得双赢<sup>[14]</sup>。此外,还可通过各类媒体宣传平台,增强大众对疾病预防控制机构工作人员在各类突发公共卫生事件中的贡献和疾控人无私奉献、敬业坚守精神的认知度,从而使人才自身价值得到体现,以提高其工作的主观能动性。

### 【参考文献】

- [1] 丁玮,周晓农,官亚宜,等.中国参与全球被忽视热带病治理的差距[J].中国寄生虫学与寄生虫病杂志,2015,33(6):407-411.
- [2] 中共中央国务院.国家中长期人才发展规划纲要[EB/OL]. [2017-03-15]. [http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content\\_1621708.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621708.htm).
- [3] 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,2016,29(1):1-4.
- [4] 卫生部.医药卫生中长期人才发展规划(2011-2020)[EB/OL]. [2017-03-15]. <http://www.moh.gov.cn/renshi/s3573/201104/f5e914696cb461f9b8353a463198f54.shtml>.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 中共中央.“健康中国2030”规划纲要[EB/OL]. [2017-03-15]. [http://www.gov.cn/xinwen/2016-10/25/content\\_5124174.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2016-10/25/content_5124174.htm).
- [8] 国家卫生和计划生育委员会.2015中国卫生和计划生育统计年鉴[M].北京:中国协和医科大学出版社,2016:64-65.
- [9] 国家卫生和计划生育委员会.2014中国卫生和计划生育统计年鉴[M].北京:中国协和医科大学出版社,2015:64-65.
- [10] 姚嘉文,贾铁武,周晓农.寄生虫病国际合作学术影响力的相关关系——以中国疾病预防控制中心寄生虫病预防控制所为例[J].中国血吸虫病防治杂志,2013,25(4):367-374.
- [11] 人事部,卫生部.关于印发《关于卫生事业单位岗位设置管理的指导意见》的通知[EB/OL]. [2017-03-15]. <http://www.moh.gov.cn/mohbgt/pw10707/200804/18944.shtml>.
- [12] 李玉莲,吕筠,沈艳辉,等.基层疾病预防控制机构人员职业倦怠状况及影响因素分析[J].中国公共卫生,2014,30(12):1545-1549.
- [13] 谢金月,苏迎,常红,等.疾病预防控制人才激励机制存在的问题及对策研究[J].中国卫生资源,2013,16(2):126-128.
- [14] 叶善文.构建基于需求层次理论的研究生激励机制[J].宁波大学学报(教育科学版),2007,29(4):120-122.

【收稿日期】 2017-02-22 【编辑】 邓瑶

(上接第158页)

- [4] 中华人民共和国卫生部.全国预防控制血吸虫病中长期规划纲要[Z].2004.
- [5] 中华人民共和国卫生部.中国消除疟疾行动计划[Z].2010.
- [6] 中华人民共和国卫生部.防治包虫病行动计划[Z].2010.
- [7] 王立英,王强,付青,等.2013年全国寄生虫病防治技术竞赛成绩分析:常见寄生虫病基础理论知识[J].国际医学寄生虫病杂志,2015,42(3):176-179.
- [8] 诸廷俊,臧炜,王强,等.2013年全国寄生虫病防治技术考核成绩分析:蠕虫检测能力分析[J].中国病原生物学杂志,2015,27(5):529-532.
- [9] 王强,李石柱,张丽,等.2011年全国寄生虫病防治技术竞赛成绩分析报告:常见寄生虫病检测基础知识考核结果分析[J].中国寄生虫学与寄生虫病杂志,2012,30(5):378-381.
- [10] 钱门宝,陈颖丹,周晓农.重要蠕虫病控制与消除进程中的研究重点[J].中国寄生虫学与寄生虫病杂志,2013,31(2):155-159.
- [11] 孙成松,汪峰峰,尹晓梅,等.2013年安徽省寄生虫病防治技术竞赛成绩分析报告Ⅱ蠕虫检测能力分析[J].热带病与寄生虫学,2013,11(4):239-241.
- [12] 罗静雯,田洪春,谢红.四川省2015年全国寄生虫病防治技术竞赛测评成绩报告:蠕虫检测能力分析[J].现代医药卫生,2016,32(1):31-33.

【收稿日期】 2016-11-01 【编辑】 钱熠礼