

本文引文格式:白欣玉,梁文杰,李佳颖,等.2020—2022年广西疾病预防控制中心人员流动情况分析[J].右江民族医学院学报,2025,47(2):325-328.

【论著与临床报道】

2020—2022年广西疾病预防控制中心人员流动情况分析

白欣玉¹,梁文杰²,李佳颖²,黄倩薇²,张欣梅²,张菲谊²,马贞玉²,陈国湘²

(1. 广西医学科学院,广西壮族自治区人民医院,广西 南宁 530021;

2. 广西医科大学,广西 南宁 530021)

摘要:目的 掌握广西全区疾病预防控制中心人员流入和流出情况,了解广西医学院培养医学人才就职于区内疾控中心的现状,以期为未来广西疾控人才队伍建设提供科学的依据。方法 向全区 122 个疾控中心和 19 所开设医学专业的高校发放调查问卷,对广西疾控中心人员流动情况和医学院校毕业生区内就业状况进行统计分析。结果 2020—2022 年全区疾控中心流入人数大于流出人数,但是流入人员的人力综合素质评分低于流出人员,仅有 23.33% 流出人员仍留在疾控机构。医学院校方面,高职学历毕业生就业于县级疾控中心占比最大(54.48%);本科学历毕业生就业于市级疾控中心占比最大(50.35%),硕士和博士毕业生就职于疾控中心的数量较少。在区内疾控中心就业医学学生的专业中,医学技术类占比最大(29.59%),其次是公共卫生与预防医学类(26.56%)。结论 广西疾控中心人才流失状况较为严峻,地方医学院校毕业生在区内疾控中心就业的高层次人才较少。疾控中心和地方医学院校培养单位应建立长期的合作机制,为稳定疾控中心人才队伍建设共同努力。

关键词:疾病预防控制中心;人力资源;流动;医学院校

中图分类号:R192 文献标识码:A 文章编号:1001-5817(2025)02-0325-04

doi:10.3969/j.issn.1001-5817.2025.02.021

Analysis of staff mobility in Guangxi Center for Disease Control and Prevention from 2020 to 2022

BAI Xinyu¹, LIANG Wenjie², LI Jiaying², HUANG Qianwei², ZHANG Xinmei²,
ZHANG Feiyi², MA Zhenyu², CHEN Guoxiang²

(1. *Guangxi Academy of Medical Sciences, The People's Hospital of Guangxi Zhuang Autonomous Region, Nanning 530021, Guangxi, China;*

2. *Guangxi Medical University, Nanning 530021, Guangxi, China*)

Abstract: **Objective** To assess the inflow and outflow of staff at Center for Disease Control and Prevention (CDC) in Guangxi, and to understand the current employment situation of medical graduates from local colleges and universities in regional CDC, so as to provide a scientific basis for the future construction of the talent team of disease control in Guangxi. **Methods** Questionnaires were distributed to 122 CDC and 19 universities offering medical majors across the region, and statistical analyses were conducted on the staff mobility at CDC in Guangxi and the employment status of graduates from medical colleges and universities within the region. **Results** From 2020 to 2022, the number of inflow staff at CDC across the region exceeded the number of outflow staff, and the overall human resource quality scores of inflow staff was lower than that of outflow staff, with only 23.33% of outflow staff remaining in disease control institutions. Regarding medical colleges and universities, graduates with junior college degrees had the largest proportion of employment in county-level

基金项目:广西教育科学规划 2021 年度广西大学生就业研究专项课题重点项目(2021ZJY1117)

第一作者:白欣玉,硕士,公共卫生医师,研究方向:社会医学,E-mail:bai_xinyu2020@163.com

通讯作者:陈国湘,副教授,研究方向:社会医学,E-mail:chenguoxiang@gxmu.edu.cn

CDC (54.48%); graduates with bachelor's degrees had the largest proportion of employment in municipal CDC (50.35%), while the number of master's and doctoral graduates employed in CDC was relatively small. Among the majors of medical students employed in CDC within the region, medical technology accounted for the largest proportion (29.59%), followed by public health and preventive medicine (26.56%). **Conclusion** The brain drain situation at CDC in Guangxi is relatively severe, with a small number of high-level talents from local medical colleges and universities employed in CDC within the region. CDC and local medical colleges and universities should establish long-term cooperation mechanisms to jointly strive for the stabilization of the talent team at CDC.

Key words: Center for Disease Control and Prevention; human resources; mobility; medical colleges and universities

疾病预防控制中心 (Center for Disease Control and Prevention, CDC) 是政府设置的从事公共卫生服务的公益性事业单位, 通过对疾病、残疾和伤害的预防控制, 创造健康环境, 维护社会稳定, 保障国家安全, 促进人民健康^[1]。在全国各类医疗卫生机构人员流失情况调查中发现, CDC 的人员流失率、转行率等指标均持续处于高位, 且逐渐上升^[2], 这将可能造成疾控中心人才梯队建设损失, 影响我国公共卫生事业的发展^[3]。CDC 的人员配置决定当地公共卫生服务能力和服务水平, 2023 年国务院办公厅印发《关于推动疾病预防控制事业高质量发展的指导意见》^[4] 提出要加强各地疾控机构的人才队伍建设。地方医学院校肩负着为地方培养专业技术人才的重任, 关系到地方人群健康和社会的持续发展^[5], 地方医学院校培养的医学生对当地 CDC 的人才队伍建设至关重要。为了进一步掌握广西全区 CDC 人员流入和流出状况, 了解广西医学院校培养医学人才就职于区内 CDC 的情况开展本次研究, 以期对未来广西 CDC 人才队伍建设提供科学的依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 本次调查研究涉及广西全区 CDC 122 个, 其中自治区级 1 个, 市级 14 个, 县(区)级 107 个。调查 19 所开设有医学专业的高校, 其中公办高校 13 所, 民办高校 6 所。

1.2 资料来源 向全区 122 个疾控中心发放自制调查问卷, 共回收 732 份问卷, 包括《疾病预防控制中心人员流入情况调查表》(2020—2022 年) 366 份, 《疾病预防控制中心人员流出情况调查表》(2020—2022 年) 366 份, 回收率 100%, 合格率为 100%。通过问卷调查广西开设医学专业高校, 获得医学类高校毕业生就业情况。

1.3 研究方法 参考以往研究, 人力素质综合评分得分越高代表综合素质越高, 人力素质综合评分 $(W) = \alpha \times \text{教育程度得分}(E) + \beta \times \text{职称得分}(T)$, 受教育程度的权重 α 为 0.71, 职称的权重 β 为 0.29^[6-8]。受教育

程度标准转化: 研究生及以上 12 分, 大学本科 9 分, 大专 6 分, 中专及以下 3 分; 职称标准化转化: 高级 15 分, 中级 10 分, 初级 5 分, 无职称 0 分。

2 结果

2.1 广西 CDC 人才流动基本情况 2020—2022 年全区 CDC 流入人数 1 944 人, 流出人数 643 人, 流入人员数多于流出人员数。流入和流出人员均为女性、年轻人(35 岁以下)、本科学历、公共卫生与预防医学类专业、初级及以下职称、有编制、卫生专技岗占比较大。见表 1。根据人力素质综合评分法计算, 2020—2022 年流入人员人力素质综合评分为 6.89, 流出人员人力素质综合评分为 7.53。流入来源主要是应届毕业生(27.93%), 其次是医疗机构(24.38%) 和社会招聘(19.80%)。人才流出去向主要是医疗卫生机构, 占 36.39%; 其次是疾控机构(23.33%)、公务员和其他事业单位(21.46%)。如表 2 所示。

表 1 2020—2022 年全区 CDC 人才流动及构成情况

分类	流入人数 (n=1944)	构成 比/%	流出人数 (n=643)	构成 比/%
年份				
2020	535	27.52	211	32.81
2021	621	31.94	211	32.81
2022	788	40.53	221	34.37
性别				
男	554	28.50	209	32.50
女	1390	71.50	434	67.50
年龄/岁				
<25	511	26.29	45	7.00
25~34	1075	55.30	361	56.14
35~44	269	13.84	168	26.13
45~54	73	3.76	59	9.18
≥55	16	0.82	10	1.56
学历				
博士	2	0.10	6	0.93
硕士	71	3.65	50	7.78
本科	1366	70.27	412	64.07
大专	470	24.18	159	24.73
中专及以下	35	1.80	16	2.49

表 1(续) 2020—2022 年全区 CDC 人才流动及构成情况

分类	流入人数	构成	流出人数	构成
	(n=1944)	比/%	(n=643)	比/%
专业				
公共卫生与预防医学类	725	37.29	210	32.66
医学技术类	383	19.70	104	16.17
护理学类	226	11.63	73	11.35
临床医学类	175	9.00	91	14.15
中医学类	15	0.77	5	0.78
其他	420	21.60	160	24.89
职称				
高级	44	2.26	67	10.42
中级	236	12.14	110	17.11
初级	759	39.04	285	44.32
无职称	905	46.55	181	28.15
是否有编制				
否	506	26.03	265	41.21
是	1438	73.97	378	58.79
岗位				
卫生专技岗	1618	83.23	541	84.14
管理岗	127	6.53	52	8.09
其他专技岗	199	10.24	50	7.78

表 2 2020—2022 年全区 CDC 人才流入来源和流出去向

项目	人数	构成比/%
流入来源	1944	
应届毕业生	543	27.93
医疗卫生机构	474	24.38
社会招聘	385	19.80
其他疾控机构	253	13.01
机关、企业、其他事业单位	134	6.89
人才引进	68	3.50
军转	8	0.41
其他	79	4.06
流出去向	643	
医疗卫生机构	234	36.39
其他疾控机构	150	23.33
公务员或其他事业单位	138	21.46
继续深造	16	2.49
企业	13	2.02
其他	22	3.42
不清楚	70	10.89

2.2 广西医学类院校毕业生在区内 CDC 就业情况
广西医学院校培养毕业生在区内 CDC 就业占区内就业的 3.15%(1 024/32 518), 就业层次是本科毕业生(83.79%, 858/1 024) 占比最大。高职学历毕业生就业于县级疾控中心占比最大(54.48%, 79/145); 本科学历毕业生就业于市级疾控中心占比最大(50.35%,

432/858), 硕士和博士毕业生就职于疾控中心的数量较少, 见表 3。广西医学院校培养毕业生在区内 CDC 就业专业中, 医学技术类(29.59%, 303/1 024) 占比最大, 其次是公共卫生与预防医学类(26.56%, 272/1 024), 见表 4。2020—2022 年公共卫生与预防医学就业人数共计 1 393 人, 19.53% 就业于区内 CDC。

表 3 2020—2022 年广西医学类院校不同层次毕业生在区内 CDC 就业情况

年份	高职毕业生				本科毕业生				硕士毕业生				博士毕业生
	县级	市级	省级	合计	县级	市级	省级	合计	县级	市级	省级	合计	
2020	23	15	3	41	60	100	50	210	0	3	1	4	0
2021	23	20	1	44	115	157	43	315	0	6	2	8	0
2022	33	22	5	60	84	175	74	333	0	6	1	7	2
合计	79	57	9	145	259	432	167	858	0	15	4	19	2

表 4 2020—2022 年广西医学类院校毕业生在区内 CDC 就业情况

专业	县级	市级	省级	合计
	(n=338)	(n=504)	(n=182)	(n=1024)
公共卫生与预防医学	71	190	11	272
医学技术	109	151	43	303
护理学	31	45	26	102
中医学	67	55	55	177
其他	60	63	47	170

3 讨论

人力资源是提升疾病预防控制中心机构服务能力的关键因素, 而年龄、学历和职称是评价人力资源质量的重要指标^[9-10]。以往研究显示, 在新冠疫情发生前全国 CDC 人员的数量下降, 年均增长率出现负值^[11-12]。本次调查 2020—2022 年 CDC 的流入人员数

大于流出人员数, 与其他新冠期间的研究结果相似^[13]。这主要可能是因为在新冠疫情期间, 政府和社会高度重视公共卫生人才队伍建设的问题, 不断扩大 CDC 的人才队伍。流入和流出人员均以本科学历、年龄在 35 岁以下和有编制的占比最大。这可能是因为部分年轻人因编制的原因而选择去 CDC 工作, 而受过高层次教育的年轻人有较高的职业发展和收入预期, 在进入 CDC 工作后因面临工资水平和社会地位较低, 职业发展机会不清晰等原因而辞职^[12, 14]。另外, 本研究中流入人员人力综合素质评分低于流出人员, 与陈浩等^[14] 对全国 CDC 人员流动调查的结果一致。这提示在未来 CDC 人才队伍建设中, 除了扩大人员队伍的数量, 同时要考虑人员队伍的质量。留住人才和稳定队伍是 CDC 发展不容忽视的问题^[14]。CDC 流出人

员去向为医疗机构的占比最大,仅有 23.33% 流出人员仍留在疾控机构。与以往研究结果相似,这可能是因为 CDC 薪酬待遇偏低,留不住人才,导致骨干人才流失严重^[3]。

2020—2022 年,广西 CDC 流入人员以应届毕业生占比最大,高职学历医学院校毕业生就业于县级的疾控中心占比最大,本科学历就业于市级占比最大,硕士和博士毕业生就职数量较少。县级 CDC 承担最基础也是最具体的疾病预防控制任务^[15],但是医学本科及以上学历的医学毕业生就业于县级疾控中心的占比相对较小,未来应重点加强基层 CDC 现有人才培训和进行继续教育^[16],不断提高基层机构的人才队伍素质。针对硕士和博士毕业生就职于 CDC 数量较少的问题,应建立高层次、急需紧缺人才待遇保障机制^[17],吸引高层次人才就职,保证队伍的人才储备。公共卫生与预防医学专业的医学生是从事公共卫生相关工作的主力军,但是仅 19.53% 的公共卫生与预防医学专业的医学生就业于 CDC。李佳迪等^[18]对 357 名公共卫生与预防医学的研究生进行调查发现,接受学校就业指导工作较充分的研究生在 CDC 就业意愿越高,就业薪资期望较高的学生去 CDC 就业的意愿相对较低。医学院校作为人才培养的基地,在医学生选择就业方向时也发挥着关键作用。学校在开展就业指导时,应增加公共卫生相关专业学生对 CDC 机构及相关工作的了解。另一方面,地方政府部门应积极落实《关于推动广西疾病预防控制事业高质量发展实施方案》文件精神,按照“两个允许”要求,适当突破现行绩效工资总量调控水平,结合本地实际和考核结果按一定比例提高疾控机构绩效工资基准线^[17],切实提高和保障 CDC 人员的薪酬待遇。

广西 CDC 人才流失状况较为严峻,地方医学院校毕业生在区内 CDC 就业的高层次人才较少。为了未来更好的应对突发公共卫生事件和全球卫生挑战,需要加大公共卫生人才培养力度,优化人才结构^[19]。疾控中心用人单位和医学院校培养单位应建立长期的合作机制,为稳定 CDC 人才队伍建设共同努力。本研究调查时间为新冠疫情流行期间,相关结果的推广有一定的局限性。

参考文献:

- [1] 郭利娜,丁凡,席晶晶. 全国疾病预防控制机构人力资源发展现状分析[J]. 中国公共卫生管理,2020,36(2):158-161.
- [2] 段博珩,张光鹏,曾献军. 我国医疗卫生机构人员流失情况分析[J]. 中华医院管理杂志,2022,38(6):425-428.
- [3] 郭利娜,李南南,席晶晶. 我国疾病预防控制中心人员流

出情况分析[J]. 中国公共卫生,2021,37(5):860-864.

- [4] 国务院办公厅. 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[EB/OL]. [2024-11-16]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202312/content_6922484.htm.
- [5] 曹有容,梁文杰,白欣玉,等. 基于灰色模型的广西高等医学院校研究生培养规模预测分析[J]. 广西医科大学学报,2022,39(12):2026-2030.
- [6] 张春华,肖义夫,张华东. 2016—2021 年重庆市疾控系统人力资源配置及公平性评价[J]. 中国农村卫生事业管理,2024,44(6):403-407.
- [7] 汪华,于竞进,苏海军,等. 2002—2005 年中国疾病预防控制体系人力流动特征分析[J]. 中国公共卫生管理,2007,23(2):101-105.
- [8] 刘昆仑,高燕,晋灿瑞,等. 中国疾病预防控制中心某直属事业单位人员流动情况分析[J]. 中国公共卫生管理,2015,31(3):327-329.
- [9] 单莹,刘广文,李士雪. 2009—2019 年我国疾病预防控制中心人员配置时空分析[J]. 中国卫生经济,2022,41(3):46-50.
- [10] 刘洪霞,傅毅青,董莉薇,等. 1998—2018 年上海市疾病预防控制中心人力资源动态分析[J]. 中国卫生资源,2019,22(4):290-294,299.
- [11] 陈浩,豆晓丽,闫丽娜,等. 我国疾病预防控制中心人员流动情况分析[J]. 上海预防医学,2017,29(1):8-10.
- [12] 闫丽娜,史言菲,安佰悦,等. 基于人才集聚效应的疾病预防控制中心机构人才队伍配置现状分析[J]. 中国公共卫生管理,2023,39(2):165-169.
- [13] 陆盛华,周信,唐恺,等. 新冠疫情背景下某地市级疾控机构人才队伍建设调查与研究[J]. 江苏卫生事业管理,2023,34(4):457-460.
- [14] 陈浩,熊勇超,王园,等. 2011—2015 年全国省级疾病预防控制中心人员流动情况分析[J]. 中国公共卫生管理,2018,34(2):185-188.
- [15] 金雅玲,王子军,张一平,等. 全国区县级疾病预防控制中心 2014—2018 年基本情况分析[J]. 中国公共卫生管理,2020,36(3):289-292.
- [16] 陈少锋. 某省级疾控中心 2018 年—2022 年人力资源流动分析[J]. 江苏卫生事业管理,2023,34(10):1339-1341,1349.
- [17] 广西壮族自治区人民政府. 广西壮族自治区人民政府办公厅印发《关于推动广西疾病预防控制事业高质量发展实施方案》的通知[EB/OL]. [2024-11-16]. <http://www.gxzf.gov.cn/zfwj/zxwj/t18623082.shtml>.
- [18] 李佳迪. 公共卫生与预防医学研究生就业意愿现状及影响因素研究[D]. 长春:吉林大学,2022.
- [19] 吴群红. 我国新质公共卫生人才需求、培养困境及应对策略[J]. 广西医科大学学报,2025,42(2):163-167.

收稿日期:2024-12-12;修回日期:2025-01-17

(本文编辑 钟琳)