

培养新时代公共卫生人才

刘芳 时秋芳

习近平总书记强调，确保人民群众生命安全和身体健康，是我们党治国理政的一项重大任务。要针对这次疫情暴露出来的短板和不足，抓紧补短板、堵漏洞、强弱项，完善重大疫情防控体制机制，健全国家公共卫生应急管理体系。认真学习、深刻领会习近平总书记重要指示要求，我们要自觉把公共卫生应急管理放到健康中国建设的战略布局、放到“以治病为中心转变为以人民健康为中心”大局中定位和推进，着眼治理能力和治理效能，努力构建系统完备、科学规范、运行有效，能够有力应对各种已知未知风险的公共卫生应急管理体系。人才是公共卫生应急管理体系的关键力量，着力建设与当前发展相匹配的公共卫生人才队伍，为群众提供高质量的公共卫生服务，成为迫切需求。

公共卫生人才培养面临新要求

当前，公共卫生面临新发传染病流行、突发公共卫生事件频发等严峻挑战，这对公共卫生人才提出了更高要求和标准。

人才数量存在缺口。当前很多地方的疾病预防控制人员编制数量，远低于国家规定。近年来，苏州经济快速发展、人口稳步增长，疾病预防控制工作业务量不断增加，但公共卫生人才储备不足，与经济社会发展程度不相匹配。今后，急需大量高水平、高层次公共卫生技术人才投入到社区服务、健康养老工作，以及突发公共卫生事件的应对中。

人才队伍不够稳定。近年来，长三角等经济发达地区公共卫生专业人才都有不同程度的流失，队伍稳定性不够。主要原因在于，公共卫生技术人员收入水平普遍较低，低于当地卫生行业平均水平；公共卫生单位绩效工资不能较好地体现公共卫生人员的劳动价值，缺乏有效激励。此外，基层公共卫生人员落实医改具体任务，其工作强度和压力较大。工作环境、职业发展机会都影响着这支队伍的稳定性。

人才结构急需优化。以苏州市疾控中心为例，2019年公共卫生专业技术人员本科占比27.9%，硕士研究生占比38.3%，博士研究生占比2.5%；初级职称占比18.4%，中级职称占比41.9%，高级职称占比39.7%。可见，高学历、高水平、综合性人才相对缺少，对公共卫生科研创新和职能履行不利，公共卫生事业后续发展缺乏强有力支撑和保障。经过此次重大公共卫生事件检验，我们明显感觉到实用性、复合型高层次人才欠缺，需要进一步优化人才结构、增强队伍力量。

核心能力有待强化。公共卫生人才的核心能力，是指为社会提供更好公共卫生服务而必须具备的良好个人综合能力，如精湛的专业知识和技术水平、高效的应急反应能力等。在应对此次新冠病毒重大公共卫生事件中，我们发现公共卫生专业技术人员在实操演练、突发传染病疫情研判、预警能力、现场流行病学调查能力以及突发公共卫生事件应急处理能力等方面还有待进一步提升。公共卫生人才培养既要注重五大核心知识技能教育，即流行病、卫生统计、环境卫生、社会和行为科学、卫生服务管理能力的提升，更要注重公共卫生人才核心能力培养，有效提升岗位胜任能力。

扎实推进公共卫生人才队伍建设

我国对公共卫生工作人员的要求是具备“敬业、团队、探索、求实”四种精神，具有应急调查能力、救灾防病能力、疾病监测能力、决策建议能力、信息利用能力、科学研究能力、演讲沟通能力、培训授课能力“八种能力”。结合本地区情况，苏州正扎实推进公共卫生人才队伍建设。

完善人才培养机制。建立人才职业生涯发展规划制度，充分考虑每名员工特点和潜质，对业务技术能力强、热爱科研工作的员工，引导其向业务技术骨干方向发展；对沟通协调能力强、具有奉献精神的员工，引导其向管理方向发展。构建高层次人才选拔和培养机制，从政治素养、职业道德、业务素养、科研能力、团队合作等多个维度遴选首席专家、学科带头人等。分层次、分类别培训技术人才、管理人才，实施“个性化、订单式”培养。建立人才继续教育培训机制，开展学分制管理，鼓励、支持职工参加各级各类业务学习。优化人才选拔机制，竞选一批政治素养高、业务能力强、奉献精神足、沟通管理优的中层管理干部。

优化创新人才培养路径。加强对外交流合作，与全国高校、科研机构深度合作，推动成立苏州市卫生标准委员会，选拔优秀技术骨干参与国家、省、市等卫生行业标准制定，全方位促进科技人才队伍成长。以国际化视野培养人才，积极选送公共卫生人才以及管理人员外出交流、进修、学习。建立首席专家工作室，有效发挥高年资专家在政策分析、数据把控、疫情研判、科研项目申报等方面优势。推行导师制，遴选一批优秀青年公共卫生骨干人才，与流行病学、职业卫生、环境卫生、慢病管理、健康教育等专业首席专家结对，全方位提升业务水平、科研能力、工作作风。成立青年学术委员会，为中青年科研人才搭建学术交流平台，鼓励青年人才承担重点、重大科研项目。

着力构建人才激励机制。充分挖掘人才特长和潜能，构建多维度人才激励机制。建立人才动态考评机制，包含政治思想、业务能力、科研能力、创新能力等。制定科研奖励办法，设立专项科研奖励基金，鼓励申报各级各类课题。大力表彰、宣传优秀人才工作业绩，营造积极向上、干事创业的良好氛围。新冠肺炎疫情发生后，苏州一批公共卫生人才冲锋在前、勇于担当，在战“疫”一线经受了重大考验、践行了初心使命。

着力提升公共卫生人才队伍战斗力

加强公共卫生事业党的建设，在党建引领下，坚持建强队伍，提高公共卫生技术人员核心能力，发挥好专家作用，强化后备力量建设，努力打造一支凝聚力高、忠诚度强的公共卫生人才队伍，促进公共卫生建设水平，增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

营造良好的人才培育环境，引入留住人才。构建和谐向上的公共卫生党建文化，让全社会认同、理解公共卫生发展的重要性；积极争取地方党委、政府相关政策，如加大对公共卫生人才培养力度，在人员编制、队伍建设、科研项目、应急演练、教育培训等方面投入专项政策和经费，为公共卫生事业建设和发展提供良好的外部环境支撑。营造珍惜人才、爱护人才，物尽其用、人尽其才的文化氛围，为人才施展才华创造优质的内部环境支持。进一步建立健全绩效分配激励机制和人才考核维度，建立一套双向选聘岗位、人才能上能下、待遇能升能降的人才动态管理机制，重点比工作绩效、比工作奉献度，真正让一流人才、一流业绩者获得一流报酬，留住人才，让人才脱颖而出。

探索建立与高校、医院、社区党建联动模式，优化人才结构。通过加强公共卫生机构与高校、医院等合作联动，加强公共卫生学科建设，加大对学科带头人培养力度，发挥人才联合培养模式，优化人才结构。如联合开展教学、科研工作，不断提高公共卫生人才综合素养能力，优化人才梯队；进一步推进高校与公共卫生机构联合培养专业学位研究生的合作，加强公共卫生机构专业学位授予点建设；加强与医院临床医务工作者工作互动，将防治理念有效融合于临床诊疗中；鼓励公卫医师到基层、社区参与预防诊疗门诊。

积极培养一批平战结合、专业化、复合型、高水平公共卫生人才队伍，培养更多懂预防、会治疗、能应急的复合型人才。

探索建立党建引领下的人才培养机制，强化人才能力。进一步完善党建引领下的人才培养机制，打造终身学习理念。积极搭建公共卫生人才继续医学教育培训平台，鼓励各级各类公共卫生专业技术人员、管理人员通过继续医学教育，完善、更新知识体系，借助国际、国内高水准科研合作与交流项目，提高国际化综合业务能力和专业水平。举办各类开放式培训班。每年举办涉及基础业务技能培训班，如现场流行病学培训等，有力提高处置突发公共卫生事件现场工作能力。构建公卫人才继续教育培训体系，将继续教育学分与职称评定、绩效考核相挂钩；每年与高校、科研机构联动，举办新知识、新技能培训班。积极推进公卫医师规范化培训，培育孵化、打造一批优质的国家、省、市级公卫医师规范化培训基地。