

基于就业影响因素下公共卫生管理人才培养模式的思考

谭萍芬, 王力, 万晓文*

江西中医药大学经济与管理学院, 江西 南昌 330004

DOI: 10.61369/ETR.2025430040

摘 要 : 目的 了解公共卫生管理人才就业影响因素, 为培养稳定的公共卫生管理人才队伍和促进公共卫生管理人才合理择业提供参考。方法 通过归纳分析文献中影响公共卫生管理人才就业因素, 在此基础上设计调查问卷, 采用网上发放问卷的方式, 调查对象为高校的公共卫生管理专业学生、公共卫生管理专业相关教师和公共卫生机构工作人员, 运用因子分析法提取关键影响因素。共提取4个公因子, 其影响程度由大到小依次为单位特征与工作性质因子、个人需求因子、宏观环境因子、微观环境因子。结果 不同组别对各影响因素影响程度的评价存在差异, 公共卫生管理毕业生择业时对单位特征与工作性质的关注度偏高。结论 高校层面, 要充分发挥公共卫生管理专业优势引导学生正确择业; 社会层面, 公共卫生相关机构应重视公共卫生人才从业环境; 家庭层面, 应正确引导毕业生合理择业。

关 键 词 : 公共卫生管理; 因子分析; 影响因素; 人才培养模式

Thoughts on the Training Model of Public Health Management Talents Based on Employment Influencing Factors

Tan Pingfen, Wang Li, Wan Xiaowen*

School of Economics and Management, Jiangxi University of Traditional Chinese Medicine, Nanchang, Jiangxi 330004

Abstract : Objective To understand the factors affecting the employment of public health management talents, provide reference for cultivating a stable team of public health management talents, and provide reference for promoting the rational employment of public health management talents. Method By summarizing and analyzing the factors that affect the employment of public health management talents in the literature, a survey questionnaire was designed and distributed online. The survey targets students majoring in public health management, relevant teachers in public health management, and staff of public health institutions in universities. Factor analysis was used to extract key influencing factors. A total of four common factors were extracted, and their influence levels were ranked in descending order as unit characteristics and job nature factors, personal demand factors, macro environmental factors, and micro environmental factors. Result There are differences in the evaluation of the degree of influence of various influencing factors among different groups, and graduates in public health management tend to pay more attention to the characteristics of the unit and the nature of the job when choosing a career. Conclusion At the university level, it is necessary to fully leverage the advantages of public health management courses to guide students in choosing their careers correctly; At the societal level, the government and public health institutions should attach importance to the working environment for public health talents; At the family level, graduates should be guided to choose their careers reasonably.

Keywords : public health management talents; factor analysis; influencing factors; talent cultivation mode

2021 年第七次人口普查结果显示我国人口老龄化程度进一步加深, 全国65 岁及以上人口占比13. 5%, 与第六次人口普查相比上升了4. 63 个百分点^[1]。随着社会经济的发展和人们生活水平提高, 人口老龄化社会的不断加剧, 疾病谱正在发生改变, 人们对健康的需求已经从疾病治疗需求转向健康服务需求^[2]。传统预防医学人才培养模式不再适应现代社会对公共卫生人才的需求, 而公共卫生管理人才毫无疑问是各地公共卫生人才储备的主力军。近年来, 我国大学招生规模不断扩大, 受到全球经济下行形势影响, 公共卫生管理专业毕业生的就业压力也逐年增加。根据2022年我国卫生健康事业发展统计公报统计: 2017-2022 年, 我国公共卫生人员数增长缓慢^[3], 这与我国居民生活水平的提高对公共卫生服务的需求及人口老龄化社会的加剧不符。公共卫生管理人才是公共卫生队伍人才中的重要组成部分, 为做好公共卫生队伍人才储备, 了解公共卫生管理专业毕业生就业影响因素, 对做好公共卫生队伍人才储备具有重要意义^{[4][5][6][7]}。该研究着眼于公共卫生管理专业毕业生, 了解他们的就业影响因素, 从而为公共卫生机构制定人才吸引政策、稳定公共卫生队伍提供参考, 为高校培养公共卫生管理专业学生提供借鉴, 为促进公共卫生管理专业毕业生合理择业提供参考。

基金项目: 江西省教育教学改革项目“大健康时代背景下基于就业影响因素驱动公共卫生人才培养改革研究”(JXJG-22-12-20)。

作者简介: 谭萍芬(1975—), 女, 硕士, 副教授, 硕士生导师, 研究方向为卫生管理。

通信作者: 万晓文(1973—)男, 博士, 副教授, 硕士生导师, 研究方向为卫生管理、健康管理。

一、资料来源与方法

（一）资料来源

通过系统检索文献，归纳总结与毕业生择业相关的影响因素，制定问卷初稿。咨询公共卫生管理相关专业毕业生、教师和公共卫生机构工作人员，进一步完善问卷，最终纳入单位地点、兴趣爱好等13个与择业相关的影响因素。问卷包含两部分，第一部分为调查对象的基本情况，包括性别、年龄、户口类别、学校性质等；第二部分为13个具有代表性的指标，采用Likert-type-5级量表，影响程度由大到小依次赋值为1-5分。采用设计好的问卷采用问卷星的方式发放，调查对象为近5年毕业的公共卫生管理专业的毕业生、大四学生、相关专业教师和公共卫生机构工作人员。一共回收问卷160份，考虑到问卷回答质量情况，剔除用时效益30秒的问卷，最终回收有效问卷153份，有效率为95.63%。

（二）研究方法

采用SPSS22.0软件对数据进行处理分析。选用构成比、均值等对调查对象的基本情况描述性分析、采用主成分分析法提取公因子、以各公共因子方差贡献率占公共因子总方差贡献率的比重为权重计算综合得分、以提取的公因子得分为因变量进行多重回归分析。 $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

二、研究结果

（一）调查对象基本情况

参与调查的153名调查对象平均年龄为26.43岁，年龄最小的为21岁，最大的为34岁；男性有41人，占比26.8%，女性112人，占比73.2%；城镇户口有64人，占比41.8%，农村户口89人，占比58.2%；独生子女46人，占比30.1%，非独生子女107人，占比69.9%；家庭收入15万元以上的有21人，占比13.7%，8万元至15万元的有58人，占比37.9%，2万元至8万元的有53人，占比34.6%，2万元以下的有21人，占比13.7%。

（二）适用性检验

选择KMO检验和Bartlett球形检验对问卷结果进行因子分析的适用性检验。根据检验结果，KMO检验统计量为0.885，Bartlett's球形检验的 $\chi^2 = 1150.065$ ， $P < 0.001$ 。表明问卷中各指标间相关性较高，结构效度较好，满足因子分析的适用条件。

（三）公因子的提取

初步选取主成分分析法提取公因子，旋转方法采用方差最大正交旋转法，基于特征值大于1抽取公因子。结果显示特征值大于1的共有3个公因子，累计方差贡献率为66.724%。但是，由于旋转后因子碎石图1显示，在第4个因子之后，走势才趋于稳定。同时，考虑到提取平方和载入中各因子对总体方差的解释程度差异较大，为了使各公因子对总体方差的解释程度变得更为平均。因此，采用固定公因子为4的标准，对因子载荷矩阵进行斜交旋转重新提取公因子。结果显示，旋转后一共提取4个公因子，累计方差

贡献率达到74.368%，且各公因子对总体方差的贡献率差异较小，能够较好地反映大部分数据信息，详见表1：

表1 相关系数矩阵的特征值与方差贡献率

元 件	起始特征值			提取平方和载入			循环平方和载入		
	特征 值	方差贡 献率 (%)	累计贡 献率 (%)	特征值	方差贡 献率 (%)	累计贡 献率 (%)	特征值	方差贡 献率 (%)	累计贡 献率 (%)
1	6.405	49.271	49.271	6.405	49.271	49.271	3.172	24.401	24.401
2	1.188	9.137	58.408	1.188	9.137	58.408	2.904	22.341	46.743
3	1.081	8.316	66.724	1.081	8.316	66.724	1.977	15.208	61.951
4	0.994	7.643	74.368	0.994	7.643	74.368	1.614	12.417	74.368
5	0.643	4.945	79.313						
6	0.603	4.641	83.954						
7	0.462	3.556	87.510						
8	0.375	2.882	90.393						
9	0.333	2.563	92.956						
10	0.323	2.488	95.444						
11	0.243	1.866	97.309						
12	0.229	1.764	99.073						
13	0.121	0.927	100.000						

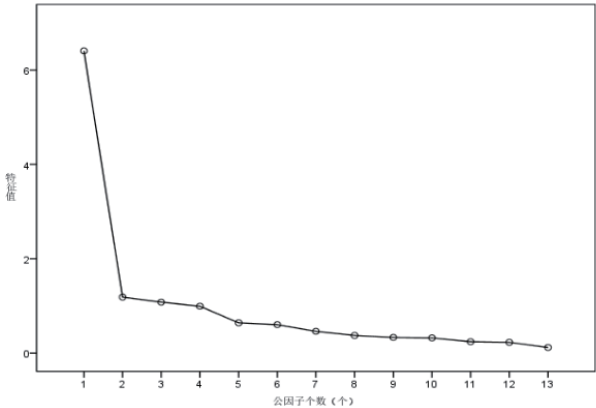


图1 碎石图

（四）公因子的命名及解释

对问卷中13项指标得分进行描述性分析发现，工资薪酬（A8）、福利待遇（A9）、晋升空间（A7）、行业前景（A11）居于前四位，表明这四项指标可能对公共卫生管理专业毕业生择业的影响较大。根据旋转后因子载荷矩阵可知，公因子F1中单位地点（A1）、工作岗位类型（A2）、工作与专业对口状况（A3）、单位性质（A4）、单位声誉及知名度（A5）、工作压力（A6）载荷较高，这六项指标多与单位特征、工作性质有关，因此将F1因子命名为单位特征与工作性质因子；公因子F2中，晋升空间（A7）、工资薪酬（A8）、福利待遇（A9）载荷较高，考虑到到这三项指标都反映的是择业者在工作中的个人需求，因此将F2命名为个人需求因子；公因子F3中指标国家政策（A10）与行业前景（A11）载荷较高，这两项指标反映的是择业者所处的宏观环境，因此将F3命名为宏观环境因子；公因子F4中指标父母意愿（A12）与兴趣爱好（A13）载荷较高，这两项指标与择业者所处的微观环境有关，因此将F4命名为微观环境因子。问卷评分与旋转后因子载荷矩阵详细情况见表2：

表2 问卷评分与旋转后因子载荷矩阵

	问卷平均分	因子载荷			
		F1	F2	F3	F4
A1 单位地点	3.92	0.791			
A2 工作岗位类型	3.97	0.761			
A3 工作与专业对口状况	3.78	0.708			
A4 单位性质	3.88	0.650			
A5 单位声誉及知名度	3.99	0.571			
A6 工作压力	3.90	0.555			
A7 晋升空间	4.32		0.859		
A8 工资薪酬	4.35		0.825		
A9 福利待遇	4.34		0.796		
A10 国家政策	3.82			0.868	
A11 行业前景	4.15			0.654	
A12 父母意愿	3.16				0.842
A13 兴趣爱好	3.90				0.672

（五）公共因子和综合因子得分

首先，根据得分系数矩阵计算各公共因子得分，然后，以各公共因子方差贡献率占公共因子总方差贡献率的比重为权重计算综合得分，得出每个调查对象对笔者所研究指标影响程度评价的综合得分。由表3可知，从性别来看，女生认为单位特点与工作性质、宏观环境对其择业的影响更大；男生则认为个人需要与微观环境对其择业的影响更大。独生子女、城镇户口毕业生择业时更多考虑的是单位特点与工作性质、个人需要、宏观环境；而非独生子女、农村户口公共卫生管理专业毕业生择业时则受微观环境的影响更大。从家庭收入情况来看，家庭收入越高的毕业生择业时对单位特征与工作性质、个人需要的影响程度评价更高。

表3 不同类别受访者公共因子和综合因子影响程度得分

组别	公共因子								综合因子	
	F1	排序	F2	排序	F3	排序	F4	排序	F	排序
男	-0.09	2	0.00	1	-0.16	2	0.06	1	-0.05	2
女	0.04	1	-0.00	2	0.06	1	-0.02	2	0.02	1
独生子女	0.01	1	0.03	1	0.12	1	-0.05	2	0.03	1
非独生子女	-0.00	2	-0.01	2	-0.05	2	0.02	1	-0.01	2
城镇户口	0.02	1	0.05	1	0.17	1	0.18	1	0.09	1
农村户口	-0.02	2	-0.04	2	-0.12	2	-0.13	2	-0.06	2
家庭收入15万以上	0.29	1	0.49	1	-0.00	2	-0.03	2	0.24	1
家庭收入8万至15万	0.07	2	0.09	2	0.29	1	-0.34	3	0.10	2
家庭收入2万至8万	-0.14	4	-0.11	3	-0.12	3	0.12	1	-0.08	3
家庭收入小于2万	-0.13	3	-0.47	4	-0.50	4	-0.17	4	-0.32	4

（六）多重线性回归分析

为了进一步了解各公共因子对公共卫生管理专业毕业生择业的影响程度。以影响程度量表总得分为应变量，4项公因子得分为自变量进行多重线性回归分析。表4结果显示，该回归模型的调整R2 = 0.999（F = 2883.359，P < 0.001），接近于1，表明该模型拟合效果较优；纳入模型的4个公因子均有统计学意义，表明4个公因子均能影响公共卫生硕士研究生的择业；根据标准化系数可知，4个公因子对公共卫生事业管理毕业生择业影响程度由大到小依次为：单位特征与工作性质因子、个人需求因子、宏观环境因子、微观环境因子。

表4 公共卫生管理专业毕业生择业影响因素多重线性回归分析结果

公因子	非标准化系数	标准化系数	T	显著性
常数项	51.471		2015.726	0.000
单位特征与工作性质因子	5.320	0.611	207.656	0.000
个人需要因子	4.643	0.533	181.237	0.000
宏观环境因子	3.796	0.436	148.156	0.000
微观环境因子	3.400	0.390	132.722	0.000

三、讨论

不同组别对各影响因素影响程度的评价存在差异。因子分析结果显示，不同性别、家庭背景的公共卫生管理专业毕业生对该研究中各影响因素影响程度的评价均存在差异性。一名公共卫生人才的培养，学校具有不可推卸的责任，但是人才的培养和成长也离不开家庭和社会环境的共同作用，社会和家庭对其成长教育影响的作用往往是极其深远的。

（一）性别差异对个人需要和微观环境的关注度不同

家庭教育对性别的差异存在影响。男性毕业生相较于女性更关注个人需要与微观环境，可能是与中国家庭责任的分担模式有关。虽然，现在社会提倡男女平等，但是男生结婚之前往往背负着买房的压力，所以择业时更多考虑的是与工资薪酬、晋升空间、福利待遇相关的个人需求因子。

（二）不同家庭环境的毕业生对父母意愿及个人兴趣关注度不一

独生子女对与父母意愿、个人兴趣关注度较低的原因可能是与独生子女成长的环境有关，独生子女从小集万千宠爱于一身，择业时父母强加给他们的压力可能较小。城镇户口毕业生对各公因子影响程度的评价得分高于农村户口可能与他们的家庭条件相关，我国城镇家庭的收入普遍高于农村家庭，这与家庭收入越高的毕业生对该研究各项指标综合影响的评价得分越高相吻合。

四、公共卫生管理人才培养模式的思考

随着社会的发展，人才培养模式已经由传统的学校单一的培养模式向多元化的“家校社”协同教育模式转变。“家校社”协同

育人模式可为人才培养搭建桥梁,通过家庭赋情、学校赋知、社会赋场,三方资源贯通,能够构建起螺旋上升的实践图谱^[8]。

(一) 高校赋知: 充分发挥公共卫生管理专业课优势引导大学生正确择业

公共卫生管理专业毕业生择业时对单位特征与工作性质的关注度偏高。根据多重线性回归分析结果可知,单位特征与工作性质因子对公共卫生管理专业毕业生择业的影响程度最高。但是,择业时过度关注单位的特征与工作性质并不利于公共卫生管理专业毕业生找到最适合自身的工作。过于追求工作单位的特征与工作性质,往往会忽视自身与岗位的匹配度、自身的职业生涯规划等其他因素。很多学校都开设了《职业生涯规划》课程,但这门课是通识教育课,经常是管理岗的教师授课,每个专业授课采用都是统一教材和课件,没有结合专业特色,学生也不会足够重视。应让公共卫生管理专业教师在授课时充分结合专业知识合理融入职业生涯规划等内容,如《社会医学》、《卫生事业管理学》、《药事管理》、《预防医学》、《社区健康服务与管理》等课程。高校应定期组织专业课教师进行职业教育、就业择业方面的培训,融合教学探讨,提升专业课教师在专业融合择业教育能力的提升,引导学生在择业时合理关注各项因素,在择业时应冷静分析自身的优势、与岗位的匹配度、自身的职业生涯规划等因素。通过高校赋知,提升公共卫生管理专业毕业生择业的适宜性、适合性,减少工作后的离职率,增加其工作的稳定性,工作与岗位的对口性。

(二) 社会赋场: 公共卫生相关机构应重视公共卫生人才从业环境

公共卫生人才的培养从来就不只是学校的责任,社会环境同样至关重要,改善公共卫生管理人才从业环境是稳定公共卫生队伍的关键。因子分析结果表明公共卫生管理专业毕业生择业时对个人需要、宏观环境等影响程度的评价较高。良好的就业环境是关乎社会稳定的重要前提,也是保障公共卫生系统的关键所在。要想吸引公共卫生管理专业毕业生加入公共卫生队伍,改善从业环境是关键。这里的从业环境指的是公共卫生人员所面临的宏观环境以及公共卫生岗位与个人需要的匹配度。而我国公共卫生人员从业环境不容乐观。有研究发现社区公共卫生岗位已经逐渐失

去吸引力,尤其对于需要明确职业发展方向的年轻人^[9]。公共卫生相关机构可以从优化公共卫生人员所面临的宏观环境和提升公共卫生岗位与公共卫生事业毕业生个人需要的匹配度两方面来增加岗位的吸引力,从而稳定公共卫生队伍。优化宏观环境可以从以下几方面进行:明确公共卫生队伍在维护健康中的重要性与其所做的贡献,提高公共卫生从业人员的社会认同感和自豪感;加大财政投入,制定促进公共卫生发展的制度、规划等,从政策、资金等各方面创造有利于公共卫生发展的环境;创新公共卫生人员的职称晋升机制,提高晋升的顺畅度等;提升公共卫生岗位与个人需要的匹配度可以从以下几方面展开:合理制定招聘计划,明确各岗位的能力要求;确立好岗位支持政策和激励机制,切实提高卫生技术人员待遇和保障水平^[10];设计有利于公共卫生队伍积极进取的职业发展通道等^[11]。通过社会赋场,优化公共卫生人才从业环境。

(三) 家庭赋情: 通过亲情引导毕业生合理择业

家长意愿与个人兴趣所形成的微观环境对公共卫生管理专业毕业生择业也产生一定影响。公共卫生管理专业毕业生刚走入社会,对社会的就业环境、自身的职业生涯规划可能还不明晰,在择业过程中,难免会冲动,把自己在学校的思维习惯运用到择业过程中,这种择业缺乏深思熟虑,这也是近年来毕业生职业稳定性差的重要原因。与刚走入社会的毕业生相比,父母有丰富的职业阅历,对子女的兴趣爱好有一定了解,在子女择业过程中,父母应充当清醒剂的作用,随时和子女分析各个工作岗位利弊,子女自身与岗位匹配度、岗位发展前景等,使子女在择业过程中少一丝盲从,多一份理性,为他们合理择业提供参考。另外,在子女择业过程中,父母应努力创造轻松和谐的家庭环境,及时为子女提供经济支持、情感安慰,减轻他们择业时压力,为他们合理择业创造条件。也有的毕业生在择业时独立性非常强,认为父母不懂自己专业,不太听众父母意见,有的父母也会认为自己对孩子专业了解存在“盲区”,不敢给孩子意见。高校可以在新生入学时建立和家长的联系,如建立家长微信群,通过腾讯会议等方式经常和家长沟通,对家长普及行业知识,告诉家长就业形势,通过家庭赋情,引导毕业生合理择业。

参考文献

- [1] 国家统计局. 第七次全国人口普查公报(第五号)[EB/OL]. [2021-05-12]. http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202105/t20210510_1817181.htm.
- [2] 谭萍芬, 万晓文, 姚东明, 等. 中医药院校健康服务与管理专业人才培养模式研究——基于全国11所中医药院校培养方案比较研究[J]. 中国卫生事业管理, 2020, 37(09): 696-699.
- [3] 2022年我国卫生健康事业发展统计公报.
- [4] 全娜, 马红霞, 陈然, 等. 非全日制公共卫生硕士专业学位人才培养方案的探索及实践[J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2020, 20(05): 487-490.
- [5] 马丽, 纪婷婷. 从抗疫谈医学人才培养模式的改革[J]. 中国高等医学教育, 2020(09): 1-2.
- [6] 陈朝琼, 赵丹, 毛刚, 等. 新冠疫情背景下地方本科医学院校公共卫生人才培养的思考[J]. 现代预防医学, 2020, 47(17): 3261-3264.
- [7] 汪志豪, 陈馨, 李小宁, 等. 国家基本公共卫生服务项目人才队伍现状分析[J]. 中国公共卫生, 2019, 35(6): 670-672.
- [8] 王一凡, 栗洪武. 构建青少年核心素养协同培育机制[N]. 青海日报, 2025-07-23(011).
- [9] 汪志豪, 陈馨, 李小宁, 等. 国家基本公共卫生服务项目人才队伍现状分析[J]. 中国公共卫生, 2019, 35(6): 670-672.
- [10] 刘亚军, 刘志刚, 赵京, 等. 基于突发疫情防控完善社区公共卫生人才队伍长期建设机制的对策研究[J]. 中国全科医学, 2020, 23(34): 4298-4303.
- [11] 刘昕. 论新时期我国公共卫生队伍的建设问题[J]. 湖南大学学报(社会科学版), 2020, 34(05): 35-44.