

石屏县动物防疫防控中基层防疫人员队伍建设困境 与激励机制创新

李碧英

云南省石屏县动物卫生与疫病防控中心, 云南 石屏 662200

DOI: 10.61369/MAT.2026010004

摘要 : 石屏县基层防疫人员是动物防疫体系的关键支撑, 当前面临人力短缺、能力不足、保障乏力等挑战, 严重影响防疫实效。本文着重分析石屏县动物防疫防控中基层防疫人员队伍建设困境, 探索建立包含物质保障、能力提升、职业发展、精神激励等多维度的创新激励机制, 旨在稳定队伍、提升效能, 筑牢动物疫病防控第一道防线。

关键词 : 动物防疫; 基层防疫人员; 队伍建设; 激励机制; 困境

The Dilemma and Incentive Mechanism Innovation of Grassroots Epidemic Prevention Personnel Team Construction in Animal Epidemic Prevention and Control in Shiping County

Li Biying

Animal Health and Disease Prevention and Control Center, Shiping County, Yunnan Province, Shiping, Yunnan 662200

Abstract : Grassroots epidemic prevention personnel in Shiping County serve as a crucial backbone of the animal epidemic prevention system. However, they currently face challenges such as manpower shortages, inadequate capabilities, and insufficient support, which have significantly impacted the effectiveness of epidemic prevention. This article focuses on analyzing the difficulties faced by the construction of grassroots epidemic prevention personnel in Shiping County's animal epidemic prevention and control efforts. It explores the establishment of an innovative incentive mechanism encompassing multiple dimensions, including material support, capability enhancement, career development, and spiritual motivation. The aim is to stabilize the team, improve efficiency, and strengthen the first line of defense in animal disease prevention and control.

Keywords : animal epidemic prevention; grassroots epidemic prevention personnel; team building; incentive mechanism; dilemma

引言

动物疫病防控事关养殖业安全、公共卫生安全和畜产品质量安全。基层防疫人员身处防疫最前沿, 承担着疫情监测、强制免疫、检疫巡查、疫情报告和应急处置等大量基础性工作, 是防控体系能否高效运转的核心要素。当前, 基层防疫人员队伍的建设面临诸多现实困难, 制约着防疫效能的充分发挥。因此, 深入剖析其面临的困境, 探索切实可行的激励机制创新路径, 对提升我县整体动物疫病防控能力具有重要的现实意义。

一、石屏县基层防疫人员队伍建设面临的主要困境

(一) 人员数量短缺与结构老化问题突出

基层防疫人员队伍面临的首要困境是人员数量严重短缺与队伍结构老化并存, 形成恶性循环。乡镇兽医站普遍存在有编无人的现象, 全县九个乡镇兽医站在编人员仅29人, 有限的人员

难以有效应对当前日益繁重和复杂的动物防疫任务需求, 远远不能满足基层动物防疫工作需要, 而且参与了多项乡镇政府的中心工作, 导致工作负荷过大。与此同时, 由于工作环境通常较为艰苦偏远, 职业发展空间和上升通道有限等多重因素叠加, 使得引进具备兽医专业背景的年轻人才变得异常困难。更为严峻的是, 原有队伍中的业务骨干和技术能手, 也因上述原因或寻求更高待

作者简介: 李碧英(1970—),女,彝族,云南石屏人,本科,高级畜牧师,研究方向: 动物疫病防控及饲养管理。

遇发展，或流向其他行业，造成宝贵人才不断流失。现有在岗人员中，年龄偏大者占比较高，正逐步进入退休高峰期。作为基层防疫体系重要补充力量的村级动物防疫员队伍，也存在同样情况，全县有117个村级动物防疫员，从年龄结构看，45-60岁以上的53人，占比45.3%，61岁以上的有14个，占11.97%。由于后续年轻力量补充严重不足，队伍整体年龄结构呈现老化态势，青黄不接现象日益突出，技术传承面临断档风险，其松散和不稳定的问题尤为显著。这部分人员多为兼职或临时聘用性质，管理归属感弱，流动性大，专业水平和服务质量差异明显，难以形成稳定可靠的专业支撑力量，进一步加剧了基层防疫人力紧张的局面。

（二）专业能力与知识更新存在短板

基层防疫队伍的专业素养和持续学习能力是有效防控疫病的关键，但目前存在明显的短板。队伍内部专业素养高低不一的问题比较普遍。全县117个村级动物防疫员，从文化程度看，初中以下学历的61个，占比52.14%。部分人员并非兽医相关专业出身，缺乏系统的专业基础训练。即便是具备专业背景的人员，也可能因长期脱离系统性的继续教育或实践锻炼，导致其知识和技能停留在过去水平，对于新发疫病、复杂疫病的识别判断能力、科学处置能力以及综合防控能力存在明显不足。面向基层防疫人员的专业培训体系本身也存在诸多缺陷，未能有效支撑能力提升的需求。针对石屏县特点的专项化、系统化培训项目数量不足且覆盖不够全面，培训内容有时未能紧密结合基层防疫工作的实际难点和迫切需求，存在一定程度的脱节现象。培训方式方法相对单一，多依赖传统课堂讲授，缺乏实践操作、案例分析、情景模拟等互动性强、效果好的形式，影响了培训的实际转化效果和吸引力。动物疫病防控领域的技术手段、相关法律法规政策以及信息化应用工具更新迭代速度很快。然而，石屏县防疫人员受限于信息获取渠道狭窄、学习资源匮乏、工学矛盾突出等因素，在获取前沿知识、掌握新型防控技术和操作规范方面存在较大困难，知识技能更新的速度远远落后于行业发展与防控形势变化的要求，难以适应新挑战。

（三）工作保障与职业认同感不足

工作经费保障是基础性难题。基层动物防疫工作经费投入总量不足，且缺乏稳定性和持续性，时有时无、时多时少的情况时有发生。这种经费保障的脆弱性直接影响到防疫物资如疫苗、消毒剂、检测试剂的充足储备与更新，关系到冷链运输与保存设施的正常运转与维护，也制约了基层人员特别是村级防疫员劳务补贴的按时足额发放，最终严重掣肘各项防疫工作的顺利开展和落实。薪酬待遇问题是影响队伍稳定的核心因素之一。基层防疫人员，尤其是村级防疫员，其工资收入水平普遍偏低，每月的补助不到100元，所承担的工作强度大、专业要求高、接触病源风险高等特点极不匹配。这种付出与回报的严重失衡，使得基层岗位在人才市场上缺乏基本竞争力，既难以吸引新鲜血液加入，也难以留住现有骨干人才。在直接面对疫病威胁的高危作业环节，如疫情现场处置、病死动物无害化处理等，部分基层人员有时缺乏必要的、符合标准的个人防护装备，相关的安全保障措施和应急

处置预案也不够完善到位，使其暴露于较高的生物安全风险之中，身心健康缺乏有效保障^[1]。此外，基层防疫工作的社会价值尚未得到广泛认知和充分尊重。社会公众对其工作的重要性 and 专业性了解不足，基层防疫人员的职业荣誉感不强，社会地位相对不高，职业认同感普遍偏低，这也从精神层面削弱了队伍的凝聚力和积极性。

二、基层防疫人员激励机制的创新路径

（一）强化物质保障与待遇激励

解决基层防疫人员队伍困境的根本在于夯实物质基础并优化待遇结构。首要任务是建立稳定可靠的经费投入长效机制。需要清晰划分省、州、县各级财政在基层动物防疫工作中的保障责任，确保用于防疫工作的资金能够按时、足额拨付到位。这些经费应优先保障人员基本劳务补贴的及时发放，确保一线人员获得合理报酬；覆盖个人防护装备的采购与更新，如防护服、口罩、手套等，保障作业安全；同时要满足日常防疫物资如消毒剂、检测试剂等的消耗性需求，并保证关键设施设备如冷链系统、实验室基础仪器的有效维护与运转，为防疫工作提供坚实的物质支撑。在薪酬体系设计上，需要进行科学优化。一方面应合理提升基本工资标准，使其具有基本的市场吸引力；另一方面，核心在于建立并完善绩效工资制度，使收入与其实际承担的工作量大小、工作任务的复杂程度与专业难度，以及最终的工作成效紧密关联。工作成效可具体体现在免疫覆盖密度、免疫后抗体水平合格率、疫情信息报告的时效性与准确性等关键指标上。绩效工资的分配应重点向直接身处防疫一线、承担高风险任务岗位的人员倾斜，体现高风险高回报的原则。此外，依法为所有在岗人员，包括编外人员和村级防疫员，足额缴纳各项社会保险，解决基本社会保障问题。还应积极探索设立针对动物疫病职业暴露风险的专项保险或额外补贴机制，为在高风险环境下工作的人员提供更充分的风险保障，切实消除其后顾之忧，增强岗位安全感。

（二）深化能力建设与成长激励

提升基层防疫人员的专业素养并为其创造发展空间是稳定队伍、激发内生动力的关键举措。石屏县可以着力构建系统化、常态化的培训体系。根据县、乡、村不同层级以及防疫监督、实验室检测、现场处置等不同岗位的实际需求，制定差异化的培训规划和课程大纲。培训方式应灵活多样，结合线上学习的便捷性与线下集中授课的互动性，强调理论知识的传授与实际操作技能的训练并重，积极引入案例剖析、情景模拟等教学方法，增强培训的针对性与实效性。培训内容需紧扣当前防疫工作的难点与前沿，重点涵盖新发与重大动物疫病的流行特点与防控策略、实用防控技术操作规范、相关法律法规政策解读、信息化管理系统应用操作，以及必要的沟通协调技巧等。要大力推广以实践能力提升为导向的培养模式。建立有效的传帮带机制，鼓励经验丰富、技术精湛的老兽医与新入职或技能薄弱的年轻人员结对子，进行手把手的实践指导^[2]。定期组织专业技能竞赛、突发疫情应急演练等活动，在实战环境中锻炼和检验人员的能力水平。积极

创造条件，支持基层骨干人员参与上级部门组织的技术推广项目或力所能及的科研协作活动，拓宽视野，提升能力。尤为重要的是，要努力拓宽基层人员的职业发展通道。探索设立面向基层兽医的职称评聘绿色通道，在坚持专业标准的前提下，适当放宽对学历、论文等硬性条件的限制，更加侧重对其实际工作能力、解决现场问题能力以及群众认可度的评价。在基层机构内部，可设立首席兽医、技术标兵、业务能手等专业技术岗位，形成清晰的内部晋升阶梯，为优秀人才提供成长空间。同时，积极鼓励和支持基层人员参加国家执业兽医资格考试，获取法定执业资格，这不仅提升其个人专业价值和社会认可度，也整体增强了队伍的专业化水平。

（三）优化管理机制与制度激励

科学高效的管理机制是激发基层防疫队伍活力的重要保障。首要任务是清晰界定基层防疫人员的工作职责范围，使其聚焦于动物疫情监测报告、强制免疫实施、检疫巡查监督、疫情应急处置等核心防疫业务，最大限度减少非必要的行政性或事务性工作负担，确保有限精力投入关键环节。探索推行以地理区域或养殖规模划分的片区责任制，明确每位人员的责任区域，做到责任到人、任务清晰，提升工作主动性和责任感。建立一套以最终防疫实效为核心导向，同时合理纳入过程管理要素的考核评价体系至关重要。考核指标应能客观反映工作数量、质量、效率及成效，例如免疫覆盖率、抗体合格率、疫情报告准确率、应急处置响应速度等。考核结果需要与个人经济利益直接挂钩，作为绩效工资分配的主要依据；同时与评优评先、岗位晋升、续聘解聘等管理决策紧密关联，真正做到奖勤罚懒、奖优罚劣，形成正向激励。针对村级防疫员队伍松散的问题，需要创新管理模式。可积极探索政府购买防疫服务的路径，与辖区内规模养殖场签订合作协议由其提供部分防疫支持，或者培育扶持专业化的第三方动物防疫服务组织。通过这些模式，规范村级防疫员的聘用程序、服务内容、质量标准和薪酬支付方式，建立起相对稳定、权责明确的管理与服务关系，提升这支补充力量的专业性和可靠性。

（四）提升职业认同与精神激励

增强基层防疫人员的职业认同感和内在满足感是稳定队伍、提升士气的深层次动力。加大社会宣传力度不可或缺，要充分利用传统媒体和新媒体平台，多角度宣传报道基层防疫人员长期坚守一线、默默奉献的感人事迹，突出其工作在保障养殖安全、食品安全和公共卫生安全中的专业价值和重要贡献，讲好平凡岗位上的防疫故事，增进社会公众的理解与尊重。定期组织开展优秀基层防疫员、最美乡村兽医等评选表彰活动，公开给予荣誉和奖励，让付出得到认可，有效提升其职业荣誉感和自豪感。努力改善基层兽医站的基础设施条件至关重要，包括更新陈旧的办公设备、改善实验室基本条件、提供必要的休息场所等，营造一个整洁、安全、基本功能具备的工作环境。建立常态化的领导与员工、老同志与年轻人之间的沟通交流机制，及时了解人员的思想动态、工作困难和家庭状况，关注其身心健康，在政策允许范围内尽力帮助解决实际生活难题，营造团结互助、关心关爱的集体氛围，增强组织归属感。积极创造条件提升基层防疫人员的社会地位和行业参与度，鼓励并吸纳他们参与当地畜牧业发展规划的讨论、相关扶持政策和技术规范的制定咨询过程，倾听其来自一线的声音和建议，提高其在行业发展和社会治理中的话语权与影响力，使其感受到职业价值被充分尊重。

三、结语

基层防疫人员队伍是动物防疫体系稳固的基石，其稳定性和战斗力直接关系到防控成效。当前队伍面临的困境是多种因素交织的结果，破解之道在于构建一套系统、务实、可持续的激励机制。这需要各级政府切实加大投入保障力度，深化体制机制改革，在确保合理物质回报的基础上，更加注重能力提升、职业发展和精神层面的关怀与激励，全面提升基层防疫岗位的吸引力、凝聚力和战斗力。只有真正建设好、稳定住、发展强这支一线队伍，才能保障养殖业持续健康发展和公共卫生安全。

参考文献

- [1] 史叶卉. 乡镇基层动物防疫队伍建设的制约因素及发展策略 [J]. 吉林畜牧兽医, 2024, (1): 169-171.
- [2] 周盈庭, 黄理钗, 林婷. 浅议基层动物防疫队伍建设的做法与体会 [J]. 浙江畜牧兽医, 2024, (3): 43-44.