

# 儿童专科医院职工激励机制满意度调查及策略优化探索

陈霄雯<sup>1</sup> 朱永凯<sup>1</sup> 贾品<sup>1</sup> 郑颖彦<sup>1</sup> 韩立远<sup>1</sup> 周文浩<sup>2</sup> 钱莉玲<sup>1△</sup>

(<sup>1</sup>国家儿童医学中心/复旦大学附属儿科医院科研部, <sup>2</sup>新生儿科 上海 201102)

**【摘要】** 以网络问卷的形式开展调查,了解儿童专科医院职工最近工作现状、激励政策的知晓度和满意度,为医院管理层制定相关激励政策做参考。共回收有效问卷427份,运用SPSS 23.0软件进行统计分析,分析方法包括 $t$ 检验、秩和检验和Logistic回归分析等。职工最近工作情况的满意度为3.68分;最满意的是“同事之间的关系”(4.31分)和“上司给予的尊重”(4.26分);最不满意的是“加班”(2.72分)。医院职工认为影响其工作积极性的主要因素排在前五位的依次为“更高的工资水平”“合理的休假”“合理的工作强度和工作量”“公平、合理、完善的绩效评估体系”“和谐的人际关系”。根据调查结果,我们建议从增加儿科专项薪资补贴、科学调整儿童专科医院业务结构、优化晋升机制、完善绩效考核与奖励机制、营造公共服务氛围,强化精神激励等方面优化职工激励机制,提升儿童专科医院职工满意度,促进儿童健康事业的发展。

**【关键词】** 儿童专科医院; 医院职工; 工作满意度; 影响因素

**【中图分类号】** R197.322 **【文献标志码】** B **doi:**10.3969/j.issn.1672-8467.2023.02.022

## Research on satisfaction survey and strategy optimization of incentive mechanism for pediatric hospital staff

CHEN Xiao-wen<sup>1</sup>, ZHU Yong-kai<sup>1</sup>, JIA Pin<sup>1</sup>, ZHENG Yin-yan<sup>1</sup>,  
HAN Li-yuan<sup>1</sup>, ZHOU Wen-hao<sup>2</sup>, QIAN Li-ling<sup>1△</sup>

(<sup>1</sup>Department of Scientific Research, <sup>2</sup>Department of Neonatology, National Children's Medical Center/Children's Hospital, Fudan University, Shanghai 201102, China)

**【Abstract】** The survey was carried out in the form of online questionnaires, in order to understand the recent work status, awareness and satisfaction of incentive policies of pediatric hospital staff, and provide reference for hospital management to formulate relevant incentive policies. A total of 427 valid questionnaires were collected and SPSS23.0 software was used for statistical analysis. The analysis methods included  $t$  test, rank sum test and Logistic regression analysis. The employee's recent work situation satisfaction rate is 3.68 points, of which the most satisfying aspect is the relationship between colleagues (4.31) and the respect given by the boss (4.26); the most unsatisfactory aspect is overtime (2.72). Hospital staff believe that the main factors affecting their work enthusiasm are ranked in the top five in order of "higher wages" "reasonable vacations" "reasonable work intensity and workload" "fair, reasonable and perfect performance" and "harmonious relationship" respectively. Measures to offer salary allowance, adjust the business structure, optimize the promotion mechanism, refine the performance appraisal and reward mechanism, create a public service atmosphere and strengthen spiritual incentives are

上海市卫健委临床研究专项青年课题(20224Y0003);上海市重中之儿科疾病临床医学中心项目(2017ZZ01008)

<sup>△</sup>Corresponding author E-mail: llqian@126.com

网络首发时间:2023-03-27 10:15:44 网络首发地址:https://kns.cnki.net/kcms/detail/31.1885.R.20230324.1631.002.html

recommended to optimize the incentive mechanism and improve the job satisfaction of medical staff in a children's hospital.

**【Key words】** pediatric hospital; medical staff; work satisfaction; influencing factor

\* This work was supported by Youth Project for Special Clinical Research of Shanghai Municipal Health Commission (20224Y0003) and Pediatric Clinical Medical Center Project with Top Priority of Shanghai Municipality (2017ZZ01008).

为积极应对人口老龄化国家战略、保持我国人力资源优势,国家将进一步优化生育政策,实施一对夫妻可以生育3个子女政策<sup>[1]</sup>,这就给本就紧张的儿科医疗资源带来了新的挑战。儿童专科医院是承担儿童健康、疾病预防和诊疗的主体机构,儿科医务工作者的医术水平和工作态度,将直接影响儿童疾病诊治的效果<sup>[2]</sup>。建立与儿童专科医院发展目标相匹配的激励机制,可以充分调动儿科医务人员的工作积极性和获得感<sup>[3]</sup>。近些年出台的《国务院办公厅关于加强三级公立医院绩效考核工作的意见》《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》等一系列文件、法律等也明确要求建立健全符合医疗卫生事业特点的薪酬、奖励制度,体现医疗卫生人员的技术劳动价值<sup>[4]</sup>,从而充分发挥激励机制对儿童医务人员全方位的正面导向作用,提高儿科健康与疾病领域的科技创新能力水平和临床诊治能力,切实维护儿童健康。然而,目前国内学者对儿科医务工作者的工作满意度关注较少,儿科医务人员工作满意度的影响因素尚不明确,因此,本研究通过问卷星调查的方式在某儿童专科医院开展问卷调查,旨在了解儿童专科医院职工的工作满意度情况,探索影响儿童专科医院职工工作满意度的主要因素,为提高其工作积极性提供理论依据和决策支持。

**对象和方法** 2019年3月,在上海市一家三甲甲等儿童专科医院(以下简称儿科医院)开展院内职工满意度问卷调查,调查以“问卷星”网络问卷的形式在院内OA发放链接,各位职工通过微信登录作答,问卷质控设置为填写完整度超过90%才可提交,并规定每个微信账号仅能登录填写1次。最终共回收有效问卷427份,涵盖了临床、护理、医技、行政管理等各类岗位,共涉及43个科室。

除性别、年龄、学历等一般人口学变量外,研究内容还包括:(1)工作满意度量表,该量表由10个Likert-5条目组成,采用10个条目的平均值作为总体的工作情况满意度得分,得分越高工作满意度越

高,并将工作满意度以平均数为界分为“高”和“低”两分类变量。量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.762,效度KMO为0.839。(2)采用汉化版Weiss等编制的明尼苏达满意度短式量表(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)来测量工作积极性相关影响因素,该量表包括20个选项,具有良好的信度和效度<sup>[5-6]</sup>。其中,题目2、5~7、9~10、20构成内部满意度分量表,测量员工对工作内容本身相关因素的满意程度;题目1、3~4、8、11~19构成外部满意度分量表,测量员工对目前工作报酬、奖励、晋升及单位政策实施方式、领导方式等外在要素的满意程度;题目1~20测量员工对工作的总体满意程度。

采用SPSS 23.0软件进行数据管理和统计分析。采用秩和检验对工作情况满意度的影响因素进行单因素分析,多因素分析采用Logistic回归分析, $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

## 结果

**一般情况** 样本人群中女性占81.98%,男性占18.03%,男女比例约1:4。年龄35岁及以下占66.74%,35~45岁占26%,45岁以上占7.26%。婚姻状况中,在婚者与不在婚者分别占63.47%和36.53%。样本人群学历构成顺序为本科(38.63%)、硕士(23.42%)、大专及以下(23.19%)、博士及以上(14.75%)。所学专业中,医学(临床)类占绝大部分(59.72%),其次为其他(19.44%)、医学(非临床类)(14.05%)、卫生管理类(6.79%)。所属岗位中,护士最多(47.31%),医师次之(30.21%),医技第三(17.10%),还有行政(1.41%)和其他(3.98%)。

样本人群在儿科医院的工作年限被纳入本次调查的个人信息中,按照新职工、老职工和稳定职工三类进行区分,其中稳定职工( $\geq 10$ 年)占比最高,为37.94%,老职工(3~9年)占比第二,为33.72%,新职工(0~3年)占比较低,为28.34%。样本人群绝大部分(93.21%)属于无行政职务的普通职工,担任行政职务的管理层仅占6.79%,在后续的

开放性议题中也反映出一部分医院管理层的意志。

工作情况满意度分析 儿科医院职工目前及最近的工作情况的总体满意度为3.68分。各条目中最满意(满意度 $\geq 4.0$ 分)的是同事关系和上下级关系,满意度分别达到4.31分和4.26分;较满意的

方面(3.5分 $\leq$ 满意度 $< 4.0$ 分)按满意度从高到低分别为工作有保障、职位相称、公平待遇、个人价值体现、工作前景;相对不满意(3.0分 $\leq$ 满意度 $< 3.5$ 分)的是工资收入和晋升机会;最不满意(满意度 $< 3.0$ 分)的是加班,满意度仅为2.72分(表1)。

表1 儿科医院职工目前及最近的工作情况满意度分析( $n=427$ )

Tab 1 Satisfaction of staff to current and recent work situation in pediatric hospital ( $n=427$ ) [n(%)]

Item	Totally disagree	Disagree	Generally agree	Agree	Totally agree	Satisfaction score
1. I have a proper salary	16 (3.75)	42 (9.84)	164 (38.41)	152 (35.60)	53 (12.41)	3.43
2. I often have to work overtime	34 (7.96)	71 (16.63)	139 (32.55)	106 (24.82)	77 (18.03)	2.72 <sup>(1)</sup>
3. The leaders show me respect	1 (0.23)	2 (0.47)	52 (12.18)	202 (47.31)	170 (39.81)	4.26
4. I have harmonious relationships with my colleagues	1 (0.23)	2 (0.47)	32 (7.49)	219 (51.29)	173 (40.52)	4.31
5. I was treated unfairly at work	96 (22.48)	179 (41.92)	110 (25.76)	32 (7.49)	10 (2.34)	3.75 <sup>(1)</sup>
6. I have few chances of getting promoted	67 (15.69)	113 (26.46)	164 (38.41)	64 (14.99)	19 (4.45)	3.34 <sup>(1)</sup>
7. My job is insecure	110 (25.76)	186 (43.56)	101 (23.65)	23 (5.39)	7 (1.64)	3.86 <sup>(1)</sup>
8. The present position is suitable for me	5 (1.17)	12 (2.81)	111 (26.00)	224 (52.46)	75 (17.56)	3.82
9. I have a right job prospect	9 (2.11)	25 (5.85)	158 (37.00)	175 (40.98)	60 (14.05)	3.59
10. I can give full play to my personal value in the position	9 (2.11)	7 (1.64)	156 (36.53)	185 (43.33)	70 (16.39)	3.70
Overall satisfaction						3.68

<sup>(1)</sup>Satisfaction values have been corrected according to the reverse description.

工作情况满意度影响因素分析 单因素分析显示,35岁以下职工的工作满意度最高;最高学历对应的专业为医学(非临床类)的满意度最高;工作岗位方面,行政人员的工作满意度最高、医技次之、医生和护士的满意度较低;非在婚人群的满意度最高;工作0~3年的新职工的工作满意度最高、工作4~9年的老职工次之、工作10年及以上的稳定职工最差;担任行政职务的职工的工作满意度高于未担任行政职务的职工(表2)。过滤掉单因素分析中无统计学意义的影响因素后,将工作满意度以平均数为界分为“高满意度”和“低满意度”两类变量,进行多因素 Logistic 回归分析:以0~3年的新职工为参考,工作10年及以上的稳定职工的工作满意度OR值为0.460(0.222~0.954);以担任行政职务的职工满意度为参考,未担任行政职务的职工满意度OR值为0.204(0.079~0.527),即工作10年以上的老职工和未担任行政职务的职工的满意度较低。

影响工作积极性的因素 本次问卷调查通过多选题的方式,调查了影响医院职工工作积极性的主要因素。排在前五位的因素由高到低依次为“更高的工资水平,提高奖金和福利待遇”“合理的休

假”“合理的工作强度和工作量”“公平、合理、完善的绩效评估体系”“和谐的人际关系”。可见职工对薪酬和休假、工作强度、绩效等最为关注,也是影响工作积极性的首要因素,该结果提示医院管理层可通过增加薪酬奖金、增加休假天数,减轻工作强度,优化绩效制度等方法来调动职工的工作积极性(表3)。

讨论 根据赫茨伯格的双因素理论,要充分调动儿科医护人员的工作积极性,激励方案的设计必须要以儿科医护人员工作满意度为基础,建立科学而合理的儿科医护人员激励机制,既要提供保健因素消除不满,包括改善管理流程、同事关系和工作条件,满足这些因素有利于消除不满情绪,维持原有工作效率;同时还要强调激励因素,激发其责任感、成就感,提升工作价值,以产生更积极的行为<sup>[7]</sup>。本研究发现,儿科医院职工对“同事之间的关系”和“上司给予的尊重”满意度较高,这两项能够满足职工的内在情感,使其在工作中受到激励。同时本研究也显示,导致儿童专科医院职工满意度较低的因素主要有以下3个方面:(1)薪资回报低于期望值;(2)工作强度超负荷;(3)晋升机制欠公平。由此可

表2 目前及最近的工作情况满意度影响因素的单因素分析研究

Tab 2 Determinants of satisfaction to current and recent work situation with univariate analysis (n=427)				
Variables	Case [n (%)]	Satisfaction to work situation		
		Average rank	$\chi^2$	P
Gender				
Male	77 (18.03)	212.234	0.019	0.890
Female	350 (81.97)	214.389		
Age (y)				
<35	285 (66.74)	223.917	11.275	0.004
35-44	111 (26.00)	178.386		
≥45	31 (7.26)	222.871		
Education				
Doctorate and above	63 (14.75)	204.151	5.227	0.156
Master	100 (23.42)	230.050		
Bachelor	165 (38.64)	200.291		
Junior college and below	99 (23.19)	226.904		
Specialty				
Health management	29 (6.79)	227.569	7.978	0.046
Medicine (clinical)	255 (59.72)	202.200		
Medicine (non-clinical)	60 (14.05)	250.008		
Other	83 (19.44)	219.482		
Position				
Doctor	129 (30.21)	210.360	8.685	0.034
Nurse	202 (47.31)	201.233		
Medical technician	73 (17.10)	244.589		
Administration	23 (5.40)	249.457		
Marital status				
In marriage	271 (63.47)	204.930	4.019	0.045
Out of marriage	156 (36.53)	229.760		
Service year (y)				
0-3	121 (28.34)	253.285	22.198	<0.001
4-9	144 (33.72)	215.229		
≥10	162 (37.94)	183.565		
Whether to hold an administrative position				
Yes	29 (6.79)	286.448	10.756	0.001
No	398 (93.20)	208.721		

推测,公平、合理、完善的绩效评估和晋升体系等因素是调动儿科医护人员工作积极性的关键性因素。因此建议从以下几个方面着手,针对性地提出解决方案。

增加儿科专项薪资补贴 儿科医师需要付出成倍的医疗服务,但是在所有临床科室中儿科医师的薪资待遇往往处于最低层次<sup>[8]</sup>,这使得儿科医离职率一直处于较高水平。在三孩政策的形势下,本就不能满足儿童健康需求的儿科临床资源面临

更严峻的形势<sup>[9]</sup>。《国家卫生计生委关于做好新形势下妇幼健康服务工作的指导意见》提出了包括“在薪酬分配、职称评定等方面对儿科医师、护士等给予政策倾斜,切实改善人员待遇”等在内的多项措施。在国家层面,为配套三孩政策,建议卫生行政部门加大儿科医护人员薪资补贴,使儿童专科医院职工的薪酬尽量保持在卫生行业前列。有研究表明,调整薪酬至行业前25%的水平,可以保持行业中的优势竞争力<sup>[10]</sup>。



表3 儿科医院职工主观认为影响工作积极性的因素  
Tab 3 Factors influencing work enthusiasm as perceived  
by the staff of a pediatric hospital (n=427)

Items	Case [n(%)]
Higher wages, bonuses and benefits	344 (80.56)
Safe workplace	204 (47.78)
Research/clinical achievement award	89 (20.84)
Improving housing conditions	133 (31.15)
Challenge	46 (10.77)
Sense of achievement and responsibility	145 (33.96)
Reasonable workload	236 (55.27)
Opportunities for training or further education	173 (40.52)
Recognition and respect	224 (52.46)
Stable work and the sense of belonging	201 (47.07)
Personal development space	165 (38.64)
Professional title promotion and job promotion	180 (42.15)
Harmonious interpersonal relationships	225 (52.69)
Reasonable holiday	302 (70.73)
Level playing field	107 (25.06)
Good hospital culture	110 (25.76)
Development goals and future of the hospital	74 (17.33)
Reasonable performance evaluation system	236 (55.27)
The resolution of special difficulties	56 (13.11)
Autonomy at work	132 (30.91)
Other	1 (0.23)

科学调整儿童专科医院业务结构 本研究发  
现,儿科医院职工认为工作强度超负荷会增加医  
务人员的心理压力,降低工作满意度,进而影响医  
疗质量,不利于维护患儿身心健康。故保持科学合  
理的儿童专科医院业务结构非常重要。业务结构应  
包括接诊疾病的种类和数量,这就要求儿童专科医  
院建立一定范畴的医联体系统,例如与二、三级综  
合医院的儿科专科医师或与社区全科医师之间建  
立点对点的社区转诊,优化双向转诊模式<sup>[11]</sup>。完善  
多渠道转诊平台(如远程医疗平台、综合管理平台  
和合作病房等),并制定激励和监管制度<sup>[12]</sup>,才能实  
现真正有效的双向转诊。该转诊模式一方面可以  
减轻常见轻微疾病占据三甲医院医疗资源的现象,  
另一方面可以缓解儿童专科医护人员庞大的临床  
工作量,提升其工作满意度<sup>[13]</sup>。医院管理层可根据  
政府指导意见合理配置医务人员的数量,完善人力  
资源管理模式<sup>[14]</sup>。

优化晋升机制 职位晋升是将一些工作能力  
强、有责任心的儿科医护人员提拔到更高层次的管

理岗位上来。通常,职位晋升是医院对儿科医护人  
员“事业留人”的组成部分,在激励儿科医护人员中  
发挥着积极的作用。本研究发  
现,儿科医院的10年  
以上稳定职工和未担任行政职务的职工满意度较  
低,推测原因可能是工作年限长,对工作新鲜感已  
经消退,但在职务上未晋升,待遇增长受限,容易产  
生倦怠情绪,从而降低工作满意度。目前很多儿童  
专科医院面临着医护人员有强烈的职位发展需要  
与晋升空间狭小之间的矛盾。在此种情况下,医院  
一方面可以对专业技术人员和管理人员等采用双  
阶梯晋升机制,即职称晋升和职务晋升,扩展和通  
畅内部晋升渠道,以降低离职率;另一方面可以通  
过设立新的独立部门、开设分院等方式为有能力  
和意愿的职工创造更多的发展空间,同时鼓励员工  
进行在职研究生教育、在职培训和脱产进修等<sup>[15]</sup>。

完善绩效考核与奖励机制 从本次调查来看,  
儿科医院职工认为薪酬、绩效制度是影响其工作积  
极性非常重要的因素之一,故医院应该完善绩效考  
核体系,建立多样化的奖励机制。例如,除了每月  
基本的工资和奖金以外,设立更多其他类的奖励性  
补贴,辅  
以教学、科研、医疗援助等各项奖励机制,  
使得绩效考核体系更加完善和立体。如医疗援助  
专项补贴、节日加班津贴、教学奖励以及科研奖励  
等。同时建议针对不同类型岗位的职工设立不同的  
奖励标准,针对科研人员,可依据其团队或个人的  
论文发表、专利获批及转化等情况设置奖励规则;  
针对临床人员,可依据其临床试验的开展推进情  
况设置奖励规则;针对医院科研管理人员,可依据  
医院整体课题获批情况和高质量论文发表情况设  
置奖励规则等。适合全院各岗位人群的多样性激  
励制度,将薪酬激励和非薪酬激励、物质奖励和精  
神激励等多种方式结合起来,有利于满足儿科医院  
各类职工的需求<sup>[16-18]</sup>。

营造公共服务氛围,强化精神激励 激励是提  
高员工积极性的重要方式之一,要想实现激励的内  
化首先需要医务工作者有主动服务的意识和献身  
的精神。一方面,医院职工应秉承“以患者为中心”  
这个根本出发点,积极改善患者就医体验,提高患  
者满意率,使自我实现的需要得到满足,努力构建  
风清气正的卫生行业大环境。另一方面,医院管理  
层应在精神激励层面给予职工更多的鼓励和支持,  
与职工加强沟通和互动,提升员工的凝聚力和荣誉

感。这样双管齐下,才能帮助职工实现真正意义上的自我提升,同时提升对工作的满意度。

**作者贡献声明** 陈霄雯 问卷设计,论文撰写和修改。朱永凯 数据收集、整理和分析,论文撰写和修改。贾品 问卷设计。郑颖彦 论文撰写和修改。韩立远 数据收集、整理和分析。周文浩 研究设计和指导。钱莉玲 研究设计和指导,论文修订。

**利益冲突声明** 所有作者均声明不存在利益冲突。

## 参 考 文 献

- [1] 中华人民共和国国家卫生健康委员会.[新华社]中共中央政治局召开会议听取“十四五”时期积极应对人口老龄化重大政策举措汇报审议《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》[EB/OL].(2021-05-31)[2021-07-07].<http://www.nhc.gov.cn/wjw/mtbd/202105/95871240947b416eb97eeacb5d302061.shtml>.
- [2] 卓丽军,陶红兵,吴倩,等.儿科医师感知医患关系与离职倾向关系——基于工作满意度的中介作用[J].中国卫生政策研究,2021,14(11):6.
- [3] 闵锐,谢婉银,方鹏骞.“十四五”规划实施中公立医院医务人员激励机制发展策略与展望[J].中国医院管理,2021,41(3):21-25.
- [4] 中华人民共和国中央人民政府.中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法[EB/OL].(2019-12-29)[2021-07-05].[http://www.gov.cn/xinwen/2019-12/29/content\\_5464861.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2019-12/29/content_5464861.htm).
- [5] 周凌明,王冬.基于明尼苏达量表的医生工作满意度实证研究[J].中国卫生质量管理,2018,25(5):4.
- [6] WEISS DJ,DAWIS RV,ENGLAND GW.Manual for the minnesota satisfaction questionnaire [J]. *Minn Stu Voc Rehab*,1967(22),109-119.
- [7] 赫茨伯格.赫茨伯格的双因素理论[M].张湛,译.北京:中国人民大学出版社,2009:126-137.
- [8] 张春瑜,马晶,胡琳琳,等.中国公立医院医生薪酬收入的现状与趋势分析[J].中国研究型医院,2020,32(1):35-39.
- [9] 中华人民共和国国家卫生健康委员会.国家卫生计生委新规医院儿科不得停诊拒诊 力克医生短缺顽疾[EB/OL].(2016-02-05)[2021-07-09].<http://www.nhc.gov.cn/xcs/wzbd/201602/ee2c7af7073c4c26972e848319a30e67.shtml>.
- [10] 中华人民共和国国家卫生健康委员会.国家卫生计生委关于做好新形势下妇幼健康服务工作的指导意见[EB/OL].(2014-06-19)[2021-07-07].<http://www.nhc.gov.cn/cms-search/xxgk/getManuscriptXxgk.htm?id=fb7b841983a2460e92b350bef532a6a1>.
- [11] 申颖,黄为然,纪舒好,等.1997—2017年我国双向转诊现状和效果及问题的系统评价[J].中国全科医学,2018,21(29):3604-3610.
- [12] 宁靖佳,卢闪闪.各地分级诊疗实践模式比较分析[J].中国集体经济,2019(5):158-159.
- [13] 吴依诺,范新晨,杨思琪,等.我国三级公立医院医护人员离职意愿及影响因素研究[J].中国医院管理,2022,42(4):7.
- [14] 王婷,王喜芹,张苗苗,等.三甲医院外科病房护理岗位动态管理效果分析[J].中国医院管理,2019,39(4):65-67.
- [15] 路英慧,邵艳辉,刘丽,等.手术室护士工作满意度的影响因素分析[J].长春中医药大学学报,2017,33(4):633-635.
- [16] 王轩.D医院儿科医护人员激励问题研究[D].河北科技大学,2017.
- [17] 高晓彤,郑英,王清波,等.尤溪县公立医院医生薪酬制度的系统动力学分析[J].中国医院管理,2019,39(3):54-56.
- [18] 王清波,高晓彤,代涛,等.福建省尤溪县公立医院薪酬激励机制改革研究[J].中国卫生政策研究,2019,12(5):32-37.

(收稿日期:2021-08-16;编辑:段佳)