·调查报告与分析·

2019—2023 年深圳市疾病预防控制机构人力资源配置情况分析

黎秋菊[1]，杨小柯[1]，李瑞清[1]，陈松[1]，邹旋[1]，吕筠[2,3,4]，李晓恒[1]，胡辛楠[1]

1. 深圳市疾病预防控制中心，深圳 518000；
2. 北京大学公共卫生学院流行病与卫生统计学系，北京 100191；
3. 北京大学公众健康与重大疫情防控战略研究中心，北京 100191；
4. 重大疾病流行病学教育部重点实验室（北京大学），北京 100191
通信作者：李晓恒，E-mail：45653808@qq.com；胡辛楠，E-mail：szcdc_hr@163.com

【摘　要】目的 了解 2019—2023 年深圳市疾病预防控制（以下简称疾控）机构人力资源变化情况，为优化人力资源配置提供科学依据。**方法** 通过问卷调查收集 2019—2023 年深圳市、区疾控机构人力资源数据，分析编制数、在岗人数、岗位分布、人员身份、年龄、工作年限、学历、职称等现状及变化趋势。**结果** 2023 年全市、市级、区级疾控机构编制数分别为 975、264、711 个，较 2019 年分别增长 9.30%、13.79%、7.73%；在岗人数分别为 1 560、348、1 212 人，较 2019 年分别增长 13.37%、12.26%、13.69%；专业技术人员占比均>85%。2023 年全市各级疾控机构在编人员占比为 52.23%～66.95%，较 2019 年下降 5.65～7.57 个百分点，用人方式呈现“多元化”特点。2019—2023 年全市各级疾控机构年龄分布呈现中间胖、两端瘦的“纺锤形”结构，占比最高的年龄段由 35～44 岁调整为 25～34 岁；本科及以上学历占比上升 2.95～5.33 个百分点，副高及以上职称占比下降 1.45～3.96 个百分点，工作年限整体小幅下移。2023 年全市、区级疾控机构人员以本科学历（57.05%、62.46%）、初中级职称（50.96%、55.94%）、10～19 年工作年限（27.95%、29.95%）为主，市级疾控机构人员以硕士及以上学历（50.86%）、副高及以上职称（42.81%）为主。**结论** 2019—2023 年深圳市疾控机构人员总量大幅上升，专业技术人员占比合理，年轻化和高学历化趋势明显。但仍存在总量配比不达标、非在编人员占比高、职称结构不均衡、高层次人才引进难等问题，需进一步加强建设。

【关键词】 疾控机构；人力资源；现状分析；变化趋势；深圳市

Human resource allocation in centers for disease control and prevention in Shenzhen from 2019 to 2023

LI Qiuju[1], YANG Xiaoke[1], LI Ruiqing[1], CHEN Song[1], ZOU Xuan[1], LYU Jun[2,3,4], LI Xiaoheng[1], HU Xinnan[1] (*1. Shenzhen Center for Disease Control and Prevention*, *Shenzhen* 518000, *China*; *2. Department of Epidemiology and Biostatistics*, *School of Public Health*, *Peking University*, *Beijing* 100191, *China*; *3. Peking University Center for Public Health and Epidemic Preparedness & Response*, *Beijing* 100191, *China*; *4. Key Laboratory of Epidemiology of Major Diseases (Peking University)*, *Ministry of Education*, *Beijing* 100191, *China*)
Corresponding authors: LI Xiaoheng, E-mail: 45653808@qq.com; HU Xinnan, E-mail: szcdc_hr@163.com

【Abstract】 Objective To understand the changes in human resources of disease prevention and control (hereinafter referred to as CDC) institutions in Shenzhen city from 2019 to 2023, and to provide a scientific basis for optimizing human resource allocation. **Methods** Human resource data of Shenzhen city and district CDC institutions from 2019 to 2023 were collected through questionnaires. The current status and trends of authorized staff size, on-the-job staff number, position distribution, personnel identity, age, working years, education level, and professional titles were analyzed. **Results** In 2023, the authorized staff sizes of city, city-level, and district-level CDC institutions were 975, 264 and 711, respectively, representing increases of 9.30%, 13.79%, and 7.73% compared to 2019. The on-the-job staff numbers were 1 560, 348 and 1 212, respectively, representing increases of 13.37%, 12.26%, and 13.69% compared to 2019. The proportion of professional and technical personnel was > 85% in all institutions. In 2023, the proportion of authorized staff in CDC institutions at all levels in the city ranged from 52.23% to 66.95%, a decrease of 5.65 to 7.57 percentage points compared to 2019, showing a "diversified" characteristic in employment methods. From 2019 to 2023, the age distribution of CDC institutions at all levels in the city presented a "spindle" shape, with a large middle and small ends. The age group with the highest proportion shifted from 35 - 44 years old to 25 - 34 years old. The proportion of staff with a bachelor′s degree or above increased by 2.95 to 5.33 percentage points, while the proportion with a sub-senior professional title or above decreased by 1.45 to 3.96 percentage points, and the overall working years slightly decreased. In 2023, the staff of city and district-level CDC institutions were mainly characterized by a bachelor′s degree (57.05%,

开放获取：CC BY-NC-ND 4.0 DOI：10.11847/zgggws1146467
基金项目：深圳市“医疗卫生三名工程”（SZSM202311001）
第一作者：黎秋菊（1990—），中级统计师，博士，研究方向：公共卫生政策管理。
收稿日期：2024-11-22 修回日期：2025-03-17 录用日期：2025-05-10
利益冲突：不存在 伦理审查：免除审查 出版授权：全体作者已与编辑部签署作者贡献声明及版权转让协议

62.46%), junior and intermediate professional titles (50.96%, 55.94%), and 10 - 19 years of working experience (27.95%, 29.95%). The staff of city-level CDC was mainly characterized by a master's degree or above (50.86%) and a sub-senior professional title or above (42.81%). **Conclusions** From 2019 to 2023, the total number of staff in Shenzhen city CDC institutions increased significantly, with a reasonable proportion of professional and technical personnel and a clear trend toward younger age and higher education levels. However, there are still problems such as insufficient total staffing, a high proportion of non-authorized staff, an unbalanced professional title structure, and difficulties in attracting high-level talents, which require further strengthening.

【Keywords】 disease control and prevention agencies; human resources; current situation analysis; development trend; Shenzhen city

疾病预防控制(以下简称“疾控”)体系是保护人民健康、保障公共卫生安全、维护经济社会稳定的重要保障[1]。在现代化疾控体系建设中，人才队伍建设与发展是一项根本性任务，疾控人力资源质量和配置水平直接关乎一个地区疾控服务水平。新冠疫情暴露出我国疾控体系人才队伍存在总量不足、结构不合理、配置不均衡等短板与不足[2]，对此，国务院办公厅颁布的《关于推动疾病预防控制事业高质量发展的指导意见》[1]将公共卫生人才队伍培养、使用、激励作为核心内容进行全面部署，公共卫生人才队伍建设已经成为后疫情时代疾控体系改革的核心任务，也是当前亟待深入研究与解决的重要问题之一。我国已有部分地区疾控中心人力资源建设研究已较为深入且系统，但有关深圳市疾控机构人力资源配置状况的研究较少。本研究对 2019—2023 年深圳市、区级疾控机构人力资源配置情况进行分析，为进一步了解深圳市疾控人才队伍建设现状、加快疾控体系改革和建设提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 对象　深圳市设有 1 家市级疾控中心和 11 家区级疾控中心。本次研究选取 1 家市疾控中心、10 家区疾控中心为研究对象；深汕特别合作区疾控中心因 2022 年成立，无法获取完整的 5 年人员数据，故不纳入本研究范畴。本次发放机构问卷 11 份，收回有效问卷 11 份，回收率 100%。

1.2 方法　采用自行设计的专业调查问卷收集数据，问卷内容包括 2019—2023 年深圳市、区疾控中心机构编制数、在岗人数、岗位分布、人员身份、年龄、工作年限、学历、职称等。为确保数据的准确性和可靠性，本次调查由疾控机构人事业务专员填报；同时将收集的数据进行指标间的逻辑校验，并与全国疾病预防控制综合管理系统中的人员数据进行交叉比对，发现问题再次核对与修正。本研究机构编制数是指各级编办部门核定的事业单位行政编制数量。专业技术人员是指依照国家人才法律法规由人事部门认定的从事专业技术工作的人员，包含卫生专业技术人员及其他专业技术人员。专业技术人员占比=(专业技术人员人数/在岗人数)×100%。

1.3 统计分析　使用 Excel 2010 进行数据整理与清洗，运用 SPSS 25.0 软件进行数据分析，采用绝对数、构成比、增长率等描述性统计方法分析评价疾控中心人力资源指标变化状况。

2 结　果

2.1 疾控机构编制与在岗人数情况(表 1)　2023 年全市疾控中心机构编制数为 975 人，较 2019 年增长 9.30%，2019—2021 年增长较为明显，2021—2023 年增长较为缓慢，整体呈现出先快后慢的趋势。市级疾控机构仅在 2021 年增加了 32 个编制，增长 13.79%。区级疾控机构 5 年增加编制 51 个(平均每个区增加 5.1 个)，增长 7.73%，低于全市平均水平。2023 年全市、市级、区级疾控机构在岗人数分别达到 1 560、348、1 212 人，较 2019 年分别增长 13.37%、12.26%、13.69%，2020—2022 年逐年正向增长，2023 年市级出现负向增长、区级增速明显变缓。

表 1 2019—2023 年深圳市各级疾控中心机构编制及在岗人数情况
Table 1 The authorized staff size and on-the-job staff number of CDCs at all levels in Shenzhen from 2019 to 2023

年份	机构编制数						在岗人数					
	全市		市级		区级		全市		市级		区级	
	个数	较上年增长/%	个数	较上年增长/%	个数	较上年增长/%	人数	较上年增长/%	人数	较上年增长/%	人数	较上年增长/%
2019	892		232		660		1 376		310		1 066	
2020	907	1.68	232	0.00	675	2.27	1 428	3.78	344	10.97	1 084	1.69
2021	955	5.29	264	13.79	691	2.37	1 476	3.36	348	1.16	1 128	4.06
2022	973	1.88	264	0.00	709	2.60	1 573	6.57	366	5.17	1 207	7.00
2023	975	0.21	264	0.00	711	0.28	1 560	−0.83	348	−4.92	1 212	0.41

2.2 疾控机构岗位分布情况(表 2) 2023 年全市、市级、区级专业技术人员数量分别达到 1 357、314、1 043 人，较 2019 年分别增长 17.08%、14.18%、17.99%；专业技术人员占比为 86.06%～90.23%，达到了《国家卫生计生委关于印发疾病预防控制中心岗位设置管理指导意见的通知》[3] 中规定的专业技术人员占比≥85% 的要求。2019—2023 年，各级疾控机构专业技术人员占比逐年上升，全市疾控机构 2021 年起专业人员占比>85%，区级疾控机构 2022 年起>85%。

表 2 2019—2023 年深圳市各级疾控中心人员岗位分布

Table 2 The position distribution among on-duty personnel of CDCs, such as professional and technical staff, managerial staff and workers at all levels in Shenzhen from 2019 to 2023

机构	岗位	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年	
		人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%
全市	专业技术人员	1 159	84.23	1 204	84.31	1 256	85.09	1 360	86.46	1 357	86.99
	管理人员	69	5.01	75	5.25	80	5.42	85	5.40	81	5.19
	工勤人员	148	10.76	149	10.43	140	9.49	128	8.14	122	7.82
市级	专业技术人员	275	88.71	309	89.83	316	90.80	333	90.98	314	90.23
	管理人员	10	3.23	13	3.78	11	3.16	10	2.73	9	2.59
	工勤人员	25	8.06	22	6.40	21	6.03	23	6.28	25	7.18
区级	专业技术人员	884	82.93	895	82.56	940	83.33	1 027	85.09	1 043	86.06
	管理人员	59	5.53	62	5.72	69	6.12	75	6.21	72	5.94
	工勤人员	123	11.54	127	11.72	119	10.55	105	8.70	97	8.00

2.3 疾控人员结构特征情况及变化趋势

2.3.1 人员身份构成及变化(表 3) 2023 年全市、市级、区级疾控机构在编人员占比分别为 55.51%、66.95%、52.23%，较 2019 年分别减少 6.12、7.57、5.65 个百分点。2019—2023 年，各级疾控机构劳务派遣人员占比明显上升，全市从 10.32% 增长至 21.41%，市级从 0% 增长至 19.25%，区级从 13.32% 增长至 22.03%。市疾控中心在站博士后人数从 2019 年的 11 人下降到 2023 年的 2 人。

表 3 2019—2023 年深圳市各级疾控中心人员身份分布

Table 3 The personnel identity distribution among on-duty personnel of CDCs, such as aurhorized personnel, contracted personnel of the unit, employee, dispatched workers, postdoctoral fellow in station and others at all levels in Shenzhen from 2019 to 2023

机构	人员身份	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年	
		人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%
全市	编制人员	848	61.63	842	58.96	846	57.32	881	56.01	866	55.51
	单位合同聘用人员	356	25.87	336	23.53	322	21.82	314	19.96	334	21.41
	雇员	17	1.24	17	1.19	17	1.15	17	1.08	18	1.15
	劳务派遣人员	142	10.32	222	15.55	285	19.31	314	19.96	334	21.41
	在站博士后	11	0.80	8	0.56	4	0.27	2	0.13	2	0.13
	其他	2	0.15	3	0.21	2	0.14	45	2.86	6	0.38
市级	编制人员	231	74.52	224	65.12	223	64.08	235	64.21	233	66.95
	单位合同聘用人员	62	20.00	61	17.73	61	17.53	44	12.02	35	10.06
	雇员	4	1.29	4	1.16	4	1.15	4	1.09	5	1.44
	劳务派遣人员	0	0.00	44	12.79	54	15.52	76	20.77	67	19.25
	在站博士后	11	3.55	8	2.33	4	1.15	2	0.55	2	0.57
	其他	2	0.65	3	0.87	2	0.57	5	1.37	6	1.72
区级	编制人员	617	57.88	618	57.01	623	55.23	646	53.52	633	52.23
	单位合同聘用人员	294	27.58	275	25.37	261	23.14	270	22.37	299	24.67
	雇员	13	1.22	13	1.20	13	1.15	13	1.08	13	1.07
	劳务派遣人员	142	13.32	178	16.42	231	20.48	238	19.72	267	22.03
	在站博士后	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	其他	0	0.00	0	0.00	0	0.00	40	3.31	0	0.00

2.3.2 年龄构成及变化(表 4) 2019—2023 年，全市、市级、区级疾控机构均呈现出 25～54 岁年龄段占比高、<25 岁及≥55 岁年龄段占比低的“纺锤形”结构。2023 年全市、市级、区级疾控机构

25～54 岁人员占比分别达到 88.78%(1 385/1 560)、84.48%(294/348)、90.02%(1 091/1 212)，其中 25～34 岁占比最高(2019 年占比最高的为 35～44 岁)。相较 2019 年，2023 年全市及各级疾控机构<25 岁、25～34 岁人员占比均有所上升，35～44 岁、45～54 岁人员占比均有所下降；全市及区级疾控机构≥55 岁人员占比有所下降，市级疾控机构略有小幅上升。

表 4 2019—2023 年深圳市各级疾控中心人员年龄分布

Table 4 The age distribution among on-duty personnel of CDCs at all levels in Shenzhen from 2019 to 2023

机构	年龄/岁	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年	
		人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%
全市	<25	40	2.91	61	4.27	72	4.88	101	6.42	60	3.85
	25～34	425	30.89	466	32.63	486	32.93	538	34.20	570	36.54
	35～44	450	32.70	444	31.09	452	30.62	474	30.13	478	30.64
	45～54	335	24.35	332	23.25	344	23.31	338	21.49	337	21.60
	≥55	126	9.16	125	8.75	122	8.27	122	7.76	115	7.37
市级	<25	4	1.29	24	6.98	23	6.61	20	5.46	13	3.74
	25～34	92	29.68	103	29.94	106	30.46	124	33.88	116	33.33
	35～44	96	30.97	96	27.91	96	27.59	95	25.96	98	28.16
	45～54	83	26.77	84	24.42	84	24.14	87	23.77	80	22.99
	≥55	35	11.29	37	10.76	39	11.21	40	10.93	41	11.78
区级	<25	36	3.38	37	3.41	49	4.34	81	6.71	47	3.88
	25～34	333	31.24	363	33.49	380	33.69	414	34.30	454	37.46
	35～44	354	33.21	348	32.10	356	31.56	379	31.40	380	31.35
	45～54	252	23.64	248	22.88	260	23.05	251	20.80	257	21.20
	≥55	91	8.54	88	8.12	83	7.36	82	6.79	74	6.11

2.3.3 工作年限构成及变化(表 5)　2023 年，全市以及区级疾控机构人员工作年限主要集中在 10～19 年，分别占比 27.95%、29.95%，<5 年分别占比 23.78%、24.5%；市级疾控机构人员各工作年限整体分布均衡，均处于 16.95%～21.26% 之间。2019—2023 年，全市以及区级疾控人员工作年限变化波动较小，市级疾控机构 5～9 年工作年限者占比明显增加、10～19 年者下降明显。

表 5 2019—2023 年深圳市各级疾控中心工作年限情况分布

Table 5 The working years distribution among on-duty personnel of CDCs at all levels in Shenzhen from 2019 to 2023

机构	工作年限/年	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年	
		人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%
全市	<5	302	21.95	348	24.37	365	24.73	400	25.43	371	23.78
	5～9	226	16.42	238	16.67	233	15.79	274	17.42	273	17.50
	10～19	406	29.51	392	27.45	419	28.39	424	26.95	436	27.95
	20～29	254	18.46	253	17.72	253	17.14	259	16.47	284	18.21
	≥30	188	13.66	197	13.80	206	13.96	216	13.73	196	12.56
市级	<5	63	20.32	84	24.42	79	22.70	87	23.77	74	21.26
	5～9	47	15.16	60	17.44	61	17.53	63	17.21	69	19.83
	10～19	84	27.10	81	23.55	88	25.29	90	24.59	73	20.98
	20～29	62	20.00	58	16.86	58	16.67	64	17.49	73	20.98
	≥30	54	17.42	61	17.73	62	17.82	62	16.94	59	16.95
区级	<5	239	22.42	264	24.35	286	25.35	313	25.93	297	24.50
	5～9	179	16.79	178	16.42	172	15.25	211	17.48	204	16.83
	10～19	322	30.21	311	28.69	331	29.34	334	27.67	363	29.95
	20～29	192	18.01	195	17.99	195	17.29	195	16.16	211	17.41
	≥30	134	12.57	136	12.55	144	12.77	154	12.76	137	11.30

2.3.4 学历构成及变化(表 6)　2023 年全市疾控机构在岗人员中博士、硕士、本科、大专、中专及以下学历占比分别为 6.86%、22.56%、57.05%、8.27%、5.26%；其中市级疾控机构学历层次最高，以本科(38.22%)和硕士学历(33.62%)为主；区级以本科学历为主(62.46%)。相较 2019 年，2023 年

全市、市级、区级疾控机构硕士学历占比分别上升 1.27、1.36、1.28 个百分点，本科学历占比分别上升 3.56、4.67、3.17 个百分点，大专及以下学历占比分别下降 4.79、2.95、5.33 个百分点。在博士学历占比变化方面，全市、市级疾控机构分别下降 0.04、3.08 个百分点，区级上升 0.88 百分点。

表 6 2019—2023 年深圳市各级疾控中心人员学历分布

Table 6 The education level distribution among on-duty personnel of CDCs, such as secondary vocational school (including high school) and below, junior college, bachelor degree, master degree and doctoral degree at all levels in Shenzhen from 2019 to 2023

机构	学历	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年	
		人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%
全市	中专(含高中)及以下	104	7.56	102	7.14	96	6.50	88	5.59	82	5.26
	大专	148	10.76	147	10.29	165	11.18	142	9.03	129	8.27
	大学本科	736	53.49	778	54.48	811	54.95	901	57.28	890	57.05
	硕士研究生	293	21.29	306	21.43	307	20.80	341	21.68	352	22.56
	博士研究生	95	6.90	95	6.65	97	6.57	101	6.42	107	6.86
市级	中专(含高中)及以下	24	7.74	23	6.69	21	6.03	21	5.74	22	6.32
	大专	19	6.13	26	7.56	27	7.76	24	6.56	16	4.60
	大学本科	104	33.55	132	38.37	139	39.94	148	40.44	133	38.22
	硕士研究生	100	32.26	104	30.23	102	29.31	112	30.60	117	33.62
	博士研究生	63	20.32	59	17.15	59	16.95	61	16.67	60	17.24
区级	中专(含高中)及以下	80	7.50	79	7.29	75	6.65	67	5.55	60	4.95
	大专	129	12.10	121	11.16	138	12.23	118	9.78	113	9.32
	大学本科	632	59.29	646	59.59	672	59.57	753	62.39	757	62.46
	硕士研究生	193	18.11	202	18.63	205	18.17	229	18.97	235	19.39
	博士研究生	32	3.00	36	3.32	38	3.37	40	3.31	47	3.88

2.3.5 职称构成及变化(表 7) 2023 年全市疾控机构正高、副高、中级、初级、无职称人员占比分别为 10.96%、16.86%、25.96%、25%、21.22%；其中市级疾控机构两端聚齐明显，正高(22.41%)以及无职称(23.56%)占比高，区级以初级(28.38%)、中级(27.56%)职称为主。在职称结构比例上，市级疾控机构高级、中级、初级及以下职称人数比例为 4.3:2:3.7，区级为 2.3:2.8:4.9。相较 2019 年，2023 年全市、市级、区级疾控机构高级职称占比分别下降 2.05、3.96、1.45 个百分点；全市、区级疾控机构中级职称占比分别上升 1.25、2.42 个百分点，市级下降 2.83 个百分点；全市、市级疾控机构初级及以下职称占比分别上升 0.8、6.78 个百分点，区级下降 0.98 个百分点。

表 7 2019—2023 年深圳市各级疾控中心人员职称分布

Table 7 The professional titles distribution among on-duty personnel of CDCs such as senior, sub-senior, middle rank, primary and No Rank at all levels in Shenzhen from 2019 to 2023

机构	职称	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年	
		人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%	人数	构成比/%
全市	正高级	160	11.63	161	11.27	173	11.72	168	10.68	171	10.96
	副高级	251	18.24	262	18.35	274	18.56	269	17.10	263	16.86
	中级	340	24.71	360	25.21	392	26.56	400	25.43	405	25.96
	初级	308	22.38	308	21.57	291	19.72	345	21.93	390	25.00
	无职称	317	23.04	337	23.60	346	23.44	391	24.86	331	21.22
市级	正高级	74	23.87	75	21.80	80	22.99	76	20.77	78	22.41
	副高级	71	22.90	73	21.22	75	21.55	77	21.04	71	20.40
	中级	72	23.23	78	22.67	75	21.55	71	19.40	71	20.40
	初级	31	10.00	37	10.76	32	9.20	36	9.84	46	13.22
	无职称	62	20.00	81	23.55	86	24.71	106	28.96	82	23.56
区级	正高级	86	8.07	86	7.93	93	8.24	92	7.62	93	7.67
	副高级	180	16.89	189	17.44	199	17.64	192	15.91	192	15.84
	中级	268	25.14	282	26.01	317	28.10	329	27.26	334	27.56
	初级	277	25.98	271	25.00	259	22.96	309	25.60	344	28.38
	无职称	255	23.92	256	23.62	260	23.05	285	23.61	249	20.54

3 讨　论

本研究系统分析了 2019—2023 年深圳市疾控机构人力资源配置现状及动态变化情况，结果显示，新冠疫情期间深圳市疾控机构编制和人员总量显著增长，一定程度上缓解了长期存在的人员不足问题。这与 Yu Y Y 等[4]、Zhou M H[5]、顾敏等[6] 研究新冠疫情暴发后全国疾控中心人员数量、每万人疾控人员配备均有显著提升结果一致。山东省[7]、河南省[8]、江苏省[9]、四川省[10]、重庆市[11] 等地的研究结果也呈现同一趋势。研究也显示 2023 年深圳市疾控机构总人数较 2022 年有所回落，主要原因是新冠疫情防控任务阶段性结束以及部分劳务派遣人员合同到期，提示疫情对疾控人力资源的影响具有阶段性特征。尽管人员总量有所增加，但根据 2024 年深圳市统计年鉴[12]、2023 年卫生健康统计提要[13] 数据计算，2023 深圳市疾控系统（含疾控中心、专科防治院、健康教育所）每万常住人口疾控人员配比仅为 1.53 人，仍低于《疾病预防控制中心机构编制标准指导意见》[14] 要求的万分之 1.75 的标准。未来，深圳市应结合地区经济发展水平、人口密度和地理面积等因素，科学规划并逐步提高人员配比情况。

在专业技术人员占比方面，2023 年深圳市各级疾控机构专业技术人员占比均达到国家标准，高于 2020 年全国疾控中心专业技术人员占比（83.34%）[15]、2020 年全国县（区）级疾控中心专业技术人员占比（76.5%）[16]，略低于 2020 年北京市（91.38%）[17]、上海市（95.0%）[18] 水平。在人员身份构成方面，深圳市疾控机构在编人员占比明显降低，远低于全国省级疾控中心（93.4%）[19] 和全国县（区）级疾控中心（86.9%）[16]，凸显了深圳市在用工方式上的特殊性。劳务派遣成为深圳市疾控机构的重要用工形式，特别是在新冠疫情防控期间，由于编制紧张以及在编人员招聘周期长、程序复杂，难以及时满足大量的应急用人需求，劳务派遣成为应急反应的有效途径。尽管这一用工方式具有灵活性，但其高流动性、缺乏职业发展和职称晋升渠道、管理难度大等问题也对疾控工作的持续性和团队稳定性构成挑战。因此，在推动灵活用工的同时，应加强劳务派遣人员的管理与培训，减少对工作连续性和团队协作等产生的不利影响。

在人员素质方面，深圳市疾控机构人员队伍的年龄结构、工作年限和学历结构均得到优化，呈现年轻化、高学历化的发展趋势。2023 年全市疾控机构本科及以上学历占比高于 2019 年全国省级疾控机构比例（81.27%）[19]，与北京市（85.73%）[17]、上海市（86.0%）[18] 等地区水平相当，处于全国前列。但进一步分析发现，市级疾控机构博士学历占比略有下降，博士后数量大幅削减，显示深圳市在吸引和留住高层次人才方面尚有欠缺。高层次人才的匮乏可能对深圳市疾控机构的科研能力、技术创新以及高级决策水平产生不利影响，需要予以重视。在职称方面，深圳市疾控机构的职称分布与陈若男等[15]、张田田等[20] 研究的全国疾控中心职称构成存在明显差异。对照《广东省卫生事业单位岗位设置管理指导意见》[21] 中“副省级市卫生事业单位专业技术高级、中级、初级岗位 3:4:3 以及副省级市辖区 2:4:4 的总体控制目标”，深圳市市、区疾控机构职称结构比例呈现高级与初级及以下职称人才资源相对较多、中级人才相对薄弱的“哑铃型”不均衡结构，不利于构建科学合理、层次分明的人才梯队。未来，应注重改善职称结构，推动中级职称的合理发展，确保人才梯队的合理。

本研究也存在一定的局限性，首先，本研究将所有区级疾控机构作为一个整体进行研究，可能掩盖了部分辖区在人力资源配置上的特异性。其次，本研究主要从人员数量和结构的角度分析了疾控人力资源的配置情况及变化趋势，尚未探讨人员流入流失以及人力资源配置的公平性问题。未来研究将进一步从多视角剖析深圳市疾控体系人力资源配置与变化情况。

综上所述，深圳市疾控机构在人力资源建设方面取得了显著进展，人员总量增长、专业技术人员占比合理、年轻化和高学历化趋势明显。同时也面临人员配备不达标、非在编人员比例高、职称分布不均衡及高层次人才引进困难等问题。未来，深圳市应继续加强人才引进和培养，优化职称结构，提升人员专业能力和管理水平，同时在劳务派遣人员管理和流动性控制方面采取有效措施，更好推动疾控事业高质量发展。

参考文献

[1] 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].(2023-12-26)[2025-02-10].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202312/content_6922484.htm.

[2] 中华预防医学会新型冠状病毒肺炎防控专家组. 关于疾病预防控制体系现代化建设的思考与建议 [J]. 中华流行病学杂志, 2020, 41(4): 453-460.

[3] 国家卫生计生委. 关于印发疾病预防控制中心岗位设置管理指导意见的通知 [EB/OL]. (2015-10-28)[2025-02-10]. http://www.nhc.gov.cn/jkj/s7914/201510/ca6c2e622a4741c4b6c819b251ec35b4.shtml.

[4] Yu Y Y, Lu J C, Dou X F, et al. Spatial distribution and influencing factors of CDC health resources in China: a study based on panel data

from 2016-2021[J]. Frontiers in Public Health, 2024, 12: 1331522.

[5] Zhou M H. Human resources allocation of the centers for disease control and prevention in China[J]. Risk Management and Healthcare Policy, 2024, 17: 341-353.

[6] 顾敏. 全国疾病预防控制中心人员数量、结构变化及配置公平性研究 [D]. 石河子: 石河子大学, 2022.

[7] 董亚茹. 新冠疫情前后县级疾病预防控制中心人力资源配置变化及公平性研究 [D]. 济南: 山东大学, 2023.

[8] 苏佳, 马称, 闫姝君, 等. 新型冠状病毒肺炎疫情前后河南省各级疾控中心人员编制配置变化及公平性分析 [J]. 河南预防医学杂志, 2022, 33(5): 325-329.

[9] 李文婷, 陆慧, 朱琳, 等. 2012—2021 年江苏省疾控机构卫生人力资源配置状况及公平性分析 [J]. 现代预防医学, 2024, 51(15): 2796-2801.

[10] 杨叶, 陈建, 孙莉, 等. 2011—2020 年四川省疾病预防控制机构人力资源动态分析 [J]. 现代预防医学, 2022, 49(16): 3045-3050.

[11] 张春华, 许登科, 龙江, 等. 2019—2021 年重庆市县级疾病预防控制中心人力资源现状及公平性评价 [J]. 中国公共卫生, 2023, 39(12): 1620-1624.

[12] 深圳市统计局. 深圳统计年鉴 2024[EB/OL]. (2025-03-07)[2025-03-13]. https://tjj.sz.gov.cn/zwgk/zfxxgkml/tjsj/tjnj/content/post_12061198.html.

[13] 深圳市卫生健康委员会. 2023 年深圳市卫生健康统计提要 [EB/OL]. (2024-07-10)[2025-03-13]. https://wjw.sz.gov.cn/xxgk/ylfwxxgk/ylfwxxgk/content/post_11417743.html.

[14] 中央编办, 财政部, 国家卫生计生委. 关于印发疾病预防控制中心机构编制标准指导意见的通知 [EB/OL]. (2014-04-08)[2025-02-10]. http://jiuquan.gsjgbz.gov.cn/jq_zcfg2/202004/t20200408_177503.html.

[15] 陈若男, 于洁, 刘玥, 等. 2016—2020 年全国疾病预防控制中心人力资源状况分析 [J]. 职业与健康, 2023, 39(2): 273-276.

[16] 常诗琳, 王静雷, 毛凡, 等. 2010—2020 年全国县 (区) 级疾控中心人力资源配置情况分析 [J]. 环境卫生学杂志, 2024, 14(5): 393-399.

[17] 王红梅, 苏宁, 徐晓敏, 等. 2015 和 2020 年北京市疾病预防控制机构人员配置状况分析 [J]. 首都公共卫生, 2022, 16(2): 124-127.

[18] 李欣宇, 陈勇, 吴春峰, 等. 上海市区级疾病预防控制体系发展和能力建设情况 [J]. 中国卫生资源, 2021, 24(6): 730-734, 738.

[19] 黄烈雨, 陈浩, 刘娜娜, 等. 我国省级疾病预防控制中心人员情况对比分析 [J]. 现代预防医学, 2021, 48(14): 2571-2575.

[20] 张田田, 尹文强, 孟翠香, 等. 中国疾病预防控制机构人力资源配置公平性分析 [J]. 中国公共卫生, 2022, 38(3): 339-343.

[21] 广东省人力资源和社会保障厅, 广东省卫生厅. 广东省卫生事业单位岗位设置管理指导意见 [EB/OL]. (2010-03-02)[2025-02-15]. https://hrss.gd.gov.cn/gkmlpt/content/3/3767/mpost_3767634.html#4033.