

“十三五” 医生都关心哪些问题？

薪酬改革、人才培养、医生短缺…… 2000 余医生建言健康中国

▲本报记者 张雨 任艺 张璐

不久前，国家卫生计生委下发《“十三五”全国卫生计生人才发展规划》（以下简称“规划”），指出要“充分考虑医疗行业培养周期长、职业风险高、技术难度大、责任担当重等情况，建立符合行业特点的医务人员薪酬制度，体现医务人员技术劳务价值。”

针对《规划》所涉及的薪酬、儿科医生短缺、人才培养等诸多方面的问题，《医师报》在“2017《医师报》医学专家峰会”期间，针对与会的数百名专家学者开展了一次调查，随后，该调查延伸至《医师报》微信公众平台（DAYI2006），最终形成了2000余份的数据。针对数据，《医师报》采访相关专家，根据以往数据，进行了解读、分析。

34.5% 解决医务人员实际问题 不能停留在政策层面

尽心但力不从心

在此次针对由国家卫生计生委出台的《“十三五”全国卫生计生人才发展规划》的调查中，认为“若想解决医务人员的实际问题，不能只是停留在政策层面”的，超过三分之一。

“从解决医务人员薪酬待遇的几点措施看，国家卫生计生委也是尽心了，但明显感觉到力不从心。”陕西省山阳县卫生和计划生育局副局长徐毓才直言。

他表示，要达成规划目标，一是要明现状。我国目前卫生人才是总量不足，解决办法

除了培养，更重要的是改善执业环境，让学医的进入医疗队伍，特别是基层。但“规划”中这方面的有效措施并不多。二是结构不合理，特别是“强基层”所需的全科医生，预防医学与公共卫生专业人才培养力度还不够。三是质量不高，人才对于距离农村居民的医疗服务需求还有非常大的差距。

关于改善执业环境，目前国家严厉打击暴力伤医的违法犯罪行为，做到快、准、狠。在此基础上，还应该从体制机制的根本上解决老百姓

致医护人员队伍不稳定、后继乏人。最终受害的是无法享受优质医疗服务的患者。

“兼职获取报酬、

允许放开绩效限制，似乎都不是解决薪酬的根本办法。”

徐毓才说，他认为，根本办法是建立一个有别于一般事业单位，符合医疗行业培养周期长、执业风险高、技术难度大、责任

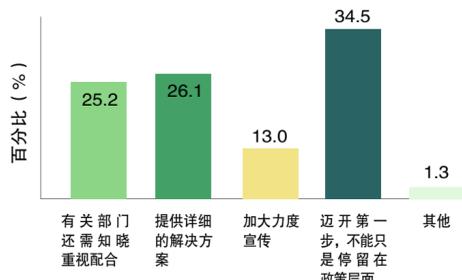
重等特点的新的薪酬体系。虽然现在看起来有难度，但必须努力。最后，徐毓才表示，解决卫生人才困局，不能只靠国家卫生计生委发力，从目前形势看，主要还不在于卫计委，而在教育部、人社部、中央编办和公安部。

重等特点的新的薪酬体系。虽然现在看起来有难度，但必须努力。最后，徐毓才表示，解决卫生人才困局，不能只靠国家卫生计生委发力，从目前形势看，主要还不在于卫计委，而在教育部、人社部、中央编办和公安部。

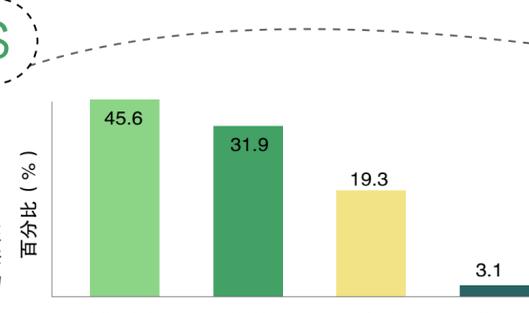
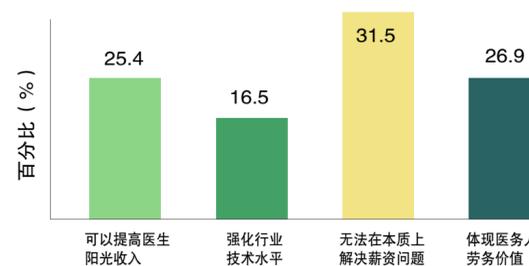
徐毓才说，他认为，根本办法是建立一个有别于一般事业单位，符合医疗行业培养周期长、执业风险高、技术难度大、责任

重等特点的新的薪酬体系。虽然现在看起来有难度，但必须努力。最后，徐毓才表示，解决卫生人才困局，不能只靠国家卫生计生委发力，从目前形势看，主要还不在于卫计委，而在教育部、人社部、中央编办和公安部。

您认为在“十三五”规划中要解决医务人员实际问题还应在哪些方面下功夫：



您如何看待《“十三五”全国卫生计生人才发展规划》提出的医疗机构破除事业单位薪酬限制，实行同岗同薪酬？



您是怎么理解医务人员可通过兼职获取劳动报酬？

45.6% 支持多劳多得薪酬改革不仅仅只是改薪酬

一直以来，关于医务人员薪酬待遇问题都是大家最为关注的问题之一，国家领导人也在不同场合多次提出要提高医务人员待遇，但此项改革的步伐似乎一直没有迈开。

提高收入钱从哪来？

每年的全国两会期间，都会有关于提高医务人员薪酬待遇的提案议案。在不少代表委员看来，最大问题是，钱从哪里来？

目前国家对于公立医院实行差额拨款，而实际上的补偿力度却很有限，医院基本还是靠自身收入在维持发展。2015年底，全国人大常委会分组审议《国务院关于加强医药卫生体制改革工作进展情况的报告》时，有全国人大代表透露，截止2014年底，全国共有8677所政府办公

立医院，但长期负债合计2333多亿元，平均每家医院负债超过2600万元。在如此大的经济压力下，还要求提高医务人员收入，医院也面临不小的压力。

医改关键要解决人的问题

说到底，提高医务人员薪酬待遇，不仅仅只是提高薪酬待遇的单项问题，而是与整个医药卫生体制改革、公立医院改革等紧密相关的系统性问题。

国家在医疗卫生领域的投入不能含糊。医疗卫生事业本就是一项维护人民健康的政府责任，是政府的公共事业，国家投入必须要到位。虽然近些年来国家对于医疗卫生事业的投入也确实不少，此前轰动一时的8500亿投入多数都投到了基层的硬件设备。而中国的医改关键是

人的问题，人的问题不解决好，其他的问题会很艰难。因为医生才是医改的主力军。

没必要“言必美国”

调查中，不少医生认为自己的薪酬待遇在当前社会环境下，显得比较尴尬，与欧美等国家简直没法比。对此，我们完全没有必要一味地去和美国医生比薪酬，毕竟我们的国情与美国不同。美国的人均GDP是5万多美元，而我国的人均GDP则是5万多人民币，还是发展中国家。但与社会环境下的平均收入的比值，是可以比较的。

52.3% 儿科医生短缺 剑指医患矛盾突出

调查中，认为“医患纠纷突出”是“儿科医生短缺主要原因”的占到52.3%，超过半数。

调查反映了“大家眼中的儿科”

中国医师协会儿科医师分会候任会长、首都儿科研究所党委书记杨健告诉记者，“该数据基本反映了当前医生群体对于儿科的普遍看法，医患关系确实是不容忽视的问题。”

在当前社会转型、各个领域都在改革推进的社会大背景下，医生群体成为矛盾的集中点，甚至将医生作为释放社会戾气的出口。因此才会出现超过半数的人认为“医患矛盾突出”是儿科医生短缺的主要原因，这也一定程度上体现了广大医务工作者，相较于薪酬待遇，对于一个和谐的医患环境的需求更为迫切。杨健谈到。

全国人大代表、遵义医学院附属医院儿科主任束晓梅向记者介绍，儿科有着自己的特点。从事儿科的医生往往喜欢孩子，而现实中由于小孩的哭闹、拉尿等，导致不少人并不喜欢小孩，尤其是男性。另一方面，儿科多数是常见病，对于其他一些高精尖科室所能提供的成就感、光辉，儿科有些力不从心。这也是造成儿科医生短缺的客观原因。

提高待遇是吸引人才的前提

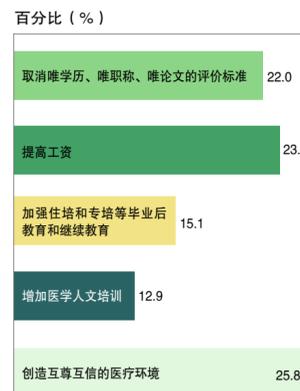
选择“工作累、收入低”的超过三成。中国医师协会住院医师规范化培训儿科专业委员会委员林锦认为，中国目前儿科医生缺乏的主要原因首先是因为待遇太差，其次是压力太大。

最近，国家有一些关于提高儿科医生待遇的政策，补助虽然有限，但聊胜于无。即便如此，也很少能够真正拿到儿科医生手上。束晓梅谈到，因为院长在拿到这笔钱时，多数都用作填补医院每年的亏损了，从这个方面讲，院长也不容易。

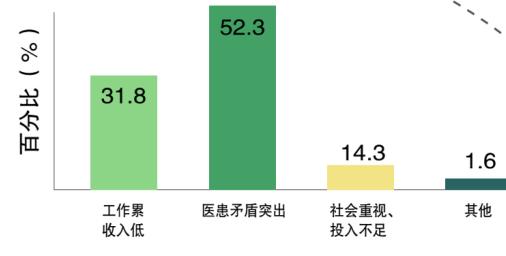
医米调研在2016年末开展的专门针对儿科医生的调查显示，84%儿科医生认为收入低于所属医院医生的平均收入。调研还显示：36%儿科医生税前月收入在3000元以下，76%收入在5000以下，月收入在5000以上的比例仅为24%。

“毫无疑问，给儿科医生加薪对于缓解儿科医生短缺问题是有帮助的，而且还是开展其他一些工作的基础。”杨健告诉记者。数据显示，我国儿科医生中，只有51%毕业后直接做儿科，通过转岗成为儿科医生的情况占到半壁江山。因此良好的薪酬待遇体系也是吸引其他医生转岗的有力砝码。

您认为卫生人才培养的关键是什么？



您认为儿科医生短缺的主要原因是：



25.8% 创医患互信环境 增人才培养吸引力

调查中我们发现，更多人认为解决卫生人才培养问题的关键是取消唯职称、唯论文论的评价标准，提高工资以及改善医疗环境等外部环境问题，占比均超过20%，而对于住培、专培、继续教育、人文培训等实际培训内容，关注的人仅在15%左右。

外部环境是基础 人人都关心

针对于此，北京医学教育协会会长贾明艳并不感到奇怪：“因为在这几个问题上大家有共同的期待。”外部环境、医疗走向以及薪酬的改善是每个人都会关心的问题，这与当前我们的医疗环境还没有从制度上、政策上发生根本的改变有关系。

“进而言之，住培、专培、人文培训只是改革的重要措施之一，而外部环境所体现的往往是基础建设问题，是根本问题。”

医改正在深入，分级诊疗、多点执业都为我们医疗卫生系统注入了新的活力，

活力的释放使我们的资源得到了最大限度地利用，从而使我们的医疗服务能够更多地惠及广大的人民大众。但由于种种原因，导致医生现阶段还未切实感受到改革所带来的改变，而我们又寄希望于此，所以会更加关注这方面的问题。贾明艳谈到。

人才培养不能一蹴而就

贾明艳告诉记者，人才是各项事业发展的基础，目前我国医务人员水平参差不齐是摆在民众和改革面前的重大问题，这也直接制约了分级诊疗等政策的推进。

目前国家虽然投入了很大的经费来培训医生，但仍然缺乏整体、系统的设计和规划。

贾明艳表示：“医生的培养不可能一蹴而就，应该有一个标准，进行有目的、连续性的培训，避免培训内容重复，同时要与临床实践相结合，不能只停留在书本的内容上。通过培训的医生是否真正掌握了培训内容，并能够在日常工作中灵活运用，同时得到广大患者地认可，我认为这是现在我们国家医疗人才培训中最大的问题。”





燕达国际健康城 诚聘人才启事

燕达国际健康城紧邻北京东燕郊，由燕达医院、金色年华健康养老中心、医学研究院、医护培训学校、国际会议中心、燕达医学院六大板块组成，分两期投资建设（详情请见健康城官网 <http://www.yandaco.com/>）。

在京津冀协同发展这一重大国家战略下，京冀两地把健康城作为试点单位。自2014年5月以来，燕达医院前后与北京朝阳医院、天坛医院、