



数说中国医生 —— 从最佳雇主评选看



医院改革处于当前中国医疗卫生体系各项改革和趋势的中心。不管是分级诊疗、多点执业，还是支付方式改革、互联网医疗等都离不开医院层面的变革。其中，医疗人才又是医院发展的重中之重。

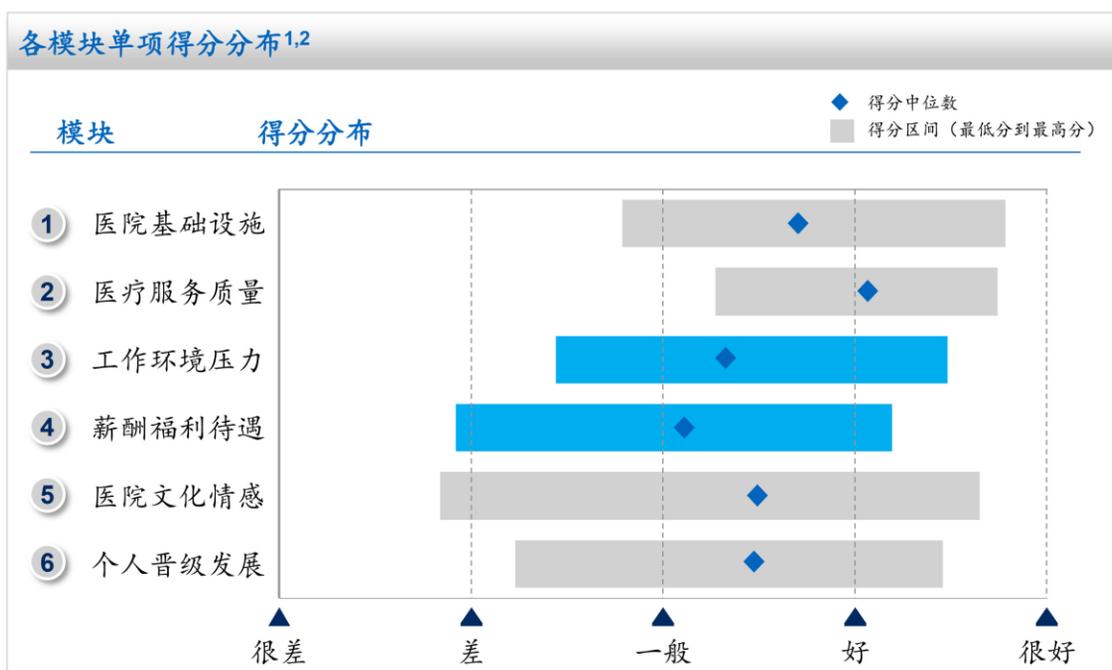
自2012年起，丁香园与麦肯锡联合开展中国医疗机构最佳雇主评选，至今已走过了5年的历程。该评选是业内同类评选中唯一一个由一线执业医师直接评分形成的评比结果，能够真正反映医生心声，聚焦医院人才现状。

与往年相比，今年的评选既增加了对民营系统的最佳雇主评选，又增加了民营医疗机构医生职业发展的综合调查，能够更加全面地展现中国各类医疗机构的发展水平和医生执业现状。

本年度的中国医疗机构最佳雇主评选问卷涉及六大模块、具体二十四四个指标，采取不具名问卷调查的方式收集数据，总共回收约3万份问卷。分析时按照被调查人对各模块重要性排序，给予1-6分的权重比例，对各模块得分进行加权，从而得出每家医疗机构各模块得分和综合得分。

从本次调研结果来看，医生们对于自我劳动付出和社会认可价值（包括薪酬待遇）之间的差距满意度较低。在6个模块中，医生对医疗基础设施和医疗服务质量满意度较高，但是对工作环境压力和薪酬福利待遇满意度最低（如图1）。如何进一步提高收入水平体现医务工作人员的劳动价值是医疗人才发展体系中亟待解决的问题。

图1 医生对于工作环境压力以及薪酬福利待遇的满意度较低



1 公立医院有效调查样本达到30份, 民营医院有效样本达到10份
2 评分标准: 5: 很好, 4: 好, 3: 一般, 2: 差, 1: 很差

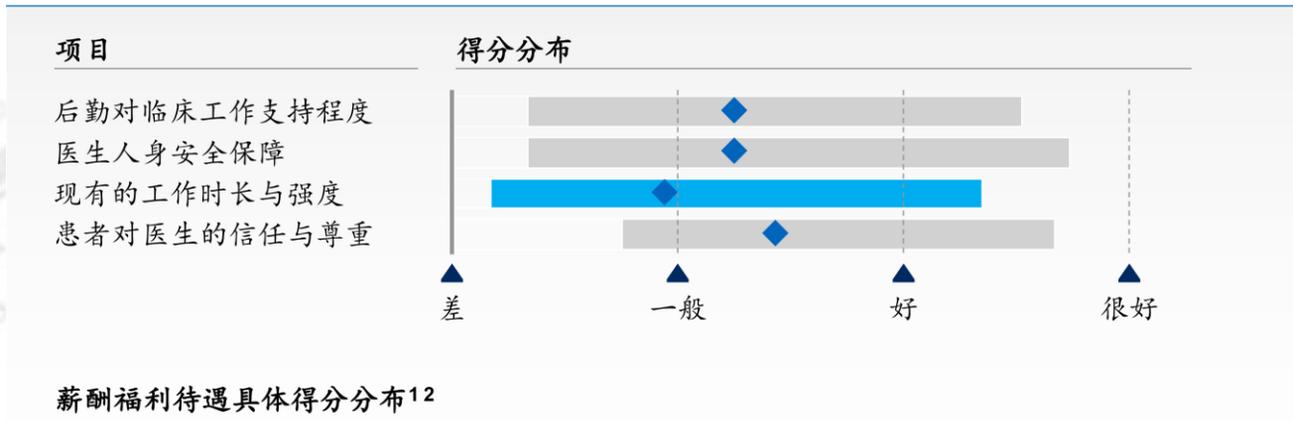
资料来源: 2017年度中国医疗机构最佳雇主调查

从具体指标来看, 工作环境压力的主要来源是现有的工作时长与强度, 超过一半的医生对工作时长与强度感到不满。同时, 超过半数的医生认为自身的薪酬福利待遇与社会各行业所处水平相比差距较大 (如图 2)。

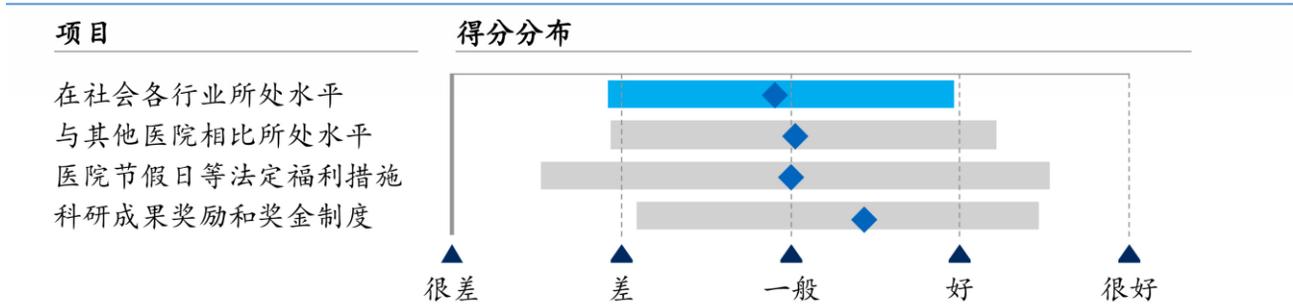
图2 工作时间过长与强度过高，以及薪酬福利待遇低于社会各行业水平是问题的最主要来源

工作环境压力具体得分分布^{1,2}

◆ 得分中位数 ■ 得分区间（最低分到最高分）



薪酬福利待遇具体得分分布^{1,2}



1 公立医院有效调查样本达到30份，民营医院有效样本达到10份
2 评分标准:5: 很好, 4: 好, 3: 一般, 2: 差, 1: 很差

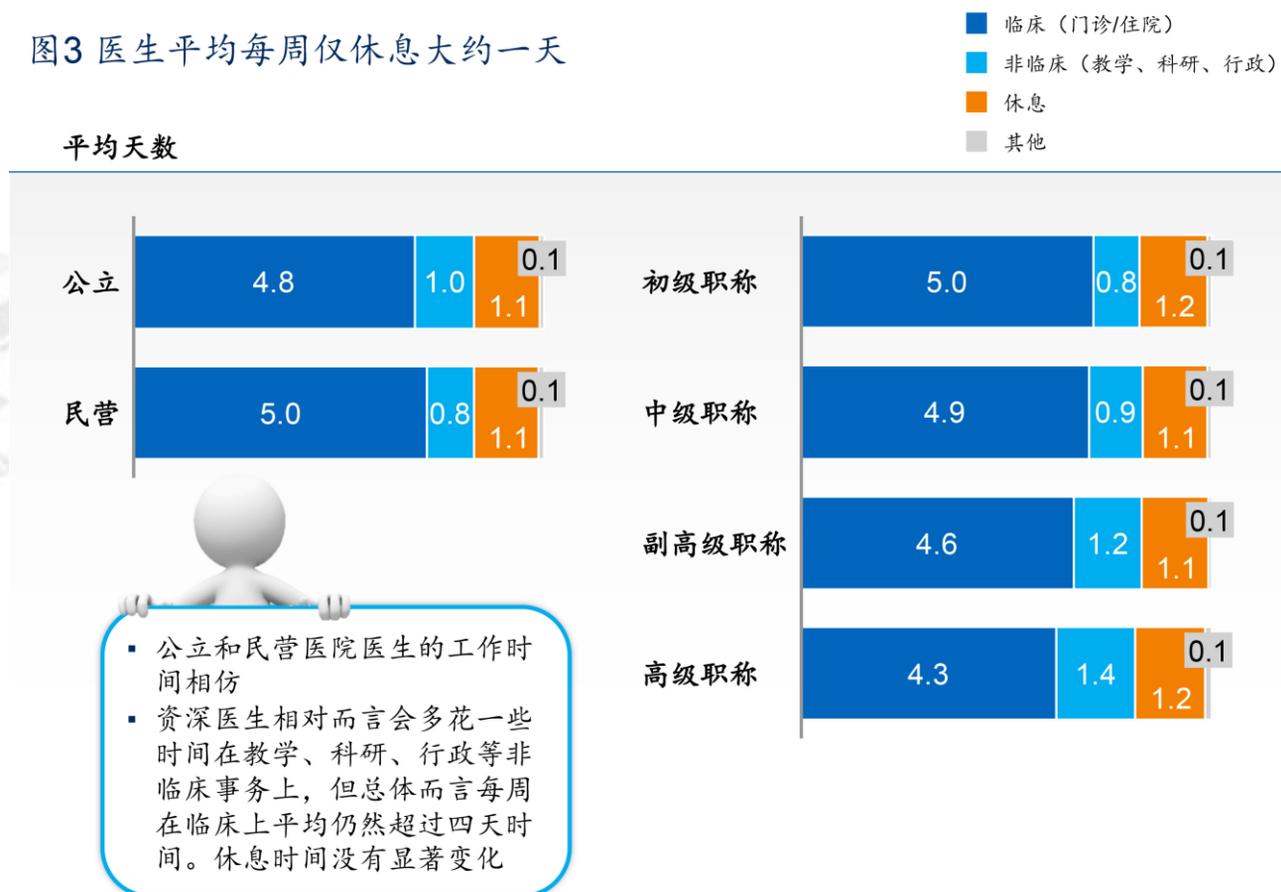
资料来源: 2017年度中国医疗机构最佳雇主调查

McKinsey & Company 2

医生普遍工作时间较长，平均每周仅休息一天

和大部分职工享受双休日不同，根据本次调研的反馈，医生每周只能休息大约1天（如图3），公立和民营医院医生的工作时间相仿。对于大部分医生而言，除了一周五天的临床服务，每周还要花一天的时间在教学和科研工作中。资深医生相对会多花一些时间在教学、科研、行政等非临床事务上，但总体而言每周在临床服务上平均投入超过四天时间，休息时间没有显著变化。医学技术的发展日新月异，医生的继续教育和学习也因此非常关键。医学是一门“活到老，学到老”与时俱进的学科。我们希望借此报告向医生同仁们表达敬意。

图3 医生平均每周仅休息大约一天



资料来源：2017年度中国医疗机构最佳雇主调查

McKinsey & Company 3

从不同地区的医生工作时间来看，吉林、河南、湖南、西藏等地的医生平均休息时间最短，一定程度上反映了上述地区医疗人才相对于医疗需求的短缺（如图4）。

图4 吉林、河南、湖南、西藏等地的医生平均休息时间最短

平均休息时间按省份分布



资料来源：2017年度中国医疗机构最佳雇主调查

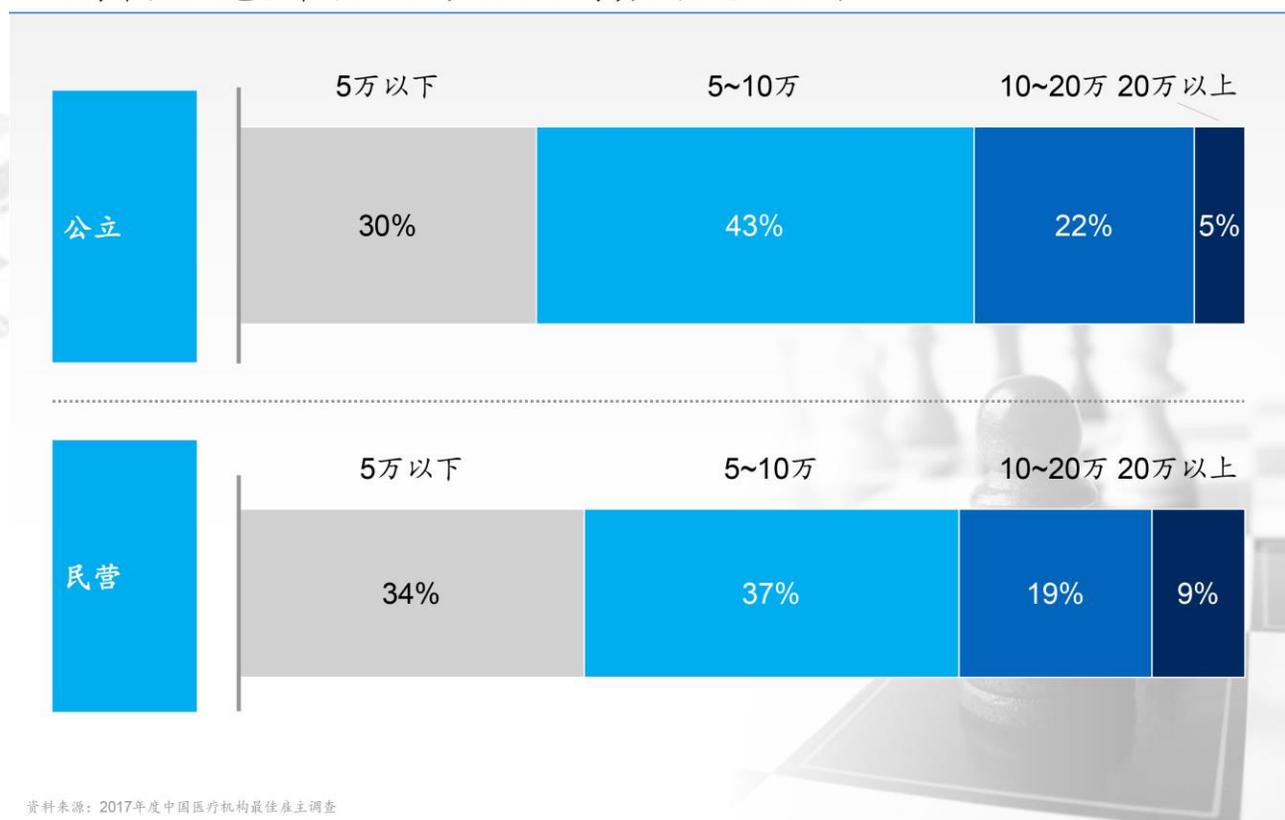
McKinsey & Company 4

约八成医生认为现有收入不能体现其劳动价值

提升医务工作人员收入水平的呼声从未停止。本次调查中 84%的公立医院医生、以及 77%的民营医院医生认为现有收入不能体现目前的劳动价值。从具体收入水平来看，仅有不到 10%的受访医生年收入超过 20 万元，大约 30%的医生年收入不足 5 万元（如图 5）。

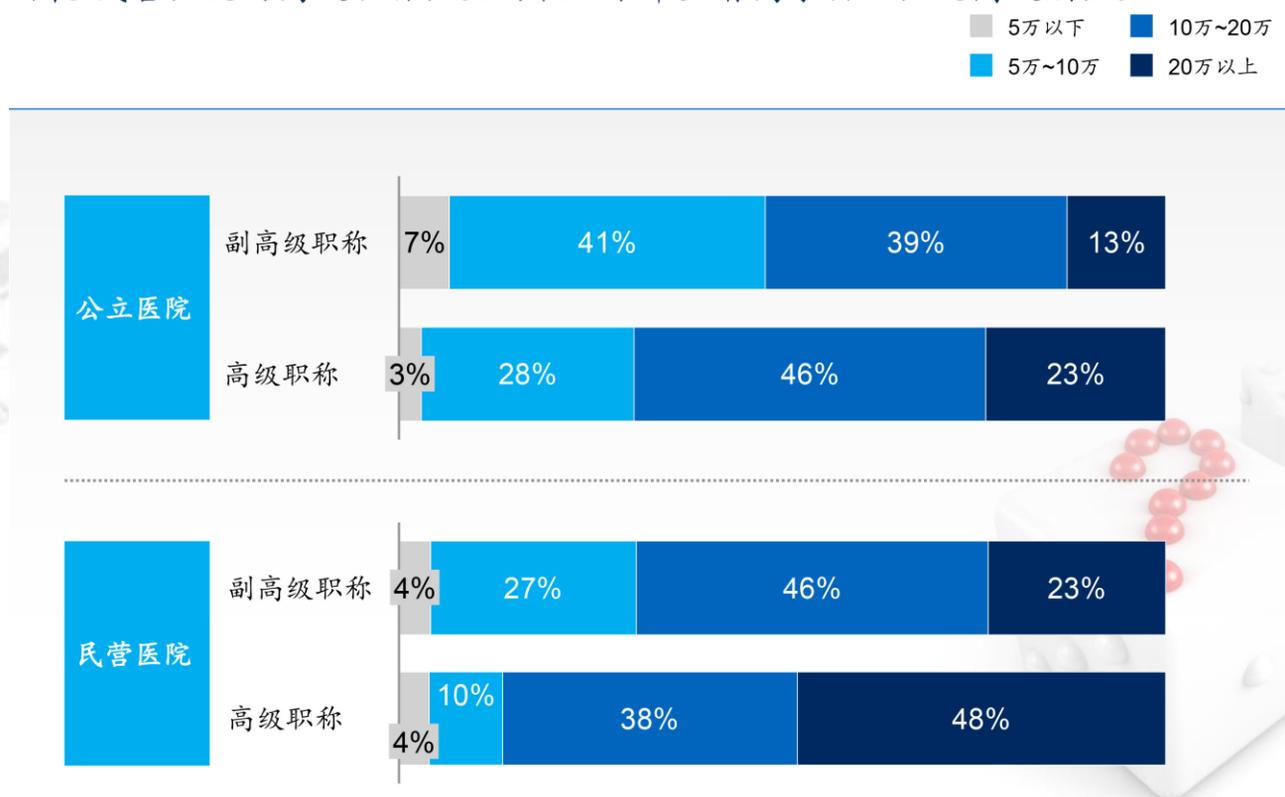
图5 仅不到10%的受访医生年收入超过20万元，公立医院与民营医院大体相仿

现有年收入（包括年终奖金、分红、奖金等其他收入）的范围？



尽管在总体医生收入上，较公立医院而言，民营医院没有明显优势。但是对于高级职称医生（包括正高与副高），民营医院能够提供更具竞争力的薪酬（如图6）。从一方面来说，这反映了民营医院对于富有经验的医生的强烈需求；从另一方面而言，许多民营医院对于骨干及后备人才的中青年医生的投入可能不足。

图6 民营医院的高级职称医生的收入水平显著高于公立医院同级别医生



资料来源：2017年度中国医疗机构最佳雇主调查

McKinsey & Company 6

那究竟什么是医生的“合理薪酬”呢？从调研结果看，绝大部分的医生认同“总收入反映劳动价值”。超过半数的医生认为合理薪酬意味着月度奖金与工作产出、质量挂钩；约30%的医生认为起始工资不重要，但要看到上升空间（如图7）。说明在薪酬绝对数量以外，固定收入、绩效收入

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_33859

