

青年医师成长发展现状及对策分析

侯甜甜¹ 钮晓晨²

(山东大学齐鲁医院(青岛) 山东青岛 266035)

摘要:目的:通过调研了解青年医师成长发展的现状,分析问题的成因,提出满足其成长发展需要的策略建议。方法:对205名40岁及以下青年医师进行问卷调查,26名青年医师进行一对一访谈。
结果:生存需要方面,青年医师面临多方压力,最主要的是科研压力。关系需要方面,家庭付出相对较少,对医患关系现状不够乐观。成长需要方面,职业发展路径存在困难,职业前途不够清晰。青年医师的生存压力与关系现状对其成长发展有一定的影响。
结论:医院应根据青年医师的成长发展需要,建立健全人才培养制度,畅通沟通渠道,强化激励与约束机制。
关键词:青年医师 成长发展 策略研究

青年医师是医院可持续发展的中坚力量,是医院发展的核心竞争力。^[1]青年医师的培养方式和质量,很大程度上决定医院未来发展的高度,因此青年医师培养至关重要。

1.对象与方法

1.1研究对象

本次调研的研究对象为我院40岁及以下临床医师,

共205人参与了问卷调查。

1.2研究方法

ERG理论是由美国行为学家克雷顿·奥尔德弗在马斯洛需要层次理论的基础上提出的,该理论认为,人存在三种核心需要,即生存的需要、相互关系的需要和成长发展的需要。^[2]青年医师的成长发展状况调查即从这三种需要出发。

2.结果

2.1基本情况

表1 基本情况分布表

项目	频数	项目	频数
性别		学历	
男	99	本科	23
女	106	硕士研究生	152
年龄		博士研究生	30
25以下	3	职称	
25-30	33	初级	121
30-35	124	中级	79
35-40	45	副高	5
婚姻状况		工作年限	
未婚	41	5年以下	48
已婚无子女	15	5-10年	124
已婚且有子女	149	10年以上	33

2.2生存需要现状

工作强度。调查显示,青年医师每天在院工作时间平均为10.33小时。76.59%(157人)的青年医师认为自己工作强度大,且对工作强度的认知与工作时长呈正比。工作压力。68.78%(141人)的青年医师认为自己

工作压力大,工作压力的来源,排第一位的是科研压力,其次是职称晋升以及医疗工作的处理与工作负荷。

表2 工作压力来源排序

选项	加权平均数
科研	5.66
职称晋升	5.37
医疗工作的处理与工作负荷	4.94
医患关系	3.37
医院考核、考评	2.02
工作环境或氛围	1.89
人际关系	1.27
其他请列明	0.46

*加权平均数 = (Σ 频数 × 权数) / 本题填写人次

收入水平满意度。47.8%(98人)的青年医师对收入水平不满意,不满意的原因排名前三位的依次是,与本市同等医院同行相比收入较低、收入不能体现个人付出与能力、收入水平低。

2.3关系需要现状

患者信任度。青年医师的职业成就感最主要来自患者的信任与肯定。只有20.49%(42人)的被调查者认为医患关系是良性且相互信任的,48.29%(99人)的被调查者表示患者会对自己表示尊重和信任。

家人与同事关系。81.95%(168人)的青年医师表示家人能够给予完全的理解与支持,在处理家庭关系方面68.78%的141人青年医师表示能做到很好。25.37%(47人)的被调查者认为在与科室主任、上级医生的相处中存在一定问题,22.44%(46人)的被调查者认为与科室同事也不完全相处和谐。

2.4成长需要现状

职业发展规划。85.37%(175人)调查对象表示有明确的职业目标与规划,但只有39.03%(80人)的人能付诸行动、为之努力。

职业成就感。80.97%(166人)的人认为工作能为自己带来成就感和满足感,45.85%(94人)的青年医师认为发展前途较好。

医院归属感与文化认同感。54.63%(112人)的被调查者表示对医院文化有强烈的认同感,49.27%(101人)的被调查者表示对医院有强烈的归属感,88.29%(181人)的被调查者对医院总体较为满意。

2.5生存状况与人际关系同成长发展的关系

将生存状况、关系状况各因素,与青年医师对医院

的满意度、文化认同感与归属感、工作成就感等进行相关性分析。分析显示,工作压力与成长状况因素均呈负相关关系,而收入水平满意度则与成长状况的各项因素呈正相关关系;关系因素中,青年医师对医患关系的认知、家人的理解与支持、与上级医生的关系等,同成长状况因素均呈显著性相关。

表3 生存状况与成长状况的相关性分析

	对医院的总体满意度	对医院文化的认同感	对医院的归属感和荣誉感	工作的成就感和满足感
工作强度	0.224**	0.197**	0.134	0.103
工作压力	0.217**	0.185**	0.176*	0.147*
收入满意度	0.408**	0.344**	0.372**	0.359**
医患关系良性且互相信任	0.220**	0.225**	0.224**	0.306**
患者对医生尊重与信任	0.196**	0.168*	0.154*	0.231**
家人能够给予理解与支持	0.219**	0.218**	0.228**	0.209**
与科主任或上级相处愉快	0.234**	0.255**	0.381**	0.241**
与同事相处融洽	0.182**	0.188**	0.224**	0.008

* p<0.05 ** p<0.01 3 问题分析

2.6生存需要导致的压力是导致青年医师成长发展问题的重要原因

青年医师正处于初建家庭的阶段,面临一定生活压力。而繁忙的医疗工作、面对患者的压力、科研压力、职称晋升压力、考核压力、家庭负担等,导致青年医师压力倍增。

2.7个人职业生涯规划需要得到医院组织的共识与政策支持

调查显示,虽然大部分被调研的青年医师有明确的职业发展目标,但大部分人觉得实施受限。医院如果在青年医师培养工作上不能形成系统有效的管理路径,明确其职业路径、岗位分析、职位要求、实现路径、晋升发展等细则,则会影响青年医师的能力发掘与发挥。

2.8薪酬制度尚不公平,激励方式单一

根据公平理论,人的工作积极性不仅与个人实际报酬多少有关,而且与报酬的分配是否觉得公平更密切。医院薪酬激励机制体现公平理论的三种有效实现形式,包括内部公平、外部公平和员工自身公平。^[3]从调查数据看,青年医师对收入不满意的原因主要体现在外部公平和员工自身公平方面。另外,青年医师注重职业成就感与发展潜力,更加渴望得到尊重,因此还要充分考虑激励因素对于青年医师的正强化作用。

3.策略建议

3.1建立青年医师沟通制度,搭建交流学习平台

建立青年医师沟通平台,及时关注青年医师的思想动态、倾听青年医师的意见建议等,形成常态化、长效化、便捷化的沟通与反馈机制。通过该平台,为青年医

师答疑解惑,传递国家最新政策导向、医院最新制度方案等,明晰医院发展方向与前景。甚至可以让青年医师参与部分医院决策,为医院建设建言献策,并将采纳的建议予以公开,提升青年医师参与医院建设的荣誉感、归属感和满足感。

3.2建立青年医师培养机制,搭建医院赋能平台

注重培养青年医师的综合发展能力,包括医疗技术、学术科研、应急处理、沟通协调等。建立青年医师院内学习平台,制定分阶培养方案,形成包含各方面能力建设的系统课程,提升青年医师综合能力发展的同时,提升医院整体学术氛围。建立人才培养梯队,根据培养目标和能力状况设立拔尖人才、技术骨干、学术骨干等,探索导师制培养方式,充分发挥老专家和科主任的“传帮带”作用。^[4]注重落实科室在人才培养中的主体作用,将科室的人才培养效果作为科室考核的重要指标。

3.3强化青年医师成长发展的激励与约束机制

建立合理的薪酬评价体系。薪酬体系的指标建立应充分考虑青年医师的服务数量、质量和服务效果,以及其价值定位和对病患所需承担的责任等,实现多劳多得、优劳优得。福利待遇的改善一定程度上也能增进青年医师对医院的归属感。除物质激励外,还应注重成就激励、机会激励等,肯定青年医师工作的付出、提供更多的发展机会等。深入挖掘优秀青年医师典型,树立标杆,做好宣传引导,营造青年医师群体成长的环境和氛围。^[5]从文化层面引领青年医师成长。医院要在文化氛围的构建中,注重将青年医师个人目标的差异性和医院目标的统一性有机地结合起,常态化开展文化主题活动,引导共同价值理念的形成。^[6]

参考文献:

- [1]王春媛,房琳,吴兴海.青年医师培养的现状分析及策略探讨[J].中国卫生人才,2012,(05):84-85.
- [2]谢坤,陈孝东,陈秀芳,等.ERG理论在医务人员激励机制建设中的应用[J].人力资源开发,2020,(20):29-31.
- [3]赵永涛.基于公平理论的医院薪酬激励机制初探[J].合作经济与科技,2012,(19):56-57.
- [4]韩秋霞,郑婕,李沛露等.公立医院青年医师培养模式分析——以武汉市为例[J].中国卫生事业管理,2020,37(01):55-57.
- [5]仇星谕,车永茂,陆雅文等.双因素理论视角下优化公立医院高层次医学人才激励路径研究[J].现代医院,2020,20(03):366-369.

作者简介:第一作者姓名:侯甜甜,出生年月:1990.01,性别:女,民族:汉族

籍贯(需要精确到市):山东省青岛市,学历:研究生,职称/职务:中级,研究方向:医院管理,单位:山东大学齐鲁医院(青岛)。

第二作者姓名:钮晓晨,出生年月:1990.01,性别:男,民族:汉族,籍贯(需要精确到市):山东省济南市,学历:研究生,职称/职务:后勤保障部副主任,研究方向:医院管理,单位:山东大学齐鲁医院(青岛)。

项目来源:青岛市医院协会管理研究项目。