



2024年度中国医院

人力资源现状调研报告

2024.11

调研背景

医生作为医疗系统中的核心人才，其工作内容复杂且多样。除临床诊疗外，他们往往还需参与科研、教学等多项任务。因此，医生薪酬待遇、职业发展路径与工作满意度等是影响医疗服务稳定性、医院运营效率的重要因素。

在本年度中国医院人力资源现状研究中，医米调研邀请了2000余位医生，从上述角度出发调查其工作状态和收入水平，旨在为了解目前临床医生职业环境的真实面貌提供参考。

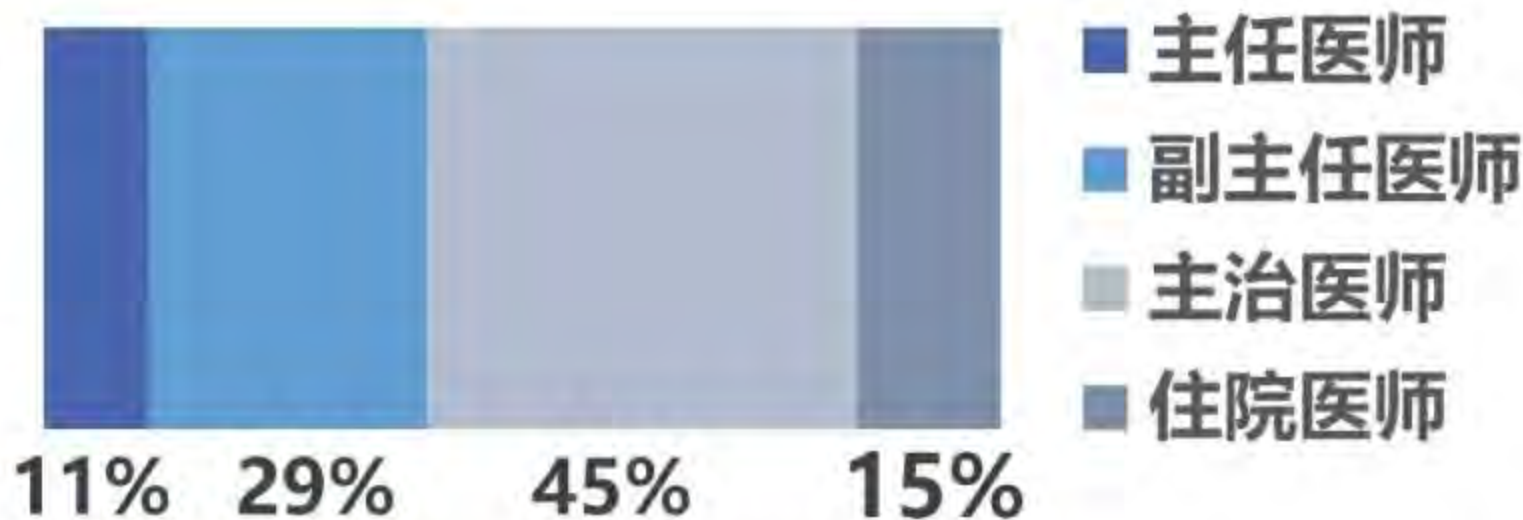


样本分布

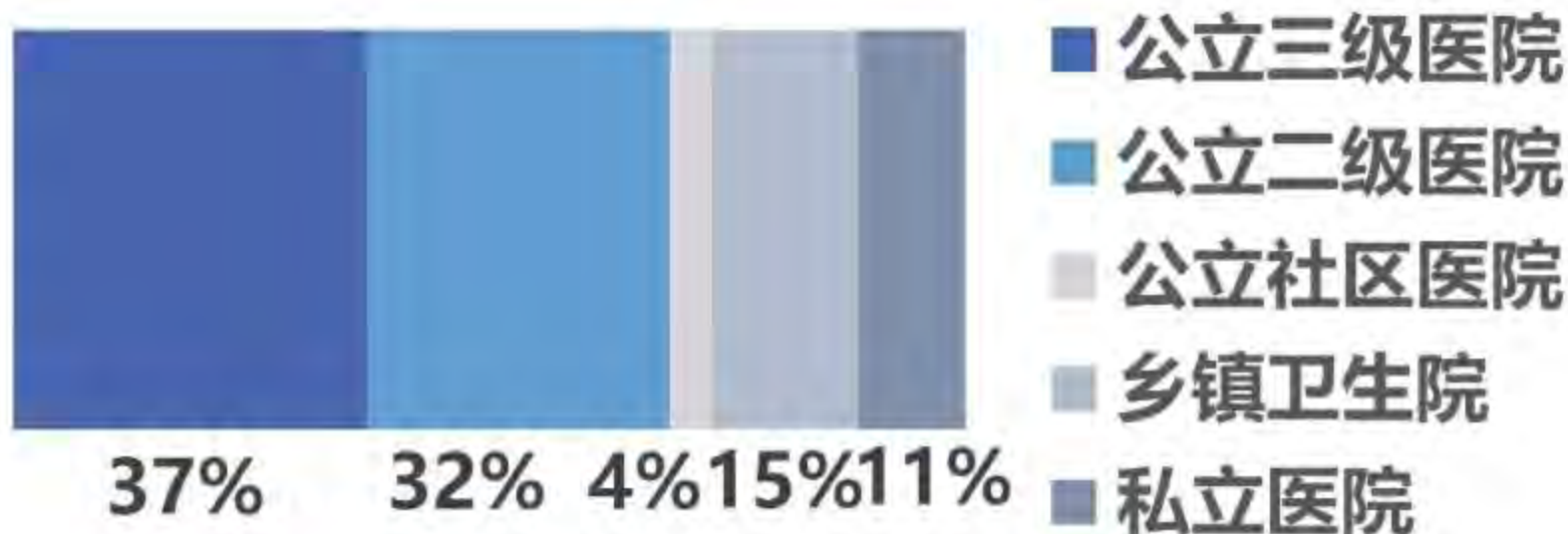
- 调研时间：2024年7月-9月
- 调研方法：定量在线调研
- 样本量：N=2009（实名认证医生）
- 数据采集渠道：医生站App



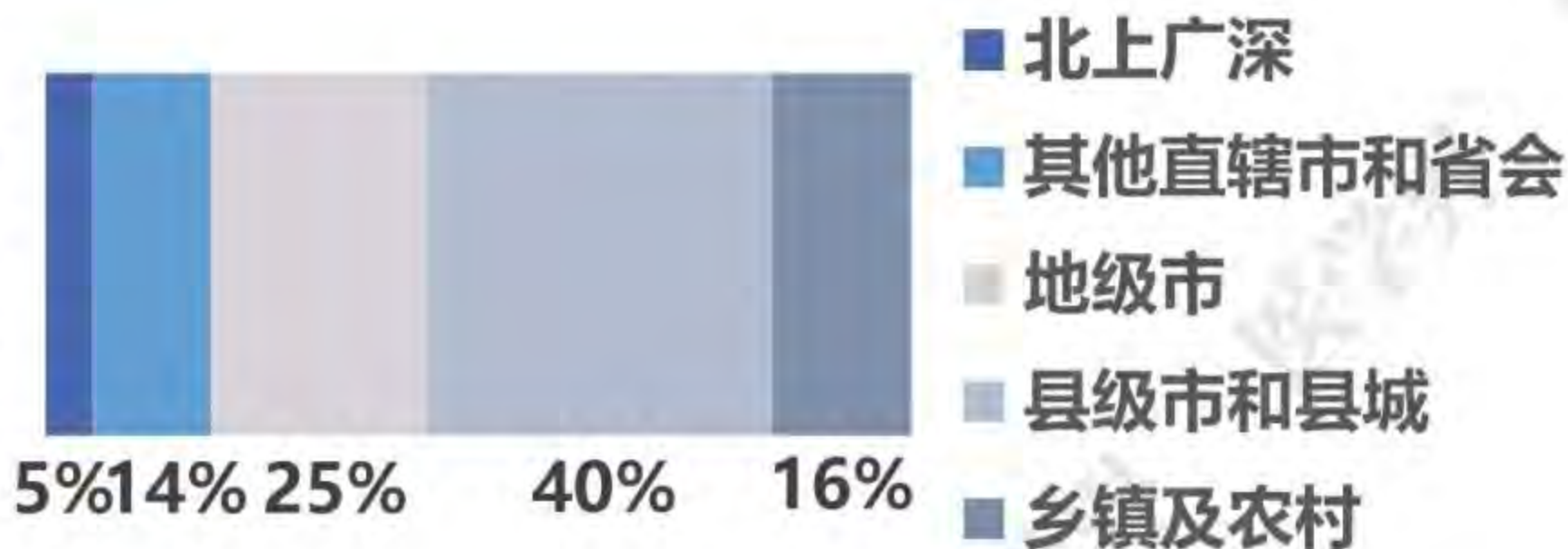
医生职称



医院级别



地区类型

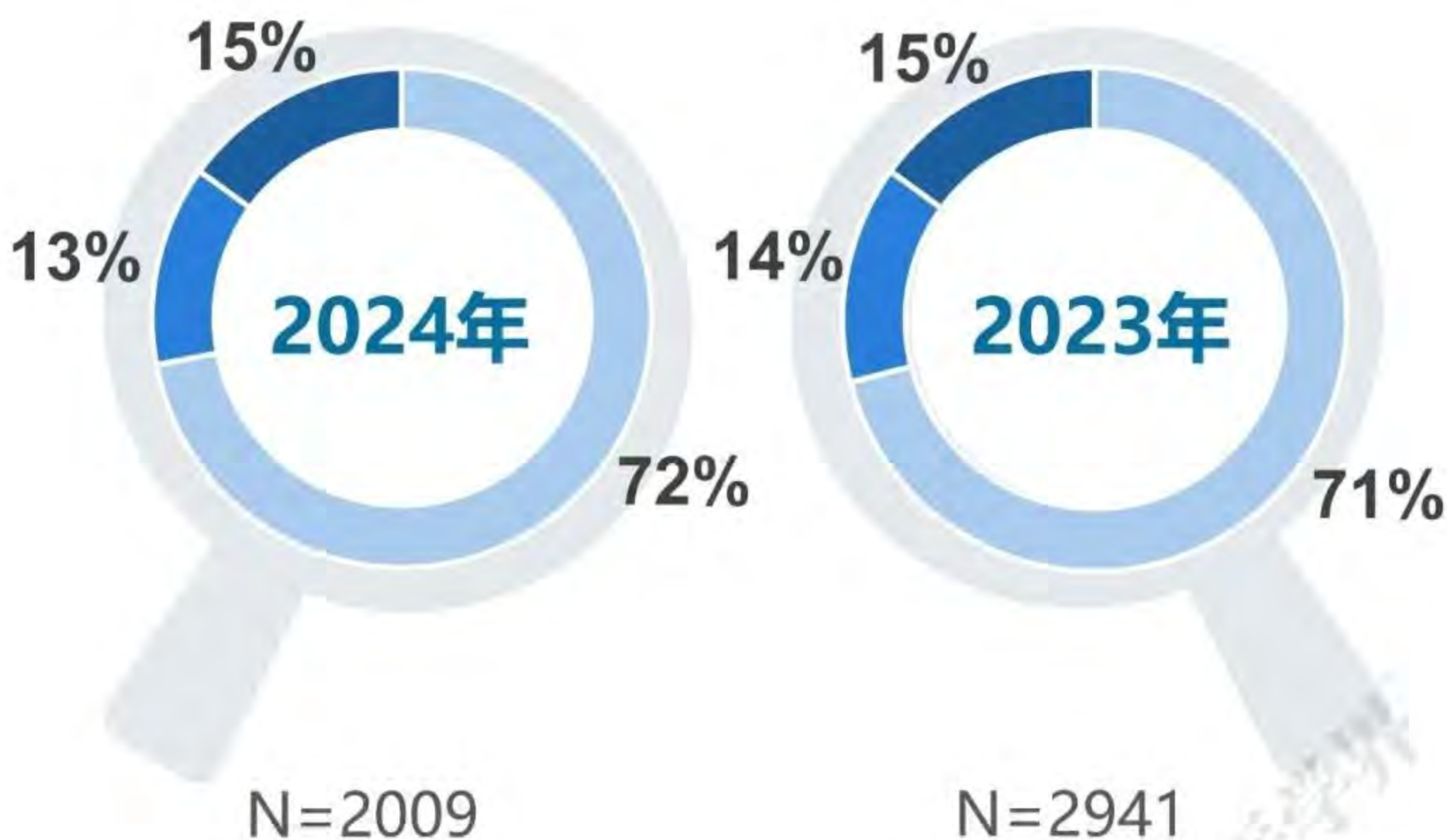


近三成医生有“跳槽”想法

- 本年度调研中，**28%**的医生计划在未来五年离职，而七成医生愿意继续目前工作，这一比例在近两年相对稳定。



Q. 请问您近期是否有离职想法？（单选）



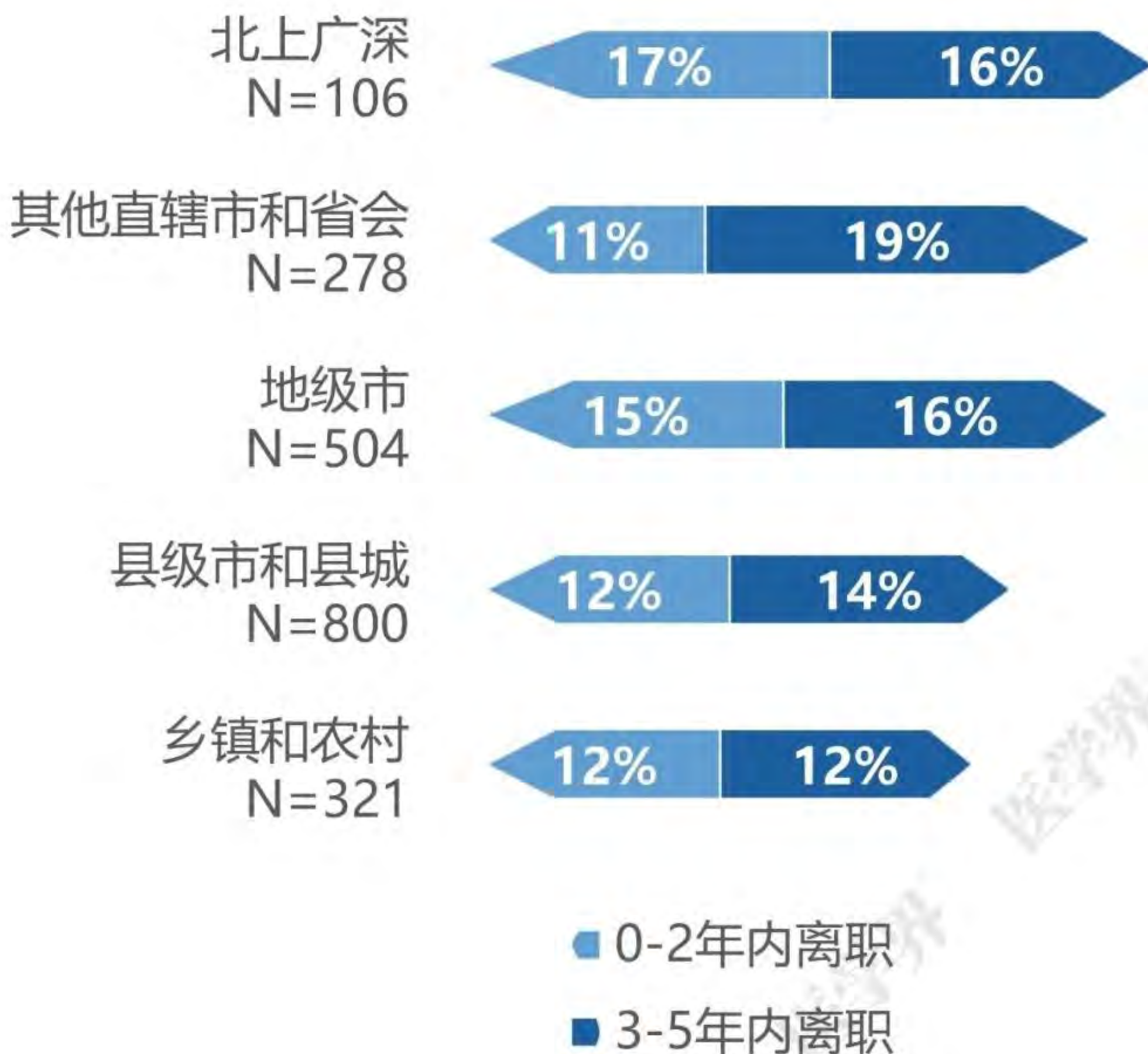
- 暂时无离职想法
- 0-2年内离职
- 3-5年内离职

更多一线城市医生有离职意愿

- **超两成**北上广深的医生有近年重新寻找职业发展机会的意愿。而县域、乡村医生倾向继续当前工作的比例更高。



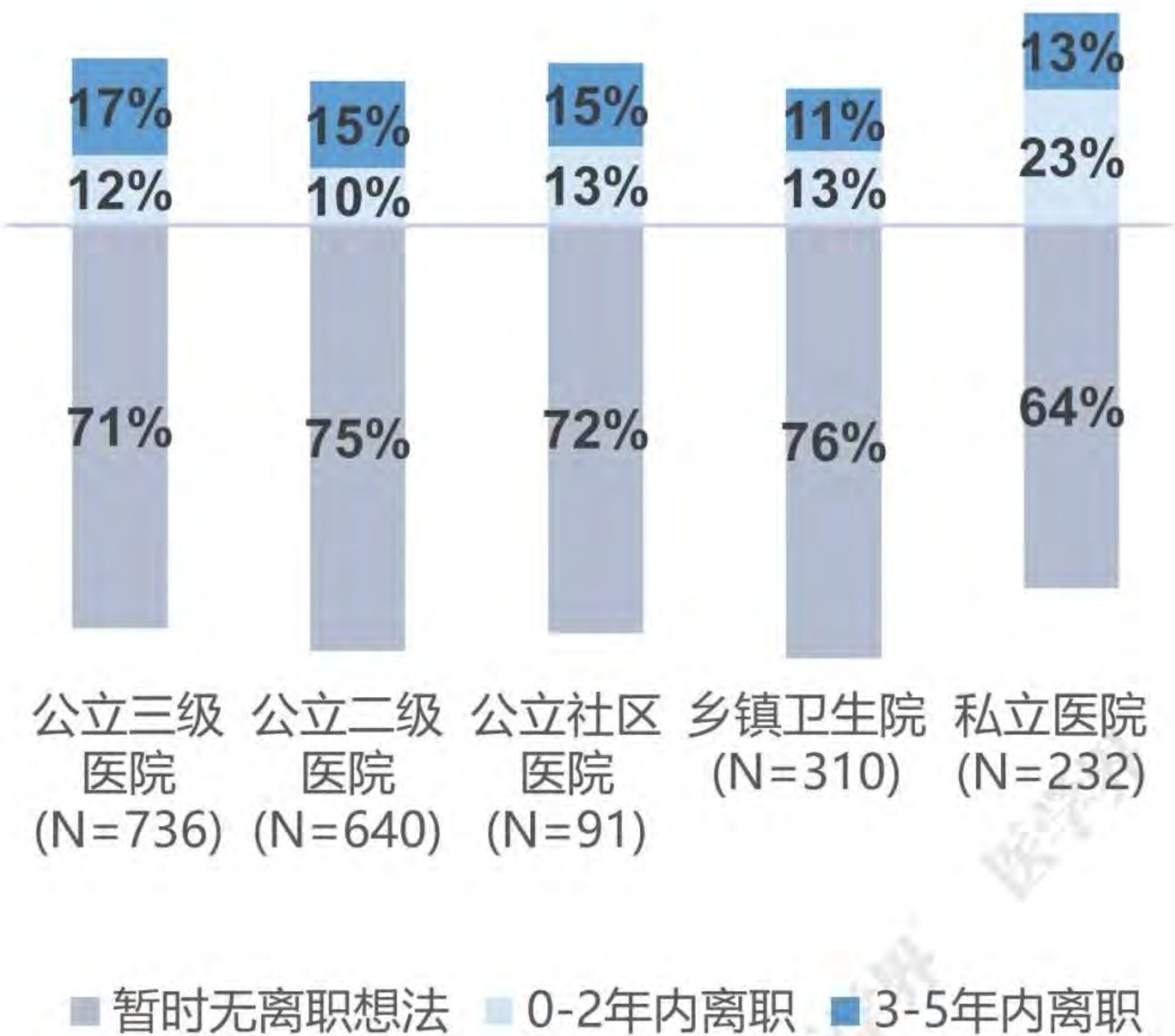
各类地区医生离职意愿



公立医院医生职业规划相对保守

- 在各级公立医院中，不会在近五年辞职的医生占比均超过70%，其中**三级医院**想要离职的医生比例略高（29%）。
- 私立医院医生“跳槽”意愿更强，仅打算两年内离职的医生比例就达到23%。

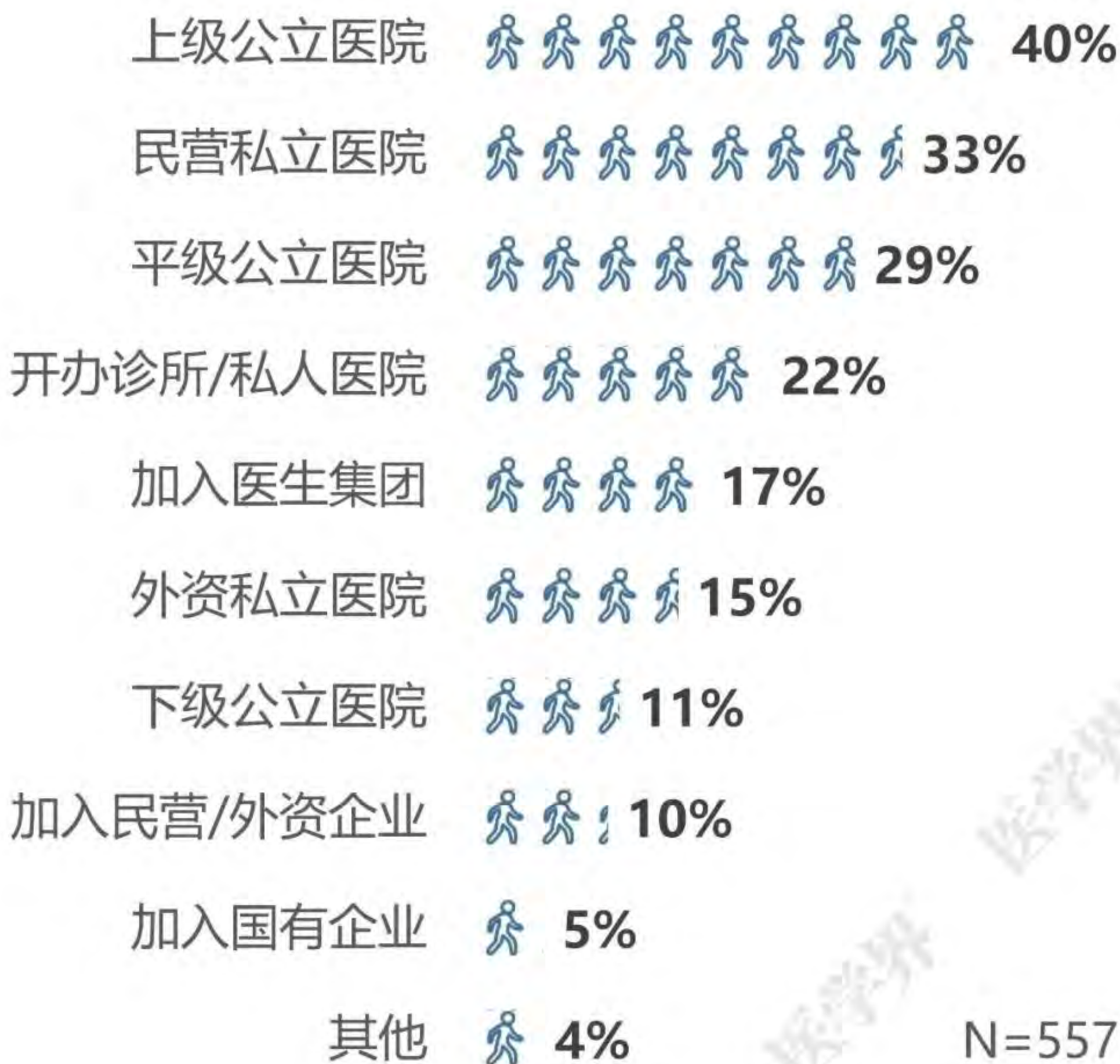
各类医院医生离职意愿



上级医院是四成计划离职医生的主要目标之一

- 计划辞职医生的主要去向包括**上级公立医院**（40%）、**私立医院**（33%）、**平级公立医院**（29%）等。
- 两成医生选择自己“创业”，开办私人诊所或医院。

Q. (针对有离职计划的医生) 请问如果离职, 您的就业意向是? (多选, 最多选3项)

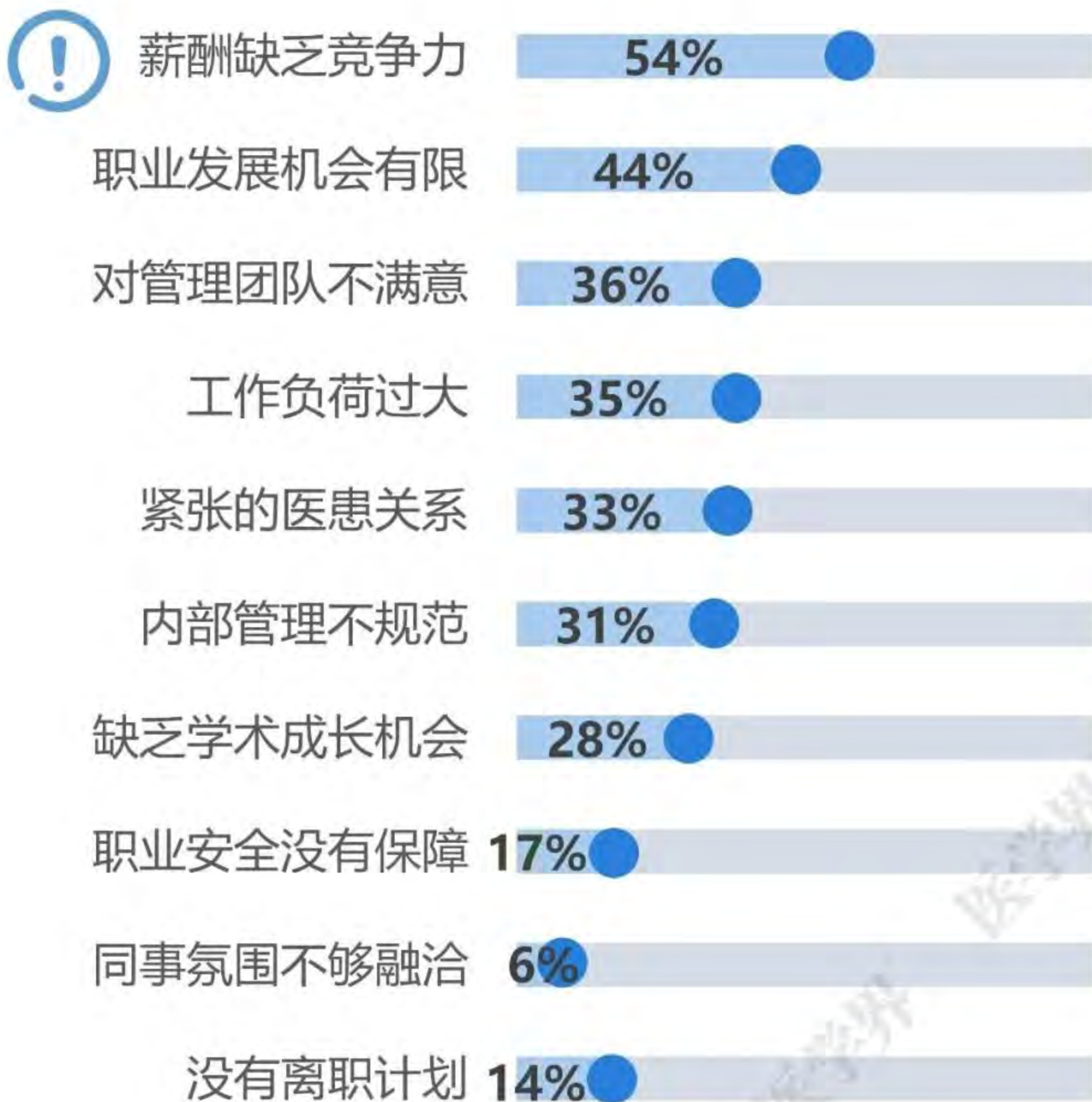


N=557

医生离职的主要考量是薪资与职业发展机会

- 分别有54%、44%的医生会因为**薪酬**或**职业发展机会**有限而辞职。
- 仅有14%的医生表示自己完全没有辞职的计划。

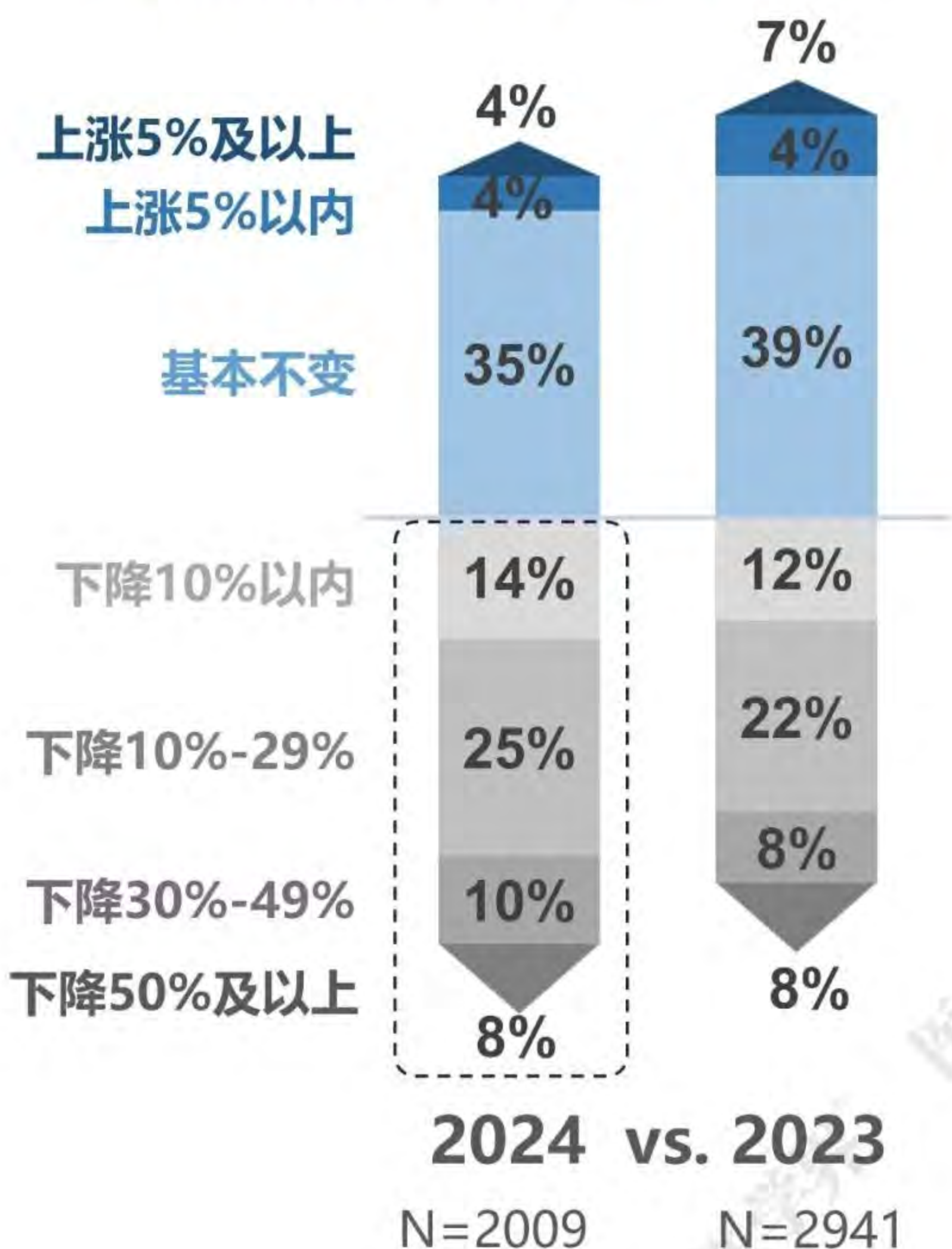
Q. 请问如果您在未来离职，可能的原因是？
(多选，最多选5项)



临床医生2024年降薪比例提升

- 2024年，薪资上涨的医生进一步减少，仅有8%，而降薪的医生比例由50%提高到**57%**。1/4的医生降薪幅度在10%-29%。

Q. 您2024年度的总收入（包括临床和非临床）和2023年相比有什么样的变化？（单选）

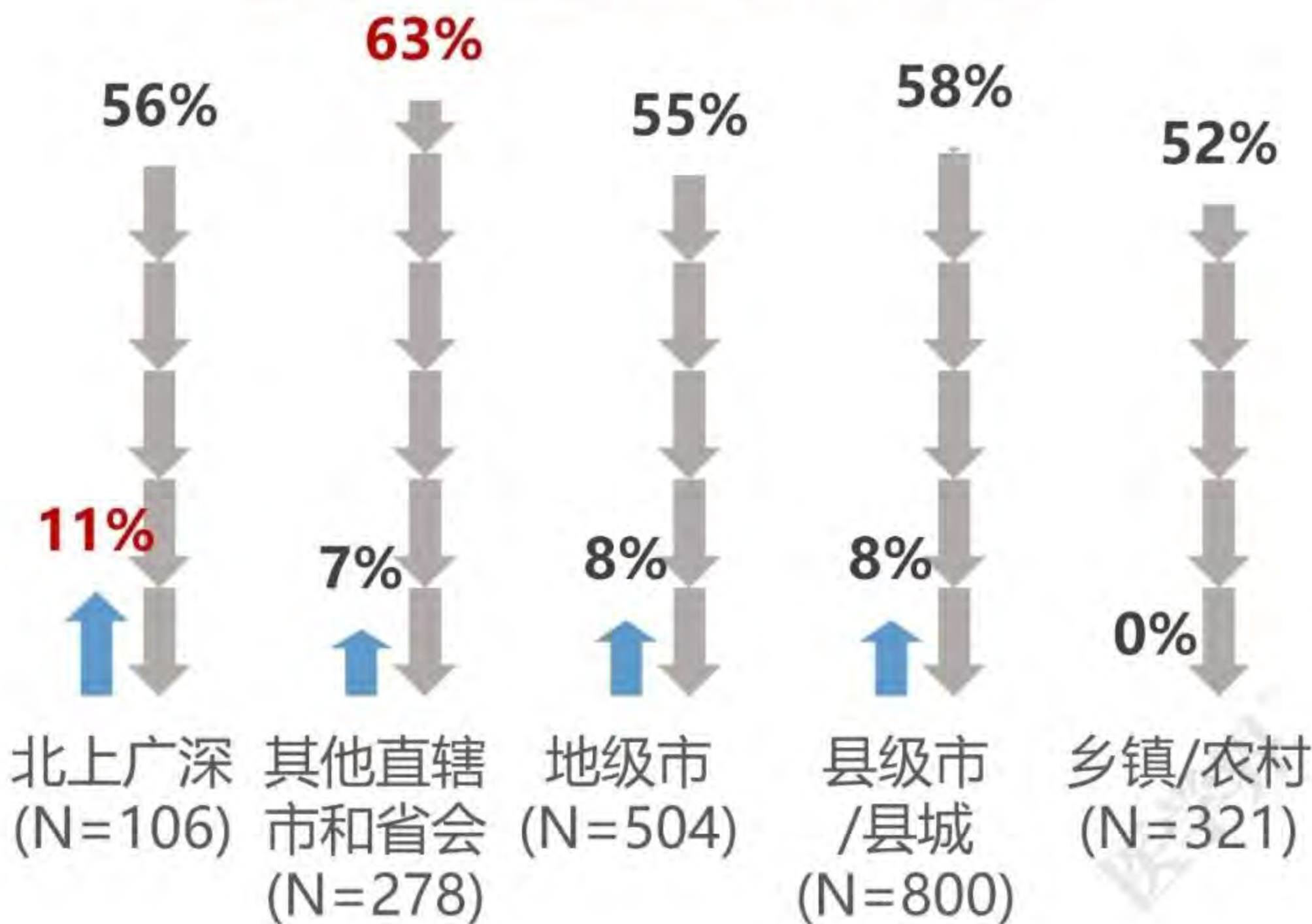


一线城市医生提薪比例略高

- **11%**的北上广深地区医生薪水在2024年有所提升，而其他地区这一比例均不足10%。
- 非北上广深的直辖市与省会城市医生降薪比例最高，达到**63%**。



各类地区医生薪酬上升/下降比例



↑ 上升 ↓ 下降

超六成医生对目前薪资情况不满

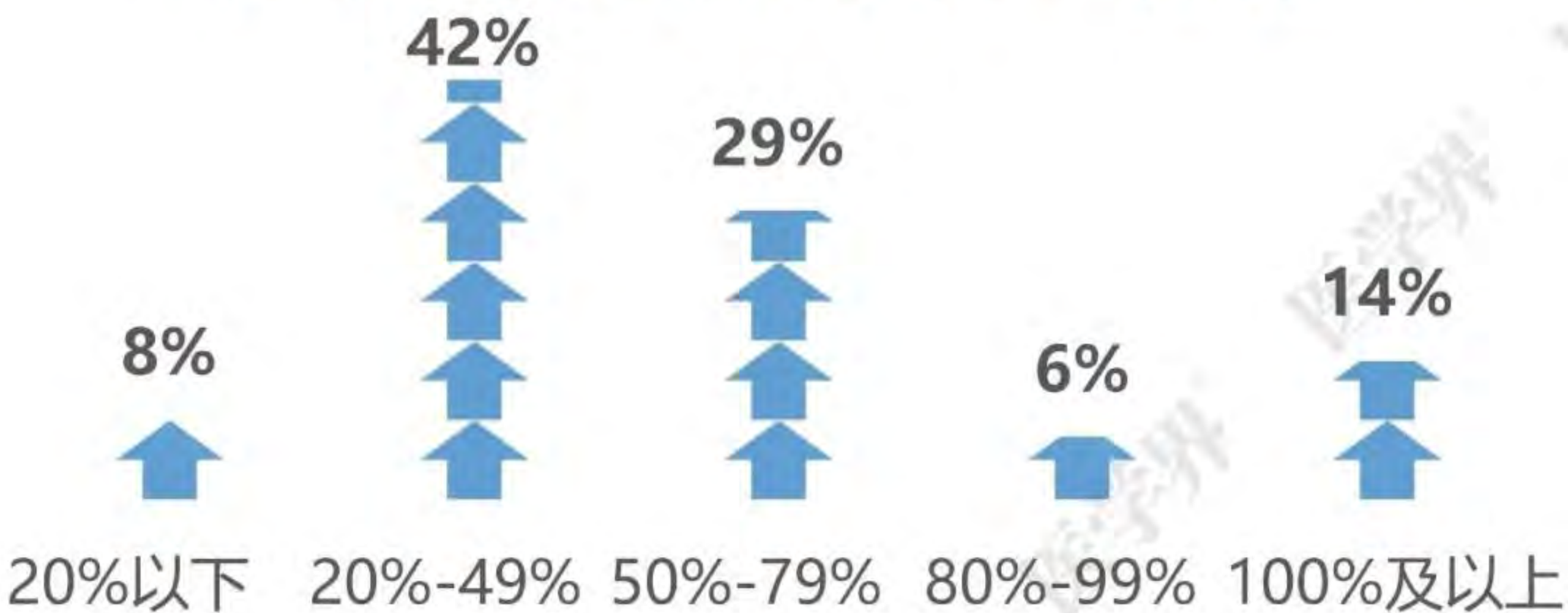
- **63%**的医生对于目前的薪酬并不满意，但相比去年这一比例下降了5%，相较而言医生的心态更为稳定。

Q. 您对目前的薪酬状况是否满意？



- 四成医生期待的涨薪幅度为**20%-49%**。

Q. (针对上题选择“不满意”的医生) 您期望的年薪水平比现有的年薪水平高多少？ (单选)



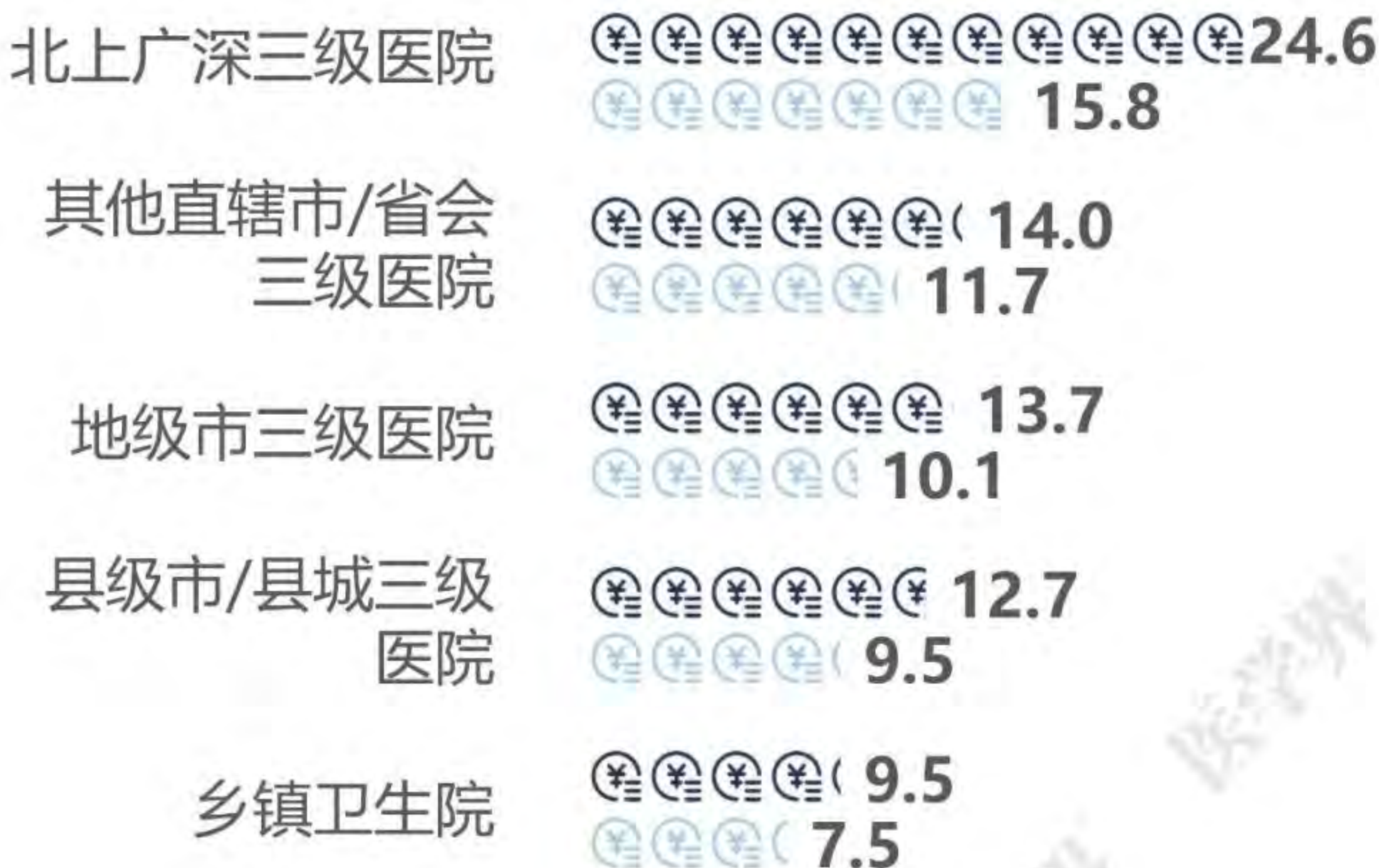
N=1275

不同类型医生薪酬差异较大

注：数据基于本次调研结果，仅供参考。

- 不同职级的医生临床收入差距较大，一线城市三级医院主任医师、副主任医师薪资达到平均**24.6**万元/年，高出其他职称医生近10万元。非北上广深城市医生的年均临床收入普遍不足15万元，而乡镇卫生院医生则在10万元以下。

Q. 您在所在医疗机构的临床收入税前大致是多少（万元/年，包括基本工资、绩效工资、补贴、年终奖等）？



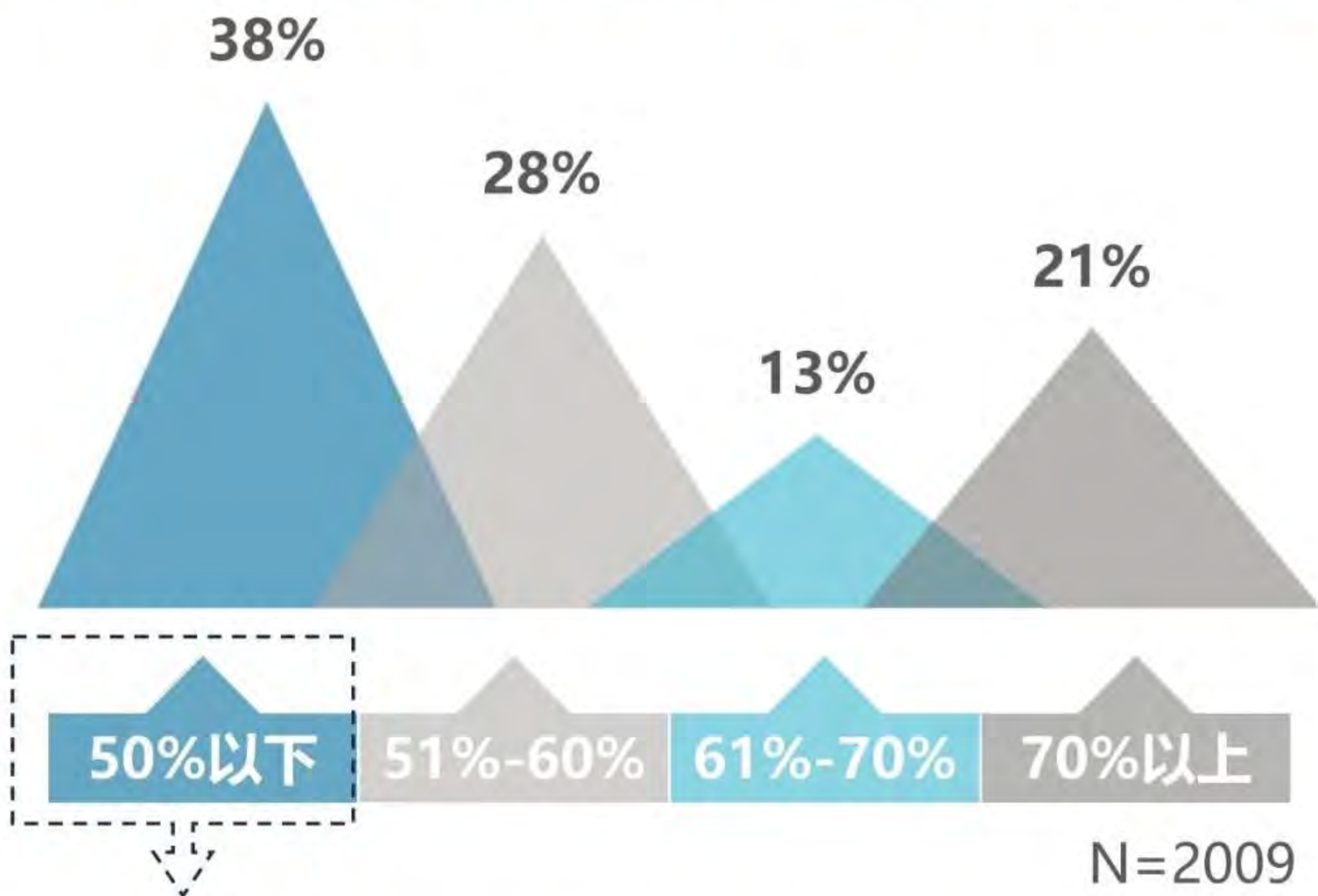
① 副主任医师及以上

② 主治医师及以下

医生薪资有一定浮动性

- **超六成**医生的固定薪资在工资中占比不足60%，即有40%的绩效、津贴等浮动收入。
- 公立三级医院医生薪资结构更为灵活，45%的医生固定薪资占比在一半以下。

Q. 您的基础工资（固定部分）在临床工资中的占比为？



各类医院固定工资占比少于50%的医生比例

公立三级医院 (N=736)	公立二级医院 (N=640)	公立社区医院 (N=91)	乡镇卫生院 (N=310)	私立医院 (N=232)
45%	34%	30%	33%	35%

通过非临床工作创收的医生比例较低

- 除月薪外，由所在单位发放的补贴、年终奖是医生的主要收入形式。通过讲座、线上问诊、多点执业等获得收入的医生较少。
- 相较去年，能够获得月度奖、学术讲座、的医生比例略有减少，而选择进行线上问诊兼职的医生增加。

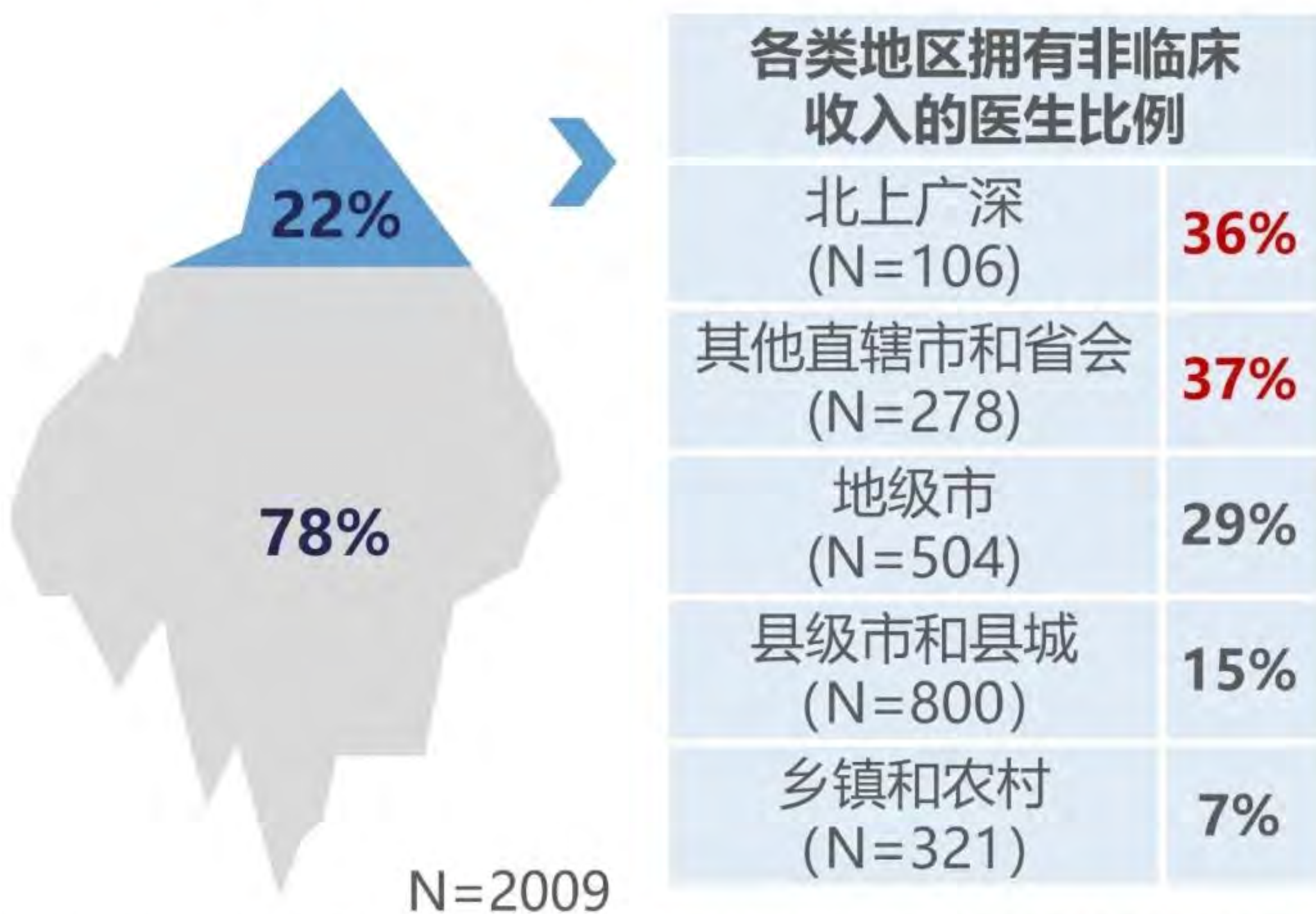
Q. 除固定月薪外，您个人的总收入（包括临床和非临床）包括以下哪些形式？（多选）



高线城市医生收入来源相对丰富

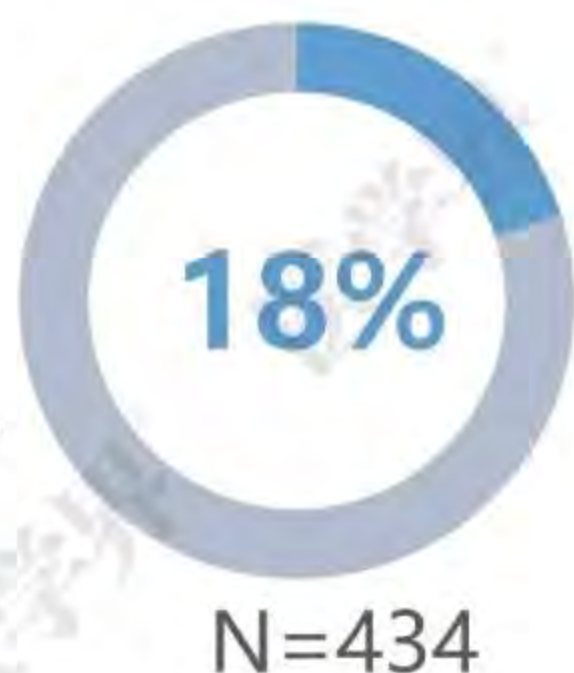
- **22%**的医生能够通过教学、讲座、试验等获得额外收入。在直辖市和省会城市，医生有更充分的增收机会。

Q. 除临床收入外，您是否还有其他收入（如教学、讲座、专家课题、稿费、试验、兼职等）？



Q. 非临床收入在您的总收入中占比约为？（单选）

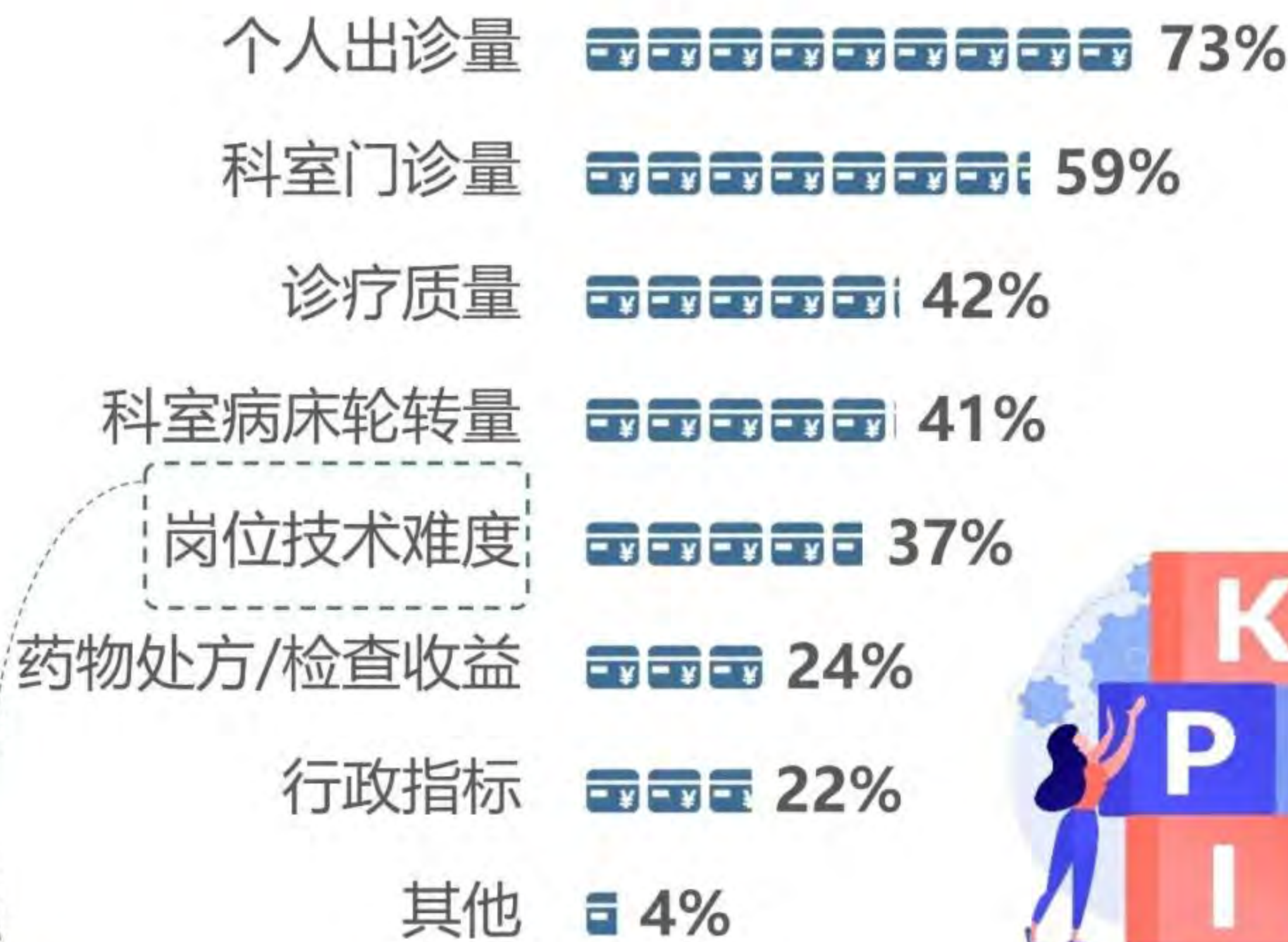
- 434名有非临床收入的医生中，这一部分占比均值约为**18%**。



医院绩效工资主要与接诊量相关

- 多数医生的绩效工资与个人或所在科室的**接诊量**有关，其次是诊疗质量、病床轮转量、岗位技术难度等。
- 三级医院绩效考核更看重岗位工作技术难度。

Q. 请问您所在医院的绩效工资主要与哪些因素挂钩？ (多选)



各类医院绩效工资与岗位技术难度相关的医生比例

公立三级医院 (N=736)	公立二级医院 (N=640)	公立社区医院 (N=91)	乡镇卫生院 (N=310)	私立医院 (N=232)
46%	36%	29%	21%	34%

多数医生的工作重心在临床诊疗

- 除接诊患者外，医生的工作内容还包括**带教**（26%）、**患者教育**（23%）、行政事务（16%）等。仅有10%的医生选择了科研，可见临床工作依然是多数医生的主要日程。

Q. 请问您的工作内容主要包括哪些？（多选）

诊疗门诊患者  75%

诊疗住院患者  67%

诊疗急诊患者  28%

带教  26%

患者教育  23%

行政事务  16%

科研  10%

其他  2%



三级医院医生更常承接科研工作


- 三级医院医生会将更多精力投入到**科研**之中（20%），其他类型医院医生则较少参与科研。而更多社区医生需要负责患者教育工作（31%）。



各类医院医生工作内容



 患者教育

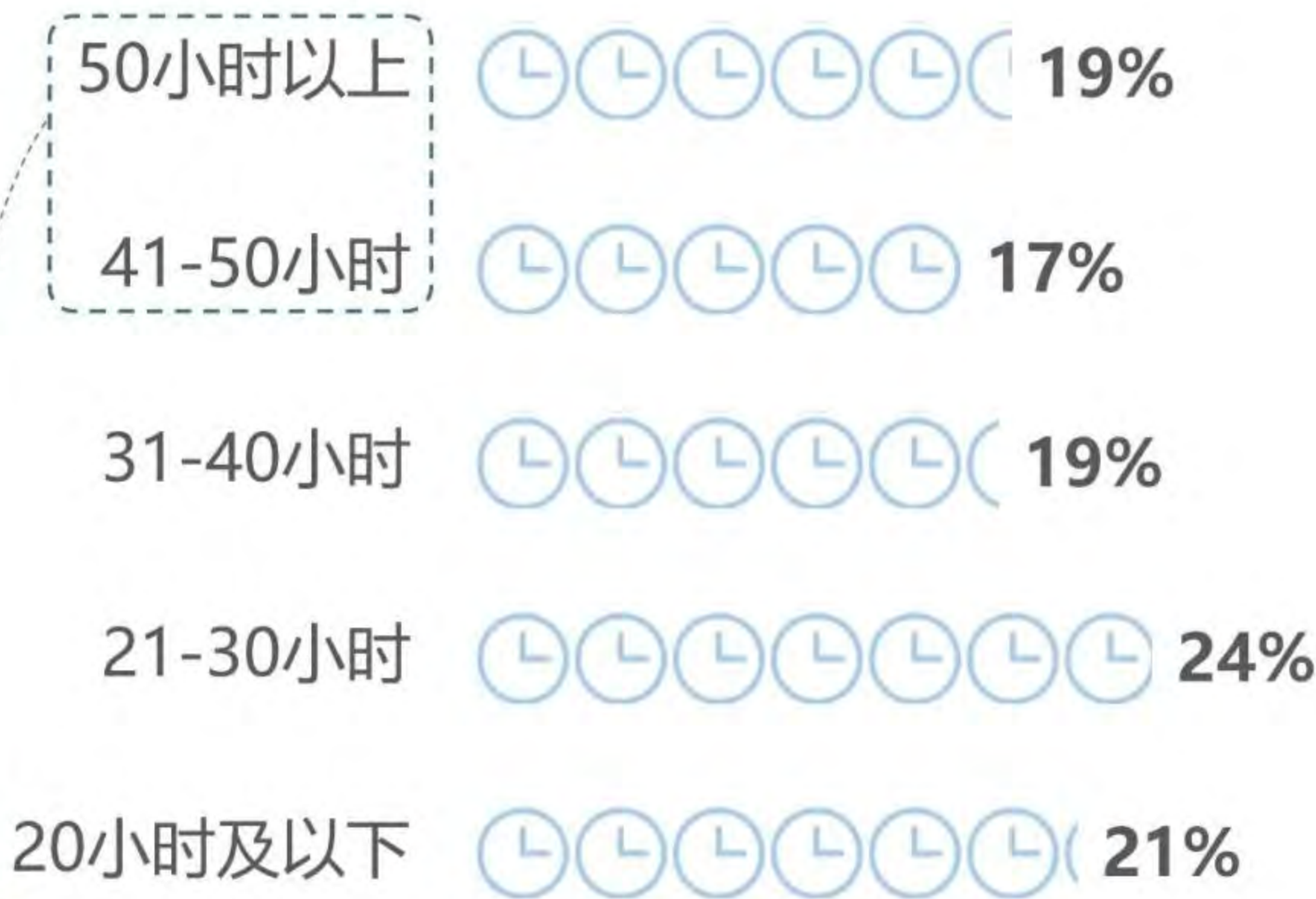
 科研

医生在患者沟通上投入大量时间

- 36%的医生每周与患者沟通的时间在**40小时以上**，即每个工作日超过8小时。
- 在**社区医院**中这一比例最高，达到44%。



Q. 在就职的医疗机构中，您平均一周会花多少小时用于门诊、手术或其他和病人进行以医疗为目的的沟通？



N=2009

各类医院每周患者沟通时长 > 40小时的医生比例

公立三级医院 (N=736)	公立二级医院 (N=640)	公立社区医院 (N=91)	乡镇卫生院 (N=310)	私立医院 (N=232)
33%	35%	44%	33%	40%

基层医院医生主要通过政府招聘 就职

- 超三分之一的医生通过**政府部门招聘**进入医院；其次是医院直招、内推等。
- 半数基层医生（社区医院或乡村卫生院）的就职渠道为政府招聘，而公立三级医院医生参加医院直招的比例较高。

Q. 您通过什么招聘渠道进入现在工作的医院？



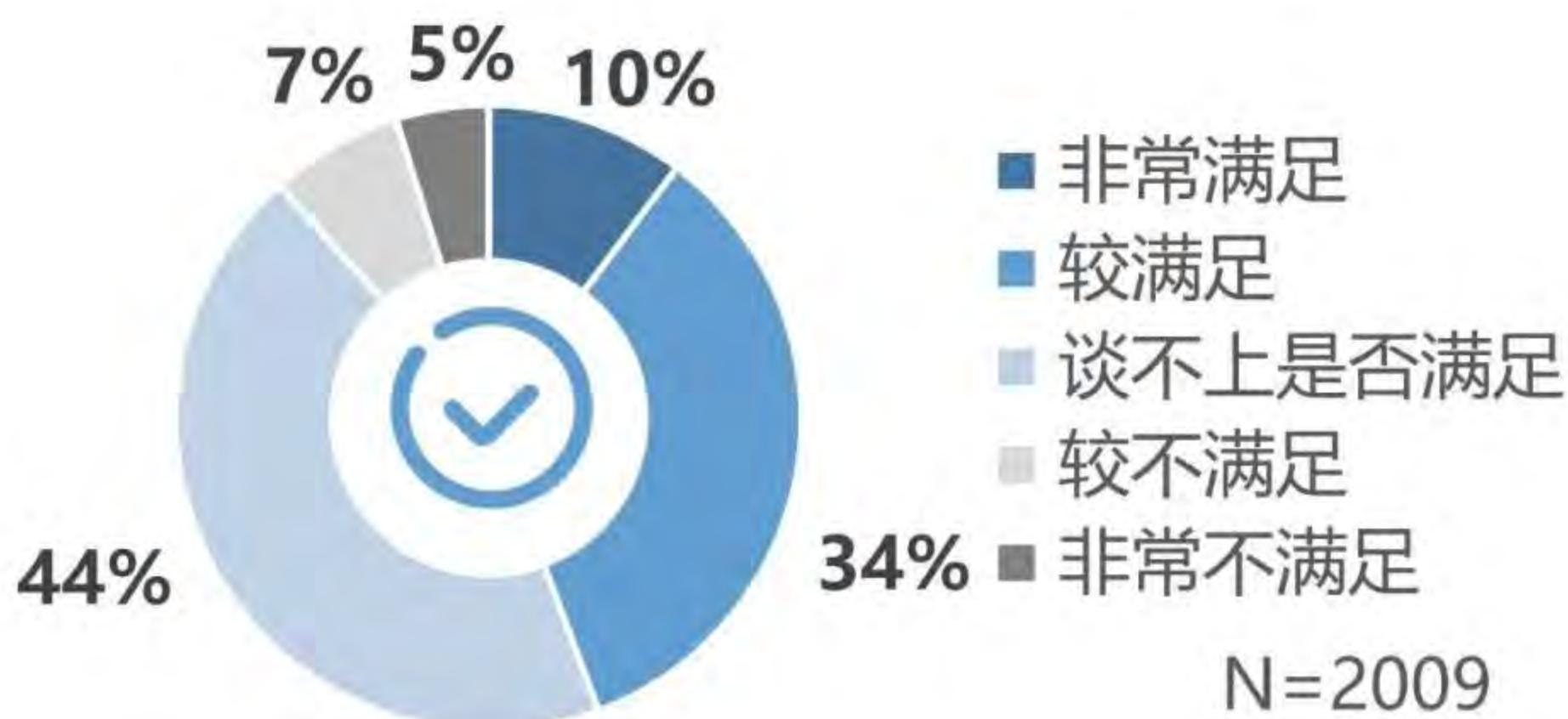
各类医院接受政府招聘和医院直招的医生比例

	公立三级 医院 (N=736)	公立二级 医院 (N=640)	公立社区 医院 (N=91)	乡镇卫生院 (N=310)
政府招聘	30%	41%	46%	53%
医院直招	25%	14%	16%	9%

多数医生并未对自身职业表示不满

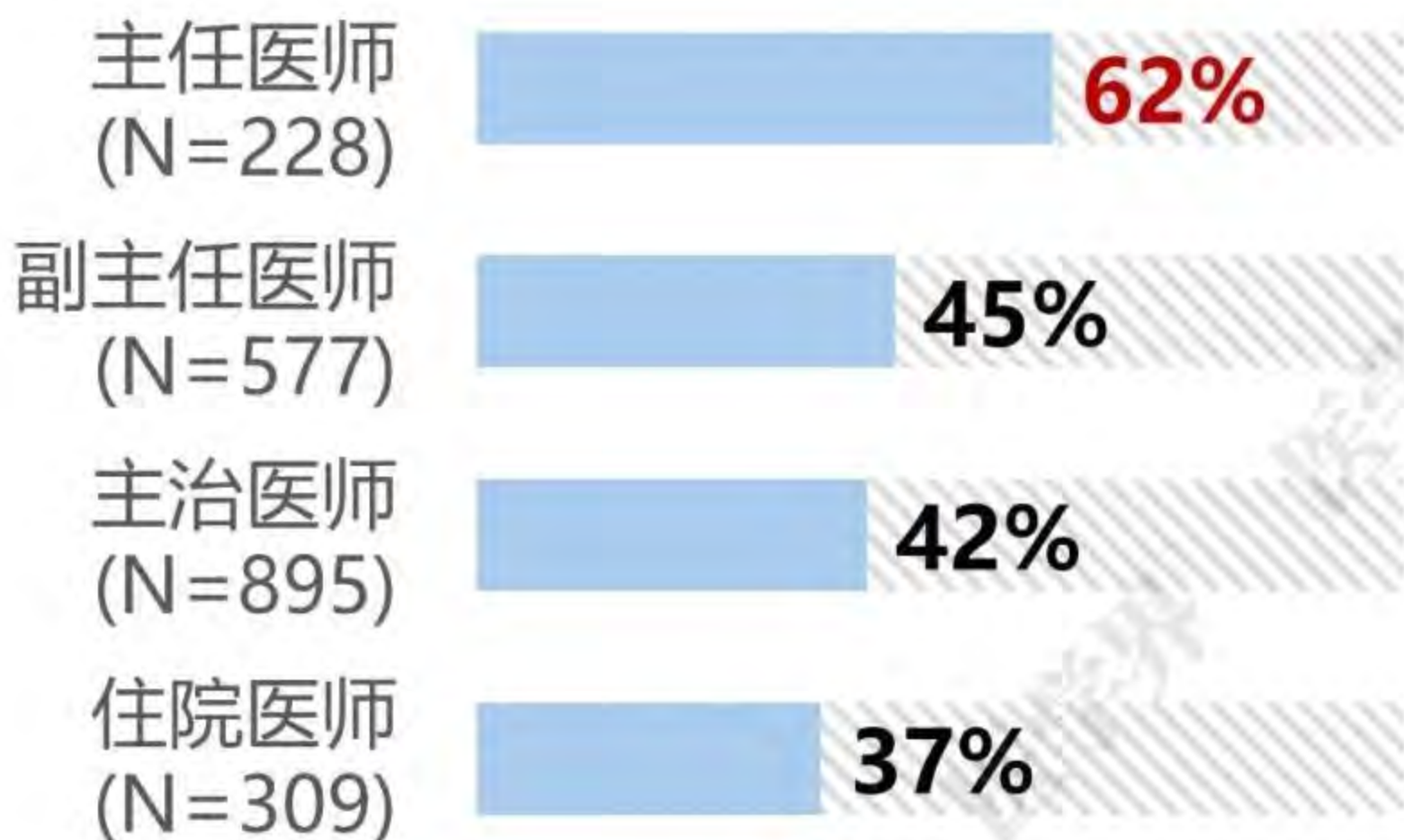
- 尽管面临着收入不符合预期、工作负荷较重的情况，**近半数**受访者对于医生职业持积极态度。

Q. 您的职业满足感如何？(单选)



- 高职级医生在工作中普遍获得更多成就，满意度相对较高。

各职称医生职业满足指数*

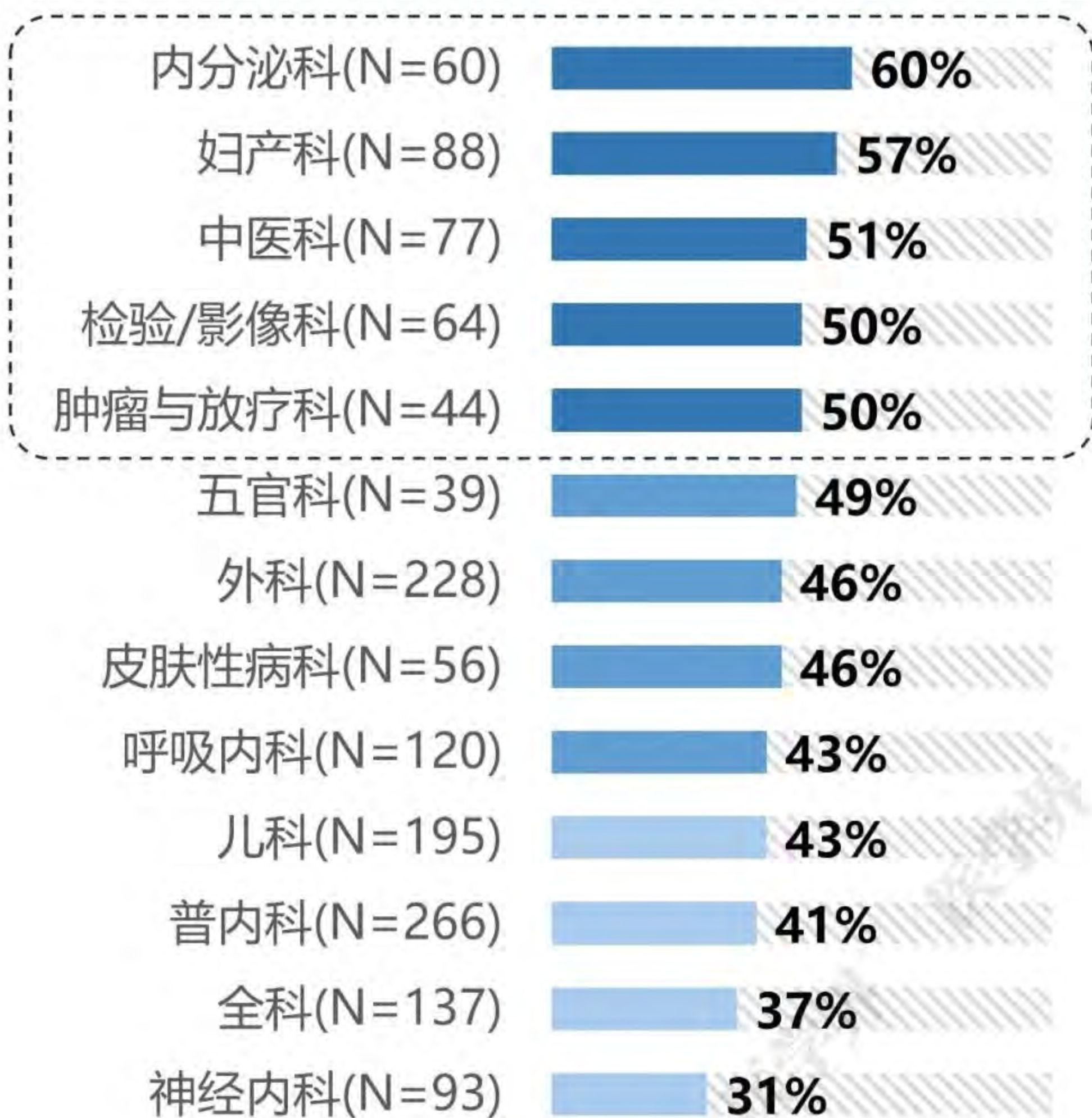


* 注：数值为本题选择“非常满足”与“较满足”的医生比例之和。

内分泌科医生职业满足感更高

- 六成**内分泌科**医生对自己目前的工作表示满意。妇产科、中医科、检验科/影像科、肿瘤与放疗科医生的满足率也达到50%及以上。普内科、全科与神经内科医生在这一方面方面有较大提升空间。

各科室*职业满足指数



*注：由于细分科室众多，此处仅展示部分科室。