

延边州基层全科医生现状调查与分析

霍宁 金健 金贞爱 王钰莹 张锦玉

[摘要] **目的** 调查延边朝鲜族自治州基层全科医生基本信息、工作满意度、全科培训情况等方面的现状,分析其影响因素,并对存在的问题提出建议。**方法** 2021年9月至2021年11月期间随机选取延边州8个县级行政区基层全科医生中的209例作为研究对象。通过查阅相关文献以及结合延边州实际情况后自行设计编写的调查问卷进行调查。**结果** 延边朝鲜族自治州基层全科医生本科及以上学历占54.63%;中级及以上职称占60.30%;薪酬为3000~4999元/月的占75.26%。对目前工作不满意的原因主要是是薪酬低、工作繁忙,分别占45.88%、38.14%。转岗组在工作年限、是否注册全科医学、转岗机构、培训形式、培训对提高实践水平的作用、培训内容与工作的相关性方面与住培组比较,差异均有统计学意义(χ^2 分别=7.44、7.08、12.01、47.07、4.96、11.51, P 均 <0.05)。**结论** 延边州基层全科医生队伍建设基本符合国家对基层医疗机构配置标准,但全科医生数量达不到国家要求;基层全科医生对薪酬低,工作繁忙的现状不满意;实施全科医生培训制度不完善。应着力扩大全科医生队伍,提高薪酬待遇,减少工作压力,规范和完善全科医生培训制度。

[关键词] 全科医生; 现状; 培训制度; 工作满意度

Survey and analysis of the current situation of primary general practitioners in Yanbian Prefecture HUO Ning, JIN Jian, JIN Zhen'ai, et al. Department of General Medicine, Affiliated Hospital of Yanbian University (Yanbian Hospital), Yanbian 133000, China.

[Abstract] **Objective** To investigate the current situation of basic information, job satisfaction and general practice training of primary general practitioners in Yanbian Korean Autonomous Prefecture, analyze their influencing factors and make recommendations on the problems. **Methods** A total of 209 cases of primary general practitioners in eight county-level administrative regions of Yanbian Prefecture were randomly selected as the study subjects from September 2021 to November 2021. The survey was conducted by using a questionnaire designed and written by ourselves after reviewing relevant literature and combining with the actual situation in Yanbian Prefecture. **Results** Grassroots general practitioners in Yanbian Korean Autonomous Prefecture with a bachelor's degree or above accounted for 54.63%, those with intermediate or above titles accounted for 60.30%, and those with salaries of RMB 3,000-4,999/month accounted for 75.26%. The main reasons for dissatisfaction with their current jobs were low pay and busy work, accounting for 45.88% and 38.14% respectively. The post transfer group and the residential training group in terms of length of service, whether registered in general practice, transfer institution, form of training, role of training in improving practice, and relevance of training content to work, the differences were statistically significant ($\chi^2=7.44, 7.08, 12.01, 47.07, 4.96, 11.51, P<0.05$). **Conclusion** The construction of the primary general practitioner team in Yanbian Prefecture basically meets the national standards for the configuration of primary medical institutions, but the number of general practitioners fails to meet the national requirements, primary general practitioners are dissatisfied with the current situation of low remuneration and busy work, and the implementation of the general practitioner training system is not perfect. Efforts should be made to cultivate

the general practitioners, improve remuneration, reduce work pressure, and standardise and improve the training system for general practitioners.

[Key words] general practitioner; present situation; training system; job satisfaction

DOI: 10.13558/j.cnki.issn1672-3686.2022.011.016

作者单位:133000 吉林延边,延边大学附属医院(延边医院)全科医学科(霍宁、金健、张锦玉),儿科(金贞爱);吉林省人民医院儿科(王钰莹)

通讯作者:张锦玉,Email:jinyu3677@163.com

近年来,国家开始实施健康中国的战略,为全科医学的发展开辟了新道路;自新型冠状病毒肺炎疫情爆发以来全国的基层全科医生在疫情防控工作中发挥了不可替代的重要作用,以及国家大力扶植的相关政策为全科医学的发展提供了机遇^[1-3]。同时,随着百姓经济和生活水平的不断提高,居民对健康的需求不断增加,因此,培养高素质的全科人才愈发重要。本次研究旨在调查延边州基层全科医生在基本信息、工作满意度、全科培训情况等方面的现状,并对其存在的问题提出建议。现报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料 选择2021年9月至2021年11月期间随机选取延边州8个县级行政区基层全科医生中的209例作为研究对象。纳入标准包括自愿参加本次研究,且签署知情同意书的基层全科医生。本次研究经延边大学附属医院(延边医院)伦理委员会批准。

1.2 方法 通过查阅相关文献以及结合延边州实际情况后自行设计编写调查问卷进行调查,问卷内容主要包括:基本信息(性别、学历、职称、工作年限、薪酬、是否注册全科医学)、工作满意度(对目前工作不满意的主要原因、全科医生离职意愿)、全科培训情况(培训机构、培训模式、培训对提高实践水平的作用、培训内容与工作的相关性)。

1.3 统计学方法 采用SPSS 26.0统计学软件进行分析。计量资料用构成比(%)表示,采用 χ^2 检验。设 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 基本信息 本次研究共发放问卷209份,回收有效问卷194份,有效回收率为92.82%。参与调查的194例全科医生的基本信息见表1。

由表1可见,194例全科医生中男性占47.42%,女性占52.58%;本科及以上学历占54.63%;中级及以上职称占60.30%;工作年限大于15年的占73.71%;薪酬为3 000~4999元/月的占75.26%;注册全科医学专业的人员占80.41%。

2.2 延边州基层全科医生的工作满意度见表2

由表2可见,对目前工作不满意的原因主要是薪酬低、工作繁忙,分别占45.88%、38.14%;全科医生有离职意愿的占17.53%。

2.3 延边州基层全科医生的培训情况 参与调查的194例全科医生分为住培组72例和转岗组122例,两组的基本信息培训情况比较见表3。

表1 延边州基层全科医生基本信息

基本信息		人数	构成比/%
性别	男	92	47.42
	女	102	52.58
学历	大专及以下	88	45.37
	本科	96	49.48
	硕士及以上	10	5.15
职称	助理医师	21	10.82
	医师	53	27.32
	主治医师	70	36.08
	副主任医师	41	21.13
	主任医师	6	3.09
	实习医生	3	1.55
	工作年限	<15年	51
	15~30年	114	58.76
	>30年	29	14.95
薪酬	<3000元	8	4.12
	3000~4999元	146	75.26
	5000~7000元	38	19.59
	>7000元	2	1.03
注册全科医学	是	156	80.41
	否	38	19.59

表2 延边州基层全科医生工作满意度

项目	人数	构成比/%
对目前工作不满意的主要原因(多选题)		
工作环境不好	30	15.46
工作不稳定	11	5.67
对工作没兴趣	9	4.64
薪酬低	89	45.88
社会地位低	42	21.65
没有升职机会	36	18.56
工作繁忙	74	38.14
与领导或同事的关系紧张	4	2.06
远离城市	15	7.73
其他	10	5.15
全科医师离职意愿		
高	34	17.53
一般	82	42.27
低	78	40.20

由表3可见,转岗组在工作年限、是否注册全科医学、转岗机构、培训形式、培训对提高实践水平的作用、培训内容与工作的相关性方面与住培组比

较,差异均有统计学意义(χ^2 分别=7.44、7.08、12.01、47.07、4.96、11.51, P 均 <0.05),两组在学历、职称、性别、薪酬方面比较,差异均无统计学意义(χ^2 分别=3.12、0.36、2.09、1.20, P 均 >0.05)。

表3 住培组和转岗组的全科医生基本信息培训情况比较/例(%)

基本信息		住培组	转岗组
学历	大专及以下	29(40.28)	59(48.36)
	本科	41(56.94)	55(45.08)
	硕士及以上	2(2.78)	8(6.56)
职称	助理医师	8(11.11)	13(10.66)
	医师	21(29.17)	32(26.23)
	主治医师	26(36.11)	44(36.06)
	副主任医师	14(19.44)	27(22.13)
	主任医师	2(2.78)	4(3.28)
	实习医师	1(1.39)	2(1.64)
	性别	男	39(54.17)
	女	33(45.83)	69(56.56)
工作年限	<15年	22(30.56)	29(23.77)
	15~30年	34(47.22)	80(65.57)
	>30年	16(22.22)	13(10.66)
注册全科医学	是	65(90.28)	91(74.59)
	否	7(9.72)	31(25.41)
薪酬	<3000元	3(4.17)	5(4.10)
	3000~4999元	55(76.39)	91(74.59)
	5000~7000元	14(19.44)	24(19.67)
	>7000元	0	2(1.64)
培训机构	卫生部培训中心	4(5.56)	1(0.82)
	省培训中心	17(23.61)	12(9.84)
	市或县培训中心	0	1(0.82)
	全科基地	51(70.83)	108(88.52)
培训形式	全脱产	45(62.50)	18(14.75)
	半脱产	27(37.50)	104(85.25)
培训对提高实践水平的的作用	有	57(79.17)	78(63.93)
	无	15(20.83)	44(36.07)
培训内容与工作的相关性	非常相关	15(20.83)	7(5.74)
	很相关	35(48.61)	68(55.74)
	比较相关	16(22.22)	28(22.95)
	一般相关	5(6.95)	17(13.93)
	无相关	1(1.39)	2(1.64)

3 讨论

为让更多百姓在家门口看得上病、看得好病,国务院办公厅于2018年印发《关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的意见》,要求加快培养大批合格的全科医生,实现到2020年,要使城乡每万名居民拥有2~3名合格的全科医生,到2030年城乡每万名居民要拥有5名合格全科医生的目标^[4]。本次调查研究发现目前延边州平均每万名常住人口(居民)拥有1.0名全科医生^[5]。延边州基层全科医生以本科学历及中级职称占比最高,但与上级医院的高端人才结构差距明显,建议进一步扩大医学院校全科医学教育招收规模,不断增加全科医学生培养数量,同时利用州内医学院校、综合三级甲等医院以及全科医学教育基地等优势,培养一批高质量的基层全科医生。

多项研究表明,工作满意度是影响全科医生工作的主要因素^[6-9]。本次调查发现,延边州基层全科医生对目前工作不满意的原因主要是薪酬低、工作繁忙,且部分全科医生有离职想法,与关于我国全科医学发展现状的研究结果基本一致^[10]。延边州基层全科医生薪酬水平大多3000~4999元/月,未达到延边州平均工资水平^[5]。延边州的基层全科医生除了负责辖区居民的疾病诊疗和慢性病管理工作,还要协助社区完成疫情防控工作^[11]。应加大对基层医疗卫生服务机构的资金投入,制定并落实政府补偿政策,确保考核与分配机制公平合理,提高全科医生的薪酬待遇。同时,面向社会招募医学相关人员进行一系列培训,储备具有采样资格的人员,以缓解基层全科医生的工作任务与压力。

本次调查结果显示,延边州基层全科医生大多数为转岗培训而来,转岗组在工作年限、是否注册全科医学、转岗机构、培训形式、培训对提高实践水平的作用、培训内容与工作的相关性方面与住培组比较,差异均有统计学意义(P 均 <0.05)。分析原因主要为:延边州从2012年起实施全科医生规范化培训政策,仅有1所三级教学医院和1个全科住培基地,所以完成3年全科医生规范化培训的学员人数较少;早期全科医生的数量严重缺乏,大多是通过转岗培训的方式培养全科医生;选择转岗培训的学员大多数为所在单位的一线工作人员,3年的脱产对单位的业务工作造成很大压力,所以转岗培训人员大多数选择距离近的培训机构和半脱产培训模式,培训方式多为零散授课或短时间的培训。目

前,英国全科医生采取“5+2+3”培养模式、美国全科医生采取“4+4+3”培养模式^[12,13]。我国可借鉴这些已形成较为成熟的全科医学培训体系国家的方式,依据我国全科医生培训现状,建立符合我国国情和需求的全科医生规范化培训基地,培养具有较高职业素养的全科医生。

综上所述,延边州基层全科医生队伍建设基本符合国家对基层医疗机构配置标准,但全科医生数量达不到国家要求;基层全科医生对薪酬低,工作繁忙的现状不满意;实施全科医生培训制度不完善。应着力培养全科医生数量,提高薪酬待遇,减少工作压力,规范和完善全科医生培训制度。本次研究只选取了延边州194例基层全科医生进行研究,样本量较少,缺乏代表性,且只对基层全科医生的培训情况进行研究;未来研究应将调查范围拓展到更多基层机构,以提高样本的代表性和结果的稳定性。

参考文献

- 1 武宁,程明兼,闫丽娜,等.中国全科医生培养发展报告(2018)[J].中国全科医学,2018,21(10):1135-1142.
- 2 王佳,路宁,崔曼丽,等.新型冠状病毒肺炎疫情防控给全科医学发展带来的思考[J].中国全科医学,2020,23(9):1090-1094.
- 3 武宁,程明兼,闫丽娜,等.中国全科医生培养发展报告[J].中国全科医学,2018,21(10):1135-1142.
- 4 国务院办公厅.关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的意见[Z].2018-01-24.
- 5 延吉市统计局.延吉统计年鉴2020[M].北京:中国统计出版社,2020.
- 6 Yong G, Gong Y, Chen Y, et al. Turnover intention and related factors among general practitioners in Hubei, China: A cross-sectional study[J]. BMC Fam Pract, 2018, 19(1):1-9.
- 7 Van der Heijden B, Mahoney CB, Xu YZ. Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession[J]. Int J Environ Res Public Health, 2019, 16(11):2011-2032.
- 8 申鑫,姜恒,冯晶,等.国内外全科医生离职意愿研究进展[J].中国全科医学,2021,24(22):2770-2776.
- 9 曹阳,宋雨佳.基于结构方程的基层医生工作满意度及离职意愿影响因素研究[J].中国卫生事业管理,2018,35(1):24-26.
- 10 衡甜甜.我国全科医学发展现状与问题分析[J].中医药管理杂志,2020,28(8):8-9.
- 11 张岚,李源,雷宏博,等.中国乡村地区全科医生服务现状[J].医学教育研究与实践,2019,27(5):756-760.
- 12 张丽萍,马秀君,夏擎世.国外全科医生培养模式对我国的启示[J].山西医药杂志,2018,47(9):1019-1021.
- 13 赵欣欣,孙小婷,潘志刚,等.英美中三国全科医生培养模式对比研究[J].中国全科医学,2018,21(22):2660-2663, 2667.

(收稿日期 2022-01-04)

(本文编辑 高金莲)