

# 《2020 医疗行业人才发展报告合集》发布 医疗人才离职的首要原因是薪酬

丁香人才对2019年医疗行业的职业发展、薪资报酬等方面进行调研,发布《2020 医疗行业人才发展报告合集》。报告覆盖全国各级城市和乡镇、各级医院不同职称的医护人员和医院管理层,超过1400家医疗机构与4000名从业者参与调研。

报告显示,57.9%的医疗人才表露出寻求新机会的意愿,但实际离职率并不高;薪资不满意、晋升道路受阻、工作强度大成为导致医疗人才离职的三大原因;2019年医疗人才跳槽期望的平均涨薪幅度为40.7%。

## 近六成医疗工作者有意离职

调研结果显示,57.9%的医疗人才表露出寻求新机会的意向。其中,在职并观望其他岗位的比例为26.8%,在职并积极搜索岗位的为22.8%,8.3%的受访者表示会继续深造。

相反的,丁香人才在医疗机构展开的调研结果却显示,人员实际流动情况相对稳定,52%的受访医院表示年主动离职率低于5%,77.1%的医疗机构年主动离职率在10%以下。

根据前程无忧人力资源研究中心数据显示,中国2019年整体离职率为18.9%,员工主动离职率为13.4%。由此可见,医疗人才的离职率远远低于平均水平。

## 薪资不满意成为医疗人才离职首要原因

报告显示,43.4%的医疗机构和58.1%的医疗人才表示,薪酬不满意成为离职最主要的原因。在过去几年的调研中,薪酬不满意都是导致离职的重要原因,但无论医疗机构还是医疗人才均反映,晋升机会、医院或学科发展的影响等因素更为重要。2019年,薪酬福利首次成为影响医疗人才离职的最重要因素。

5月15日,美国医学网站Medscape公布了美国《2020年医生薪酬报告》,2019年,美国家庭医生的平均年收入为23.7万美元,2019年专科医生的平均年收入为34.1万美元。与之相对的,在日前丁香人才发布的《2020中国医院薪酬调研报告》中显示,2019年中国医院的平均现金薪酬仅为18.5万

元。作为执业成本高、风险高、工作强度高的“三高”人群,医生的薪酬福利差距之大也引起社会热议。

在医疗人才中展开的调研结果显示,晋升机会、加班压力以43.3%、35.4%的比例导致离职的第二、三位因素,但在医疗机构的调研中,这两项排名相对靠后,只占11.3%和21.7%。

当薪酬成为促使医疗人才离职的首要因素,在其他条件不变的情况下,薪酬涨幅达多少的时候,足以撬动跳槽呢?2019年丁香人才的“医疗人才求职调研”显示,医务人员跳槽期望的平均涨薪幅度为40.7%(涨薪100%概率过低,因此不纳入计算;此外“其他”、“无论涨多少都不会跳槽”同样不纳入计算)。23%的受访者表示,涨幅超过20%即可促使他们跳槽,在涨幅超过50%时,超过一半从业者会选择跳槽。

值得一提的是,到了2020年3月,丁香人才发布的《新冠肺炎疫情期医疗行业人才发展洞察》报告显示,受疫情影响,超过一半受访者表示绩效、奖金暂时下降,基本工资没有影响。受访者对于薪资的涨幅预期降低到了20%-30%。(本报综合)



## 我国贫困劳动力 外出务工超过2900万人

新华社北京电(记者 姜琳)人力资源和社会保障部副部长李忠表示,今年以来,面对疫情给贫困劳动力就业带来的冲击,相关部门和地区加强贫困劳动力外出务工调度,出台鼓励吸纳、兜底保障政策措施,广泛开展就业服务。目前,已外出务工贫困劳动力达2934万人,为去年同期的107%,就业扶贫工作取得积极进展。

李忠是在当天举办的2020年就业扶贫论坛上介绍的上述情况。

他说,建档立卡贫困人口中,90%以上得到了产业扶贫和就业扶贫支

持,三分之二以上主要靠外出务工和产业脱贫。贫困群众的工资性收入和生产经营性收入占比有所提高,自我发展能力得到增强。

人社部数据显示,截至9月末,我国共建设扶贫车间32280个,吸纳贫困人口就业43万人;遴选1465家示范性就业扶贫基地,培育了一大批有口碑、有特色的劳务品牌;培育贫困村创业致富带头人41.4万人,创办领办各类经营主体21.4万个,带动约406万贫困人口增收;开发乡村公益性岗位,兜底安置贫困人口494.86万人。

## 交通运输部： 加强培养交通技术技能人才队伍

新华社北京电(记者 魏玉坤)记者10月23日从交通运输部获悉,交通运输部将大力培养支撑中国制造、中国创造的交通技术技能人才队伍,弘扬劳模精神和工匠精神,打造素质优良的交通劳动者大军。

据交通运输部有关负责人介绍,人力资源和社会保障部、交通运输部今年将深化合作,已签署《共同推进交通运输行业技能人才队伍建设工作备忘录》,进一步加强交通运输行业技能人才队伍建设。

积极开展职业技能大赛是培养优秀技能人才的重要措施。第十二届全国交通运输行业职业技能大赛首场总决赛23日在浙江宁波舟山港闭幕。大赛组委会副主任、交通运输部水运局副局长柳鹏表示,本届大赛首次聚焦港口起重装卸机械操作,鼓舞了我国港口起重装卸机械操作工的行业自信

心与自豪感,促进提升了行业服务技能和专业水平。

据介绍,2007年以来,交通运输部会同人力资源和社会保障部等部门,已成功举办11届交通运输行业职业技能竞赛。全国先后有10万多名交通技能人才上台比拼技艺,涌现出一大批高技能人才,为国家交通发展提供了技能人才支撑。

记者了解到,交通运输部将深化与国家有关部门合作,促进交通运输行业吸纳就业,提升从业人员素质,具体推出3项重点举措:降门槛,今年年底前筑路工等6项(7个具体职业)水平评价类职业技能人员职业资格退出国家职业资格目录;强素质,促进云计算、大数据等现代信息技术在交通运输职业技能培训和继续教育中的应用;树典型,用好多种载体渠道,宣传交通运输技能人才先进典型。

## 升级换代中 谁站在新职业的“风口”

■ 王钟的

“三百六十行,行行出状元。”其中“三百六十”虽然是虚数,却也道尽了古人对职业数量的想象力边界。

劳动分工精细化是工业文明的主要特征之一。表现在职业数量上,就是新职业层出不穷。根据2015年版《中华人民共和国职业分类大典》,我国共有1481个职业、2670个工种。然而,多年才修订一次的职业分类大典难免滞后。仅从2019年4月至今,人社部等部门就正式向社会发布共计3批38个新职业。

这仅仅是官方认定的职业。现实中,职业和工种的新陈代谢更加频繁。尤其是借助移动互联网的发展契机,新业态不断得到激发,一个人创造一门新职业并不是梦。

一种新职业的确立,首先意味着相关领域的专业化程度得到确立。

古人所说的“三百六十行”,严格意义上来说有别于现代职业。以师徒私相传授为基本特征的职业发展模式,意味着行业内缺乏统一的评价标准。

只有建立了可评价的体系,职业才正规化、规范化。这一方面有赖于职业共同体的产生,一个行业内部出现了公认的评价标准,而不是“出师”完全由师傅说了算;另一方面也取决于职业准入制度的形成,政府对部分关系到公共利益的职业设立准入门槛,以考试、学习年限等形式甄别职业人才,并颁发资格证书。

因此,不是创造一个外人看不懂的职业名称,专业才是确立新职业的基本条件。专业不是要求每一个从业者做到最强,而是能够在合格水准以上。如此,上下游行业和公众才能获得满意的产出,社会分工才能衔接和

持续。

新职业的涌现,一方面为个人切换职业赛道提供更多机会,另一方面也提醒人们,保持变化的能力,不要让自己能力被当下从事的职业所困。

新职业的产生,虽然并不意味着淘汰旧职业,但不可否认,许多职业正在从人们的视野中消失。

与此同时,产业升级换代的加速,也表现在职业的新陈代谢加速。对新职业的涌现,大可以平常心看待。人生漫长,不知道要经历多少次产业的变迁。有的新职业恐怕还没有等到健全,就已经结束了其生命周期。

对年轻人来说,第一次职业选择比自己的意识来得早,那就是高考后专业志愿的填报。不可否认,本科专业依旧深刻影响着大学生的职业选择。看清了这一点,就不要执念于选择“冷门”“热门”专业,谁知道4年以后毕业相关行业发展状况如何,甚至对应的职业是否存在呢?

套用一句鸡汤句式,要回答选择什么职业的问题,适合自己的才是最好的。

当然,承认新职业依然有不容忽视的巨大意义,那就是对相关社会价值的尊重。受传统观念约束,一些新职业、新工种迟迟得不到正名,也影响了社会对从业者的评价,让人们看待他们时戴上了一副“有色眼镜”。体现在代际关系上,一些年轻人从事的新职业,是老一辈人眼里“不正当”的职业。明确定义新职业,也是认可这些年轻人安身立命的方式,推动社会平等开放的氛围。

时代的浪花朵朵,新职业的从业者堂堂正正地披荆斩棘、扬帆起航。