

广元市中医药人才队伍问题与优化策略研究

王秋香¹ 向永国¹ 王春风¹ 王喜环¹ 李知书² (通讯作者)

1. 广元市中心医院中医科, 四川 广元 628000

2. 广元市中心医院呼吸与危急重症医学科, 四川 广元 628000

摘要: 目的: 调查广元市基层中医药人员现状, 分析问题, 为加强人才队伍建设提供参考。方法: 于 2025 年 9 月至 12 月, 对广元市基层医疗机构中医药人员开展线上问卷调查。结果: 共回收有效问卷 314 份。结果显示: 从业人员以女性 (58.60%)、35-44 岁 (35.03%)、中级职称 (36.62%)、本科学历 (46.82%) 和中医学专业 (52.23%) 为主。日工作 7-9 小时者占 82.48%, 周工作 5 天者占 45.22%。月收入集中于 4000-6000 元 (57.32%)。对职业发展持积极预期者占 45.86%, 职业目标以技术成长型为主 (43.95%)。结论: 当前人才队伍存在结构比例失衡、管理人才缺乏、薪酬偏低、培训实效不足、专业技术掌握程度不均等问题。建议从优化队伍结构、提升工作满意度、改革人事管理制度等方面综合施策, 以提供可持续的人才支撑。

关键词: 中医药; 人才队伍; 川陕甘结合部; 基层医疗机构; 问卷调查

Research on the Problems and Optimization Strategies of the Traditional Chinese Medicine (TCM) Talent Workforce in Guangyuan City

Wang Qiuxiang¹ Xiang Yongguo¹ Wang Chunfeng¹ Wang Xihuan¹ Li Zhishu² (Corresponding Author)

1. Department of Traditional Chinese Medicine, Guangyuan Central Hospital, Sichuan Guangyuan 628000

2. Department of Respiratory and Critical Care Medicine, Guangyuan Central Hospital, Sichuan Guangyuan 628000

Abstract: Objective: To investigate the current status of traditional Chinese medicine (TCM) personnel at primary medical institutions in Guangyuan City, analyze existing problems, and provide references for strengthening workforce development. Methods: From September to December 2025, an online questionnaire survey was conducted among TCM personnel at primary medical institutions in Guangyuan City. Results: A total of 314 valid questionnaires were collected. The results showed that the workforce was predominantly composed of females (58.60%), aged 35-44 years (35.03%), holding intermediate professional titles (36.62%), with bachelor's degrees (46.82%), and specializing in TCM (52.23%). Those working 7-9 hours per day accounted for 82.48%, and those working 5 days per week accounted for 45.22%. Monthly income was mainly concentrated in the range of 4,000-6,000 RMB (57.32%). Those holding positive expectations for career development accounted for 45.86%, and the predominant career goal was technology-oriented growth (43.95%). Conclusion: The current workforce faces issues such as structural imbalances, a lack of management personnel, relatively low salaries, insufficient training effectiveness, and uneven levels of professional skill proficiency. It is recommended to adopt comprehensive measures, including optimizing workforce structure, improving job satisfaction, and reforming personnel management systems, to provide sustainable talent support.

Keywords: traditional Chinese medicine; talent workforce; Sichuan-Shaanxi-Gansu border region; primary medical institutions; questionnaire survey

传承创新发展中医药是新时代中国特色社会主义事业的重要内容,是中华民族伟大复兴的大事,对于坚持中西医并重、打造中医药和西医药相互补充协调发展的中国特色卫生健康发展模式,推动构建人类命运共同体具有重要意义。党和国家高度重视中医药工作,把中医药发展上升为国家战略。四川省委提出建设国家中医药综合改革示范区、中医药强省战略目标,广元市委坚持把中医药发展作为建设川陕甘结合部区域医疗中心的重要内容。中医药人才作为中医药事业的核心力量,其数量和质量直接影响着基层中医药服务能力的提升。然而,边远地区基层医疗机构仍面临人才总量不足、结构不合理、流失严重等共性问题。本研究通过调查川陕甘结合部区域医疗中心四川省广元市4县3区基层医疗机构中医药人员基本信息、总体结构、素质水平、工作状况、人员培训情况等,对广元基层医疗机构中医药人员现实状况及问题进行分析,并基于调研结果,探讨广元中医药人才队伍建设的成功经验和存在问题,为广元政府部门在中医药人才方面实现合理配置、针对性培养以及高效管理,进而打造一支能够深深扎根广元、切实满足广元基层中医药服务新需求的专业人才队伍,提供有力的参考依据和策略建议。

1 研究设计

为系统评估广元市中医药人才队伍现状,本研究于2025年9月至12月,对广元市4县3区基层医疗机构的中医药人员开展问卷调查。

问卷围绕人员结构、培训机制、职业发展、薪酬满意度等维度设计,共29题。经专家咨询修订后,通过“问卷星”平台发放。共回收问卷326份,有效问卷314份,有效回收率96.3%。样本量满足问卷条目数5倍以上的统计要求。数据采用描述性统计分析。

2 结果

2.1 基本信息

根据问卷调查结果,分析得到广元市中医药从业人员基本信息,314名中医药从业人员中,女性占58.60%,男性占41.40%。年龄分布以35~44岁为主(35.03%),45~54岁占31.53%,25~34岁青年从业者占比为19.10%,而25岁以下人员占比不足1%(0.96%),55岁以上人员仍占一定比例(13.38%),提示该地区中医药人才队伍存在一定程度的老龄化趋势,青年后备力量有待加强。职称方面,中级职称占36.62%,医师占24.20%,副高级为14.03%,正高级职称仅占7.32%,提示高层次人才储备

相对不足。职业分布以临床医师为主占比高达63.06%,辅助与支持岗位占比较低,其中技师为14.65%,护理人员为10.19%,药师为7.00%,行政管理人员仅为5.10%。学历方面,本科占46.82%,硕士占41.71%,两者合计88.53%构成行业主体,反映医疗行业规范化对专业教育背景的高要求;博士仅0.32%。专业分布则以传统中医为核心,中医学占52.23%、针灸推拿学占21.66%,合计73.89%凸显行业以传统中医理论与诊疗为核心的特征。中西医结合占比11.15%,发展潜力大,中药学占比8.60%,提示其研发、制剂等领域人才不足,或制约中药质量控制与产业发展;其他专业(如中医养生)占6.36%,反映细分领域人才储备薄弱。详见表1。

表1 广元市中医药从业人员基本信息

变量	数量	占比
性别		
男	130	41.40%
女	184	58.60%
年龄		
25岁以下	3	0.96%
25~34岁	60	19.10%
35~44岁	110	35.03%
45~54岁	99	31.53%
55岁及以上	42	13.38%
职称		
助理医师	56	17.83%
医师	76	24.20%
主治医师	115	36.62%
副主任医师	44	14.03%
主任医师	23	7.32%
职业分布		
医生	198	63.06%
药师	22	7.00%
技师	46	14.65%
护理	32	10.19%
行政管理	16	5.10%
学历		
大专	35	11.15%
本科	147	46.82%
硕士研究生	131	41.71%
博士研究生	1	0.32%
专业		
中医学	164	52.23%
中药学	27	8.60%
针灸推拿学	68	21.66%
中西医结合	35	11.15%
其他	20	6.36%

2.2 从业情况

广元市中医药人员的每天工作时间、周工作时长、月工资水平、职业满意度、技术掌握程度、职业发展前景预期、职业目标等从业情况信息见表2。

表2 广元市中医药人员从业情况

变量	数量	占比
每天工作时间		
6 小时及以下	10	3. 18%
7-9 小时	259	82. 48%
10 小时及以上	45	14. 34%
每周工作天数		
5 天	142	45. 22%
6 天	120	38. 22%
7 天	35	11. 15%
其他	17	5. 41%
月工资水平		
≤2000 元	20	6. 39%
2000-4000 元	89	28. 34%
4000-6000 元	180	57. 32%
6000-8000 元	25	7. 96%
职业满意度		
非常满意	25	7. 96%
满意	33	10. 51%
一般	186	59. 24%
不满意	70	22. 29%
职业压力		
非常大	20	6. 37%
大	79	25. 16%
适中	165	52. 55%
小	50	15. 92%
技术掌握程度		
非常熟悉	56	17. 84%
基本掌握	140	44. 59%
初步了解	100	31. 85%
不熟悉	18	5. 73%
职业发展前景预期		
非常看好	34	10. 83%
看好	110	35. 03%
不确定	130	41. 40%
不看好	25	7. 96%
非常不看好	15	4. 78%
职业目标		
技术提升	138	43. 95%
安全稳定	40	12. 74%
职称地位	100	31. 85%
综合管理	26	8. 28%
独立经营	10	3. 18%

在工作时间方面，82.48%的人员日工作时长集中于7-9小时，值得关注的是，超时工作即≥10小时/天的群体占比达14.34%，远超短工时即≤6小时/天群体的3.18%，提示行业存在人力配置紧张问题。45.22%实行5天/周标准工作制，38.22%需每周工作6天，单体现象突出，与基层人员配置紧张、服务时间延长相关。11.15%人员每周工作7天，呈无休的工作状态，高强度工作比例远超普通行业，源于偏远地区医疗人员短缺。

在月工资水平方面，85.66%收入处于中低档区间，其中4000-6000元/月占57.32%，2000-4000元/月占28.34%；高收入（6000-8000元/月）仅占7.96%，6.39%月收入低于2000元，与偏远地区及效益差机构的收入困境相关。

职业满意度呈“橄榄型”结构。59.24%选择“一般满意”，为主导态度，反映多数从业者因职业稳定性而被动接受现状。两极分化显著，积极满意群体（满意+非常满意）仅占18.47%，提示行业岗位吸引力不足；不满意群体达22.29%，超1/5，需警惕人才流失风险。

职业压力感知呈现“适中为主、两极分化”的特征。52.55%的群体压力感受适中，超半数认为压力可控，反映行业工作强度与个人承受能力基本匹配；压力较大群体占31.53%，而压力较小群体合计仅15.92%，差异较为明显。

在中医医疗知识技术的掌握程度方面，44.59%基本掌握，具备常规诊疗能力；31.85%初步了解，理论储备尚待临床转化；17.84%非常熟悉，技术精湛但数量有限；5.73%不熟悉，存在明显执业能力缺陷。

在对自己职业发展前景的看法方面，其中积极预期群体占比45.86%，包括看好占比35.03%。非常看好占比10.83%；消极预期群体占比12.74%，包括不看好占比为7.96%，非常不看好占比4.78%；对自己职业发展前景的看法不确定占比41.10%。

职业目标则呈多元化倾向。以提升临床能力为核心的占比43.95%，追求职业资格与地位提升的占比31.85%，注重工作安全与可持续性的占比12.74%，倾向行政管理岗位的占比8.28%，计划独立执业占比3.18%。

3 讨论

加快推进广元市中医药人才培养工作，对实现川陕甘结合部区域医疗中心建设目标具有重大战略意义。根据本次调查结果，发现广元市中医药人才队伍建设存在以下问题，并提出相应的建议。

3.1 广元市中医药人才年龄、职称、学历、专业结构比例失衡

广元市中医药从业人员的年龄分布呈现“中间大、两头小”的特点，反映出行业存在人才断层风险和年轻后备力量不足的问题。建议推动建立稳定长效的“人才新政”，强化基层人才留任机制^[1]；加强青年人才培养与科研保障机制^[2]，缓解人才断层压力，促进青年后备力量培养。

其职称结构呈现“金字塔型”分布，正高级职称人才严重不足，建议完善高级职称人才培养体系，建立“名医-骨干-青年”三级人才培养梯队，推进基层名老中医药专家传承工作室建设，以师承方式强化临床经验与中医特色技艺的系统传承^[3]。

尽管硕士比例较高，但博士占比不足1%，提示高端科研型人才储备不足，硕博梯队有待优化，反映了广元市区域人才发展的不均衡性^[4]。为优化学历结构，建议加强博士人才引进政策，与中医高校建立人才培养合作机制，优化人才结构^[5]。

广元市中医药从业人员以传统中医学为主，针灸推拿层次之，中医传统优势明显，中医诊疗服务能力突出，但中药学和中西医结合人才相对不足。建议未来可在招聘中医药人才时优化专业结构，以适应中医药现代化和产业多元化的需求^[6]。

3.2 广元市中医药管理人才缺乏

广元市中医药行政管理占比仅 5.1%，管理岗位编制少、专业人才少、晋升通道少的“三少”现象突出^[7]。存在临床与管理比例失衡（12:1）的结构性矛盾；既懂医疗又懂管理的复合型管理人才稀缺；为优化广元市中医药行政管理人才结构，建议加大专业管理人才引进力度，为区域医疗中心建设提供专业管理支撑。

3.3 广元中医药行业工作时间长，工作弹性低

每日 7-9 小时+每周 5-6 天是广元市中医药从业人员工作主流模式，但约 14% 的从业人员面临“每日≥10 小时+每周≥6 天”的高强度组合，需警惕职业倦怠风险。建议通过优化动态排班机制、开展多岗位技能培训以提升人员综合服务能力等措施，在保障服务连续性的同时，关注从业者职业健康与执业负荷的合理平衡。

3.4 广元中医药行业人员工资低，工作满意度欠佳

广元中医药行业人员工资呈现“中等收入为主、两极分化明显”的特征，工作满意度呈现出“温和满意主导、消极情绪不容忽视”的复合态势，职业压力感知度呈现出“适度压力为主、但显著分化”的分布特征。该收入分布反映广元中医药行业“普惠性服务”与“市场化回报不足”并存的特点，需通过政策扶持与机构管理改革提升从业者获得感、提高工作满意度。建议不断善医院薪酬体系和薪酬增长机制，落实落细薪酬激励举措，拓宽员工发展和晋升的渠道，实现员工满意度的不断提升。需关注高压群体的职业健康风险，建议定期对医生进行身体健康检查和心理健康干预与疏导，保障医生的身心健康。

参考文献:

- [1] 许娟, 杨雪萍. 昆山市基层医疗卫生机构人力资源现状调查[J]. 中国农村卫生, 2025, 17 (02): 37-40.
- [2] 兰茜, 张婧怡, 吴冕. 基于 ERG 理论的公立医院青年人才培养现状及路径分析[J]. 中国医院管理, 2025, 45(10): 75-78.
- [3] 娜地达·阿西木, 尹悦, 吴晓凡, 等. “十四五”时期我国中医类医院卫生人力资源配置公平性及需求预测研究[J]. 中国医院管理, 2024, 44(04): 78-82.
- [4] 杨照珩, 党媛, 史穆然, 等. 我国基层中医药人才队伍发展的政策研究——基于“主题-工具-评价”三维分析框架[J/OL]. 中国全科医学, 1-10.
- [5] 咸春艳, 尹冬青, 王刚. 北京地区精神专科医院中医药服务现状分析[J]. 中国医院管理, 2024, 44(05): 89-93.
- [6] 钱国宏, 徐瑞璞, 胡晓斌, 等. 甘肃省医疗卫生专业技术人员现状分析[J]. 甘肃中医药大学学报, 2025, 42(01): 99-104.
- [7] 季杰, 朱静佳, 卓丽军, 等. 公立医院管理人员职业成长现状及影响因素分析[J]. 中国医院管理, 2025, 45(02): 74-78.

3.5 广元中医药行业人员对中医医疗知识技术的掌握程度参差不齐

广元市中医药从业人员的医疗知识技术能力呈现“中间大、两头小”的纺锤形分布，提示当前广元市中医药人才建设需要从规模扩张转向质量提升，重点解决“中间层停滞”和“高层次短缺”问题^[8]。建议通过完善师承教育体系、优化技术价值回报等举措，推动从业人员知识技术能力整体跃升。

3.6 职业发展预期呈现“三态分布”趋势，职业目标以技术导向为主

广元市中医药从业人员的职业发展预期呈现“三态分布”：积极预期占 45.86%，消极预期仅 12.74%，但“不确定”群体占比较大。职业目标以技术成长型为主（占比 75.8%），管理意愿（8.28%）与创业意愿（3.18%）较低。未来需从单一技术培养转向多维职业生态建设。

4 结论

本研究显示，广元市医疗机构中医药人才在结构、执业状态及培训体系方面均存在突出问题。首先是人才结构失衡，年龄分布呈“中间大、两头小”，断层风险显著，年轻后备不足；整体职称偏低，高层次及管理人才严重短缺；学历与专业结构亦不均衡。其次是执业状态有待改善，从业人员普遍工作时间长、弹性低，薪酬水平不高，工作满意度欠佳；中医理论及技术掌握程度仍有提升空间，职业发展预期不够明确。上述问题共同导致广元中医药产学研用能力薄弱，科技创新与成果转化不足，进而影响中医药服务质量和行业可持续发展。

为此，应在区域医疗中心建设框架下，统筹多方资源，系统推进人才队伍建设：优化年龄、职称、学历与专业结构，强化青年人才引进与培养；完善人事管理机制，提升工作满意度与职业吸引力，为广元中医药可持续发展提供坚实人才支撑。

[8]姜宪尘,周星煜,赵瑞芳. 浙西地区 2023 年基层医疗卫生机构人力资源现状调查分析[J]. 中国农村卫生, 2025, 17(02): 34-36+44.

作者简介: 王秋香 (1990—), 女, 汉族, 四川广元人, 博士, 工作于四川省广元市中心医院中医科, 主治医师, 研究方向: 中医防治脾胃病的临床研究。

通讯作者: 李知书, 男, 博士, 工作于四川省广元市中心医院呼吸与危急重症医学科, 主治医师, 研究方向: 呼吸系统疾病的基础与临床研究。

基金项目: 广元市中管局面上项目 (24ZYY0009)。