



规培生从医之路 如何走得更好更顺

中青报·中青网见习记者 吴欣宇
记者 谢洋

“有新生儿急性败血症发作，情况危急！”晚上8点，接到值班护士的通知，长沙某三甲医院儿科规培医生何逸步履匆匆地赶往抢救室。此时，抢救室只有他一个值班医生。患儿反复抽搐、高热、意识模糊，他和护士守在床前，一边维持其生命体征，一边向上级医生汇报，同时与焦急的家属不断沟通。患儿病情涉及多学科，他又迅速电话联系其他科室的医生。“很多事情同时堆到面前，而整个病区只有我一个医生。”何逸说。

又是一夜未合眼。第二天上午10点交班后，何逸疲惫不堪，“感觉整个人要‘宕机’了”。这是去年11月一个周六的夜晚。当规培医生3年来，何逸时常经历这样的“不眠夜”。

“我明白，要成为一名真正的专业医生，这是必经之路，经过3年实践我确实成长很快。”他同时期待规培生的培训机制、薪酬待遇、带教模式等能有更多改进。“让我们更有职业归属感和身份认同感”。

在不同科室获得不同工作体验

在规培期间，规培生们被分配到各个科室轮转，在带教老师指导下，对患者进行检查、诊断、治疗，并写医嘱并检查执行情况，负责患者的全程管理。此外，规培生们还要参加各种学习培训活动、撰写医疗文书并定期参与医院考核。

作为一名规培生，何逸印象最深的是在麻醉科的经历。那段日子他几乎每天都在无窗的手术间里度过。从病人被推到手术室开始，推药、插管、做记录、监测生命体征，他一刻都不敢松懈。在一些较为复杂的手术中，麻醉医生要随时对患者术中休克、大出血等突发情况，“非常紧张，经常会忙得晕头转向”。

直到手术结束，病人从麻醉中清醒过来，被平安送出手术室，何逸才稍微松了一口气。往往前一名病人刚被送出手术室，下一名病人又被推进来。

在麻醉科值班的日子，从早上7点到晚上9点，除了中午20分钟换班时间可以吃饭，其余时间如果没人接替，他都必须守在手术室里。

何逸记得，麻醉科厕所里有一方小小的窗户，窗户上原本贴着的磨砂玻璃纸，被人撕去了一角，和煦的阳光从那里透进来。

离开麻醉科后，何逸并没有得闲。在内科规培时，他会上普通班和值班两种“班型”。普通班早八晚五，中间有3个小时的午休；值班又分为白班和夜班，白班一般是早上8点到下午5点，夜班接替白班，直到第二天上午11点左右查房结束，大概要连续工作18-21个小时。

在值班过程中，何逸要负责查房、下医嘱、写病历、管理当天出入院的病人、撰写各类医疗文书，如果碰上抢救，他要和值班护士寸步不离地陪在病人身边，监测生命体征，应对各种突发情况，抢救记录、病程记录等各类文书也不能落下。

每个月，何逸经历这样的值班大概4-6次。“值班的时候没有午休，晚上也无法休息，经常不能按点下班”。

但不同科室的情况也有差异。何逸说，值班的频率取决于当月该科室有多少规培生和值班医生。他在外科轮转的朋友曾连续上过72小时的班。

3月22日，记者实地探访南宁市第一人民医院，该院一名全科规培生介绍说，不同科室的轮转运作体系不同，她平时上班从早上8点到晚上6点，只要工

规培，全称住院医师规范化培训。2013年，原国家卫生计生委等七部门联合印发《关于建立住院医师规范化培训制度的指导意见》，明确所有新进医疗岗位的本科及以上学历临床医师均要接受住院医师规范化培训。目前，我国已基本建立住院医师规范化培训制度，医学生毕业后需要以住院医师的身份在培训医院接受3年系统性的临床训练。

规培是理论和实践之间的“桥梁”，可以帮助医学生迅速从书本学习阶段过渡到临床实践阶段。10多年来，我国规培制度为医疗领域输送了大批优秀的年轻医学人才。作为筑牢医生职业起点的“基石”，规培制度如何更好地发挥应有的作用？近日，中青报·中青网记者采访了多名正在接受规培的年轻医学生，了解他们的心声和对职业的期待。



2023年12月1日，山东潍坊，山东省首届内科专业住院医师规范化培训技能竞赛举行。图为住院医师在比赛中。

资、国家补助、工作性补贴3部分组成。基本工资和工作性补贴由医院发放。国家补助由中央财政提供专项资金，目前为每人每年2.4万元。

记者了解到，不同地区规培生待遇呈现出较大差异。在北上广深等一线城市，不少规培生月收入可达上万元，而在省会城市一些头部三甲医院，每月平均四五千元。

不同身份的规培生待遇差异也很明显。目前我国的规培生大概分为3类：单位委培、社会人规培以及具有研究生身份的培培对象。根据《关于建立住院医师规范化培训制度的指导意见》，单位委培和社会人规培的工资水平平均会参照培训基地同等条件住院医师工资水平确定，而针对具有研究生身份的培培对象，仅规定培训基地可根据培训考核情况向其发放适当生活补贴。

“你值班多，拿钱就多。但一些医学生宁愿休息，也不想赚那份钱。”何逸是专硕规培生，他的工资构成主要是医院补助、国家补助和值班费，在规培阶段，他每个月的总收入大概在2000-3500元。

据丁香园调查数据，月收入在3000元以上的受访规培生中，50.6%是社会人规培，44.9%是单位人规培，专硕生占4.4%。

何逸认为，目前待遇上最大的问题是期望推动“同岗同酬”。

在规培生中流行着这样一句话：“发工资的时候是学生，工作的时候是医生。”收入待遇是困扰规培生的问题之一。在丁香园的调查中，27.5%的受访规培生表示月收入在1000元以下。

一般而言，规培生的收入由基本工资、国家补助、工作性补贴3部分组成。基本工资和工作性补贴由医院发放。国家补助由中央财政提供专项资金，目前为每人每年2.4万元。

记者了解到，不同地区规培生待遇呈现出较大差异。在北上广深等一线城市，不少规培生月收入可达上万元，而在省会城市一些头部三甲医院，每月平均四五千元。

不同身份的规培生待遇差异也很明显。目前我国的规培生大概分为3类：单位委培、社会人规培以及具有研究生身份的培培对象。根据《关于建立住院医师规范化培训制度的指导意见》，单位委培和社会人规培的工资水平平均会参照培训基地同等条件住院医师工资水平确定，而针对具有研究生身份的培培对象，仅规定培训基地可根据培训考核情况向其发放适当生活补贴。

“你值班多，拿钱就多。但一些医学生宁愿休息，也不想赚那份钱。”何逸是专硕规培生，他的工资构成主要是医院补助、国家补助和值班费，在规培阶段，他每个月的总收入大概在2000-3500元。

据丁香园调查数据，月收入在3000元以上的受访规培生中，50.6%是社会人规培，44.9%是单位人规培，专硕生占4.4%。

何逸认为，目前待遇上最大的问题是期望推动“同岗同酬”。

无法做到“同岗同酬”，许多专硕规培生每月拿到的收入仅能覆盖基本开销，缺少休息时间，生活上比较压力。

在林杰看来，在全国范围内推动“同岗同酬”有一定难度，规培生的身份不同、资历不同，很难把他们放在同等条件下进行考核。“有的单位委培的人已经有执业证了，可以直接上手；专硕生可能还要上课、做实验，临床上也不太有经验。”他认为，应该进一步提高待遇，让规培生能保证一定的生活质量。

“当前我们在医教协同方面还有一些问题没有完全解决。”陕西省某三甲医院教务部负责人张玲表示，除了待遇问题，目前对于专硕规培生的评价体系还不够完善，他们在规培的同时还要完成研究生的学习任务，在同等的时间里要完成两份任务，压力势必会更大。

何逸对自己的身份常常有种“割裂感”：在病人眼里他们都是“医生”，代表着医院的水准，但在医院内部，这些“医生”又被分成硕士、博士、外来规培生和本院人等不同类别。

医学生刘豆子回忆起自己当规培生的那段日子，感觉白天基本是在干杂活，晚上做科研。有收获的是，有的带教老师认真负责，会给她讲诊疗思路，让她掌握了很多临床实践经验。

2014年起，住院医师规范化培训制度在全国推行。同时，中央财政自2014

年起对住院医师规范化培训提供专项资金支持，资金补助标准为每人每年3万元。补助资金三分之一用于补助基地和师资。

2020年9月发布的《国务院办公厅关于加快医学教育创新发展的指导意见》提出，保障住院医师合理待遇，住培基地综合考虑经济发展、物价变动、所在地城镇职工平均工资等因素，结合实际制定培训对象薪酬待遇发放标准。

近年来，不少医疗领域专家建议完善规培制度，相关部门和医疗机构陆续推出各项改革措施。

2022年8月起，北京大学人民医院全面实施临床学生/学员基本奖和绩效奖金同岗同酬制度，将住院医师规范化培训和专科医师规范化培训的所有在籍成员纳入开启业内先河。此后，陆续有医院尝试同岗同酬制度。

在完善同岗同酬制度的同时，规培生的身份认同问题也提到政策议事日程。《国务院办公厅关于加快医学教育创新发展的指导意见》中提出“两个同等对待”：一是应届本科毕业生毕业当年报考并录入“住培”，在结业后可享受本科应届毕业生“校招”待遇；二是“住培”结业的本科学历临床医师，在求职招聘、职称晋升、岗位聘用、薪酬待遇等方面应与临床医学专硕（四证合一）同等对待。有关业内人士指出，落实“两个同等对待”政策是我国推动建立适应行业特点的人才培养和人事薪酬制度、破除“唯学历”的重要举措。

今年全国两会期间，针对规培制度中“住培人员”和“专硕研究生”的身份冲突问题，全国政协委员王辰建议取消医学专业本科毕业生专硕考试，毕业生参与住院医师规范化培训成为住培学员，一年后参加执业医师资格考试并通过者（通过率约为70%）同时进入专硕培养，培训与学习结束后，通过住培结业考核者获得执业医师资格证书，另达到授专硕士学位条件者加授专硕士学位证书。

张玲在日常工作中发现，目前规培生出现的问题主要集中在专硕生身上。他们不仅要面对临床医疗、科研的压力，还要面对未来考博、找工作等压力。这对医院管理工作也提出挑战。

为帮助学生尽快适应身份转换，她所在医院在学生入院、入基地教育、入科室等各个环节设置了课程，除了进行跟岗医疗相关的培训外，还围绕“角色如何转变”“在医院遇到特殊情况如何沟通”等话题对学生进行心理引导。

此外，该医院教务部从去年年底开始着手构建较为完整的人文思政教育体系，包括对学生、带教医师等的一系列课程培训和活动。希望通过完善这一体系，让学生更快地建立职业自信，健全身心发展。

“临床医学人才培养的一个重要特点是在医学生能够独立执业之前，老师们都是伴随式培养。”在张玲看来，无论是临床经验的传授，还是对学生心理的引导，带教医师、学校导师都是非常关键的角色，要知道怎么去帮助学生。“这对综合能力要求很高，不是说你教会学生做个手术就够了，还包括人文沟通，全方位地引导学生”。

张玲发现，国家开展住院医师规范化培训制度以来，许多医院开始注重自身教学水平的提升。现在各级医院都在关注这件事情，在申请住培基地上都很积极，成为基地之后，会经常组织医生参加国家级、省级的各种师资培训，以提高教学水平。

为规培人员减负、提升待遇、增强身份认同，国家政策一直在推进。在采访中，多名规培生表示，希望尽快在全国范围内推行“同岗同酬”制度，解决临床医学专硕生面临的经济待遇问题和身份认同问题，进一步推进“医教协同”。

“许多医学生怀抱希望，想要成为真正的白衣天使。期待在这个过程中，能为他们减压、减负，呵护他们的身心健康。这样才会更好更快地成长，为我国的医学事业输送更多优秀人才。”张玲说。

（应受访者要求，何逸、林杰、张玲、刘豆子、张昕为化名）



规培生何逸的室友在手术日抽血整理病历。受访者供图



3月22日，在南宁市第一人民医院急诊抢救室，医生、护士等在忙碌中。江翰摄



规培生何逸在医院的置物柜里准备了一整套洗漱用具。受访者供图

对此，林杰深有感触，他曾负责科室大部分写病历的工作。他所在的医院会定期给每份病历评级，并与个人绩效挂钩，如果病历写不好，不仅规培生被扣分，带教医师、科室主任都会受到影响。

如今，林杰也开始带规培生，他观察到，不仅是写病历，一旦规培生协助收治了1名病人，就要参与撰写完整病程的医疗文书，包括但不限于住院知情同意书等各类文书、手术评估单以及每天的病情记录、出院小结等，工作中需要足够的耐心、细致。

何逸现在的日常基本是医院和家“两点一线”，他感觉自己很难有时间走出这个圈子，去认识更多的人。“没有时间、精力去经营一段感情，行业外的人没法理解你的工作”。

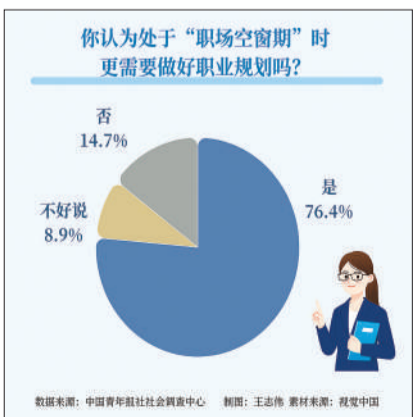
22岁的张昕即将在四川某医院开启规培生涯，作为社会人规培的他希望自己能平稳、有收获地度过这个时期，“要想当一名专业的好医生，规培是磨砺、提高自我的必要经历，不能让这么多年的书白读了”。

呵护怀抱希望的规培生更好成长

2014年起，住院医师规范化培训制度在全国推行。同时，中央财政自2014

别把“职场空窗期”当“真空期”

76.4%受访者认为更要做好规划



期”只是考量标准之一。

身处“职场空窗期”，再找工作会面临哪些困难？调查显示，58.1%的受访者认为会在谈薪酬时遭打压，薪资降低；57.1%的受访者认为是面试时遭盘问，成功率低；47.0%的受访者认为是职业技能跟不上职场变化。其他还有：难过简历关，就业机会少（39.9%），转换赛道需要重新开始（34.4%），求职者众多，竞争更激烈（21.7%）。

李敏敏之前是一家互联网公司的产品经理，她希望能找到同类型的工作。

“现在这个领域的岗位分得越来越细，之前只工作了一年，经验不太足，加上学历没有太大优势，一时间很难找到合适的工作”。

90后励粒在重庆某通讯电子行业民企从事人力资源工作，从她的招聘经验来看，“空窗期”如果超过1年，对求职的影响会比较大，但也要看求职者的工作经验和技术能力，工作经验丰富、技术能力过硬，“空窗期”的影响较小，反之就会影响较大。她还分析，不同行业对“空窗期”的在意程度不一样，一些技术应用性强的行业，比较在意求职者的“空窗期”，招聘方会担心求职者最新的技术和经历上存在不足。

76.4%受访者认为身处“职场空窗期”更需做好职业规划

李敏敏觉得，有些公司把有无“空窗期”作为筛选标准，主要是担心求职者“空窗”太久，不能适应职场节奏，因此求职者要对“空窗期”的经历进行梳理总结，比如学习到哪些知识技能、有过哪些与岗位需求匹配的经历，让对方看到自身的亮点。对于网络平台上回答“职场空窗

中青报·中青网记者 王志伟

“有的面试官说我的‘空窗期’太长，不符合他们的要求。”两年前，95后缪蔡蔡从一家互联网公司辞职，当时她想创业，加上男友找工作要换城市，就选择了“裸辞”。离职后，她曾找过工作，并拿到几份录用通知，但因为各种原因没有入职，一直“空窗”到了现在。今年年初，缪蔡蔡又一次加入找工作的大队伍，面试了近10家公司，“有的‘倒’在了业务面试关，有的在人力资源面试时就被拒绝”。

像缪蔡蔡这样有过“职场空窗期”的求职者不是少数。如今正处于“金三银四”的求职旺季，那些经历过“职场空窗期”的人求职情况如何？近日，中国青年报社社会调查中心联合问卷网（wenjuan.com），对1000名受访者进行的一项调查显示，64.5%的受访者认为经历“职场空窗期”后再找工作有困难，其中，12.6%的受访者认为非常困难。

在接受记者采访时，史小雨已找到了工作并顺利入职，她直言“挺幸运的”。但在薪资方面，她坦言只能拿到给出的薪酬范围的下限，“比如招聘公告写的薪资是1万到1.5万元，最后给的是1万元。”

现在在深圳找工作的90后李敏敏曾工作过8年，大约两年前，她决定按下“暂停键”，辞职休息一段时间。“最近很怀念和同事一起工作的氛围，想重回职场。”投了一段时间的简历，李敏敏遇到最多的情况是“已读不回”，在仅有的几次面试中，“空窗期”总是逃不过的话题。李敏敏选择如实回答，比如为什么辞职，在“空窗期”做了什么，但目前还没求职成功，“对方应该会综合考虑，‘空窗

“找工作时遇到最多的情况是‘已读不回’”

宁夏的95后史小雨是2021届毕业生，在毕业前找到了一份工作，但实习后觉得不满意，就没有继续做下去。第二年，她决定备考心理学方向的研究生，但考了两年没能“上岸”。今年3月，她来

辞职后，缪蔡蔡想通过考研提升求职竞争力，但没成功，也在网上购买过职场技能、职业咨询类的课程，但感觉效果并不好。“我购买过自称互联网‘大厂’工作人员的职业咨询服务，一小时1000元，付费后发现对方讲的是如何建联和维系高端人脉，对我来说完全不适用，但在购买前无法判断内容是否有用，算是踩‘坑’了。”缪蔡蔡希望有官方背景的机构或大公司能为求职者提供培训，“如果在培训的同时能提供一些专门的就业岗位，就更好了”。

对处于“空窗期”的求职者，励粒建议，利用这段时间增长知识、锻炼身体，“空窗期”也可以成为提升期，另外要尽快完成“空窗期”计划的事情，重新投入职场，如果一时无法投入工作，也要多了解意向岗位的相关信息，比如在招聘网站了解岗位的招聘要求，让自己方面岗位胜任能力。“提高求职成功率，一方面要积极求职，多渠道应聘；另一方面要充分展示自己的能力和潜力，加深面试官对自己的了解。当然最重要的是持续学习，保持竞争力”。

此次调查的受访者中，男性占45.8%，女性占54.2%，工作时间在1年内的占4.2%，工作1-3年的占13.5%，3-5年的占25.7%，5-10年的占34.0%，10年以上的占18.9%，未工作过的占3.7%。

（应受访者要求，缪蔡蔡、石悦、史小雨、李敏敏、励粒为化名）

扫一扫看视频

