

增加醫生人手和提高員工士氣的措施

(A) 招聘醫生

積極招聘全職醫生

多年來，醫管局一直積極在本地和海外招聘醫生。在二零一零年至二零一四年期間，醫管局平均每年可招聘約 240 名本地畢業生(約佔每年本地醫科畢業生總數 95%)、15 至 30 名通過醫生執業資格試的海外畢業生及十名在私營界別執業的醫生。自二零一二年，醫管局開始招聘已在香港醫務委員會辦理有限度註冊的非本地醫生，讓他們在醫管局工作，作為解決醫生人手短缺的其中一項額外措施。截至二零一五年三月，香港醫務委員會合共批准了 23 份醫管局提交的非本地醫生有限度註冊申請。目前，共有十三名非本地醫生根據該計劃在醫管局轄下醫院工作。

聘請兼職醫生

2. 醫管局推出了優化及統一的薪酬條件，聘請各專科的兼職醫生，並積極挽留一些已退休或離職的醫生在醫管局兼職工作，因此，兼職醫生的人數由二零一零年的 129 名(相當於 48 名全職醫生)，已增至二零一五年二月的 349 名(相當於 129 名全職醫生)。

(B) 挽留醫生

加強晉升機會

3. 自二零一一/一二年度開始，醫管局推出了一個經中央統籌的額外晉升機制，為各專科增設額外副顧問醫生晉升職位，以表揚和獎勵取得院士資格後在醫管局服務滿五年或以上的優秀醫生。在該機制下，醫管局委任更多副顧問醫生，以配合運作需要，同時改善醫生的晉升機會。自該機制於二零一一年推出以來，截至二零一五年四月，共有 325 名專科醫生透過該機制獲委任為副顧問醫生。

優化酬金計劃以提升對醫生的重視

4. 由二零一二年開始，醫管局優化了醫生的候召補償定額酬金計劃，以表示對醫生因工作性質而需要經常長時間工作的理解。在優化措施下，醫生每月所獲得的候召補償定額酬金由 1,750 元(第一級)及 3,500 元(第二級)分別升至 2,750 元(第一級)及 4,750 元(第二級)，另增設為數 5,750 元(第三級)的酬金，為那些在經常須通宵駐院候召的部門或單位工作的醫生提供補償。此外，醫管局又加強了為紓緩短期人手短缺而設的特別酬金計劃(按時計酬)，方便個別醫院為應付特別項目的運作需要而提供額外的服務節數。

豁免懷孕醫生通宵駐院當值

5. 由二零一一年起，醫管局實施豁免措施，盡量避免安排進入懷孕後期(即懷孕第 32 周以上)的醫生通宵駐院當值。

透過統一應考專科考試的假期安排和發還考試費以加強培訓支援

6. 為加強對醫生的培訓支援，醫管局統一了醫生在應考專科考試可獲給予全薪進修假期的安排，並為合資格考生發還考試費。

提供更多培訓機會

7. 醫管局十分重視醫生的培訓和發展，並不斷致力加強對醫療人員的專業培訓機會，包括託外界舉辦培訓、海外培訓計劃及培訓資助等，以提升醫療人員的專業能力和臨床專長，緊貼最新的醫療及科技發展。例如，醫管局為從事高風險臨床服務及團隊式病人治理的醫生，提供專門的模擬訓練課程。

(C) 減輕醫生的工作量

推出護理技術員服務支援

8. 醫管局由二零零八年開始聘請護理技術員，並培訓更多護理技術員提供 24 小時抽血、心電圖及靜脈插輸液導管服務，作

為減輕醫生和護士從事技術工作和常規性簡單工作的一種策略。這些增聘的人員已在各急症公立醫院工作。

改善工作條件

9. 醫管局所有僱員都按每周規定的時數工作。由於要為病人提供 24 小時持續護理，因此醫生須不時候召和加時工作。

10. 醫管局在二零零七年推出多項涉及醫生工作的改革計劃，明顯改善了醫生就每周平均工時和連續工時方面的工作條件，每周平均工作超過 65 小時的醫生比例，由二零零六年十二月的 18% 下降至二零一三年十二月底的 4.6%。為了持續監察醫生的工作條件，醫管局在機構層面設立了一個機制，以具前瞻性、有系統和概括性的方式監察醫生在 26 個星期的報告周期內的駐院當值時間。由二零零九年開始，醫管局會每隔一年在七月至十二月期間在所有專科進行醫生工時的全面監察工作。