• 卫生管理 • doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2024.13.027

网络首发 [https://link.cnki.net/urlid/50.1097.R.20240326.1615.012\(2024-03-28\)](https://link.cnki.net/urlid/50.1097.R.20240326.1615.012(2024-03-28))

岗位胜任力视角下三级医院临床药师评价指标体系构建*

李建容¹, 谭安军¹, 易珍奎¹, 徐飞龙^{2△}

(1. 重庆市永川区中医院药学部, 重庆 402160; 2. 重庆医科大学资产管理处, 重庆 400016)

[摘要] **目的** 构建科学、规范、实用的三级医院临床药师岗位胜任力评价指标体系, 为三级医院临床药师胜任力评价提供依据。**方法** 基于胜任力视角, 通过查阅相关文件及学术文献、开展半结构式访谈筛选胜任力核心要素, 初步构建三级医院临床药师岗位胜任力评价体系基本框架, 运用德尔菲专家咨询法和层次分析法确定指标及指标权重。**结果** 构建的三级医院临床药师岗位胜任力评价指标体系包括 4 项一级指标和 21 项二级指标, 一级指标及权重分别为职业素养(0.145)、基本技能(0.167)、专业知识(0.287)、专业技能(0.401)。两轮专家咨询权威系数分别为 0.923、0.927, 协调系数分别为 0.335、0.268, 一、二级指标变异系数 < 25%。**结论** 构建的临床药师评价指标体系科学合理、内容全面、针对性强, 可为临床药师岗位胜任力评价提供标准和依据, 也可作为医院在药学人才考核选拔、绩效评价、人才培养方面提供参考。

[关键词] 医院; 临床药师; 胜任力; 德尔菲; 层次分析法

[中图分类号] R192.8 **[文献标识码]** B **[文章编号]** 1671-8348(2024)13-2070-04

较多指导意见指出, 对医务人员分类进行岗位评价是做好绩效考核和薪酬制度改革的基础^[1-3]。随着我国医药卫生体制改革的深入推进, 临床药师的职责逐渐从以药品为主转换到以患者为主的服务模式^[4], 虽然目前我国许多医疗机构已开始临床药学绩效考核, 但考核指标多停留在工作模式和工作内容的主观方面, 具有一定的局限性^[5-6]。胜任力评价作为现代医院人力资源管理的重要理论基础, 是评价该职位或角色从业人员工作绩效和履职能力的重要依据, 已有大量研究将胜任力理论应用于临床医生、护士岗位进行评价, 但对于临床药师胜任力的评价的报道不多见。因此, 本研究旨在构建三级医院临床药师岗位胜任力评价指标体系, 为临床药师岗位绩效考核、薪酬制度改革提供新思路, 现报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

从重庆市范围内三级医院药学领域从事药学管理或业务的专家中遴选 11 名作为函询专家, 其中男 3 名(27.27%), 女 8 名(72.73%); < 40 岁 5 名(45.45%), 40~< 50 岁 2 名(18.18%), ≥ 50 岁 4 名(36.36%); 工作年限 < 10 年 1 名(9.09%), 10~< 20 年 4 名(36.36%), ≥ 20 年 6 名(54.55%); 学士 4 名(36.36%), 硕士 5 名(45.45%), 博士 2 名(18.18%); 副高级职称 7 名(63.64%), 正高级 4 名(36.36%)。所遴选专家具有较好的代表性和权

威性。

1.2 方法

1.2.1 成立课题研究小组

课题研究小组由 8 名专家组成, 其中药学领域主任药师 2 名、副主任药师 1 名, 主要负责课题研究主题的确定、研究过程的总体协调等; 另 5 名课题研究小组成员的职责是编制函询问卷、数据收集整理、统计分析、报告撰写等。

1.2.2 文献研究

通过查阅政策文件和检索文献, 以《药师药学服务胜任力评价标准(试行)》及美国临床药学会(ACCP)中对临床药师的胜任力测评标准为基本框架^[7-8], 分析三级医院临床药师的胜任力核心要素, 初步提炼出三级医院临床药师岗位胜任力评价指标体系框架。

1.2.3 德尔菲法

专家权威度通过专家对问题的熟悉程度和判断依据 2 个因素计算而来, 专家权威度 = (熟悉程度 + 判断依据) / 2^[9]。本研究进行两轮专家咨询, 专家咨询问卷的重要性得分根据 Likert5 量表^[10]分为“非常重要”“重要”“一般重要”“不太重要”“不重要”, 依次记为 5、4、3、2、1 分, 分别计算各级指标的重要性得分及变异系数(CV), 一般认为 CV < 25% 表示专家对该指标的一致认可。同时还请函询专家对不合理的表述方式进行指正, 根据自身掌握的情况对指标进行增删。

1.2.4 层次分析法

层次分析法是一种定性和定量分析的决策方法,常用来确定指标权重。通过专家对指标两两之间的重要性判断进行赋值,衡量尺度分别赋值为 1/9、1/7、1/5、1/3、1、3、5、7、9,构建判断矩阵,通过 YAAHP10.0 软件分析计算模型中各级指标的权重,按照软件计算步骤得出矩阵一致性(Cr)、权重向量值(Wi)和最大特征向量(λ_{max})。

1.3 统计学处理

采用 SPSS19.0 软件进行数据分析,计量资料以 $\bar{x}\pm s$ 表示,专家协调系数采用 Kendall's W 检验,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 专家权威系数及协调系数

两轮专家咨询的回收率均为 100%,专家熟悉程度均为 0.909,判断依据为 0.936、0.945,专家权威系

数为 0.923、0.927,专家权威度和可靠度较高。两轮专家协调系数分别为 0.335、0.268,差异有统计学意义($P<0.001$),专家内部一致性较好。

2.2 指标筛选及确定

一级指标中 CV 最大为 11.49%,说明专家对一级指标的认可度较高、一致性较好。经过两轮专家量化咨询结果及专家主观意见最终形成了三级医院临床药师岗位胜任力评价模型,共 4 个一级指标,21 个二级指标,见表 1。

2.3 指标权重确定

一级指标的权重值从大到小依次为专业技能、专业知识、基本技能、职业素养。二级指标的组合权重前 5 依次是制订个体化给药方案、带教科研能力、药理学专业知识、用药咨询与用药教育、医嘱审核及处方点评能力,见表 2、3。

表 1 专家对指标重要性的评价结果

项目	第 1 轮		第 2 轮	
	重要性得分($\bar{x}\pm s$,分)	$CV(\%)$	重要性得分($\bar{x}\pm s$,分)	$CV(\%)$
A 职业素养	4.64±0.50	10.88	4.64±0.50	10.88
A1 爱岗敬业	4.55±0.69	15.13	4.55±0.69	15.13
A2 诚实守信	4.64±0.50	10.88	4.64±0.50	10.88
A3 严谨求实	4.64±0.50	10.88	4.64±0.50	10.88
A4 服务意识	4.64±0.50	10.88	4.82±0.40	8.40
A5 医学人文关怀	4.55±0.52	11.49	4.45±0.52	11.72
B 基本技能	4.55±0.52	11.49	4.64±0.50	10.88
B1 解决问题能力	4.73±0.47	9.88	4.64±0.50	10.88
B2 团队合作能力	4.45±0.52	11.72	4.36±0.50	11.56
B3 沟通协调能力	4.64±0.50	10.88	4.73±0.47	9.88
B4 信息化技术运用能力	4.09±0.54	13.18	4.36±0.50	11.56
B5 学习发展能力	4.36±0.50	11.56	4.45±0.52	11.72
C 专业知识	5.00±0.00	0	5.00±0.00	0
C1 药法律法规知识	4.18±0.60	14.42	4.27±0.65	15.13
C2 药专业知识	4.64±0.50	10.88	4.73±0.47	9.88
C3 药物治疗学知识	4.64±0.50	10.88	4.73±0.47	9.88
C4 临床医学知识	4.00±0.45	11.18	4.27±0.47	10.93
C5 药专业相关知识	4.18±0.40	9.67	4.36±0.50	11.56
D 专业技能	4.91±0.30	6.14	5.00±0.00	0
D1 药历书写能力	3.73±0.65	17.35	4.09±0.70	17.13
D2 医嘱审核及处方点评能力	4.27±0.65	15.13	4.55±0.52	11.49
D3 用药监测能力	4.09±0.54	13.18	4.55±0.52	11.49
D4 用药咨询与用药教育	4.27±0.65	15.13	4.64±0.50	10.88
D5 制订个体化给药方案	4.55±0.52	11.49	4.64±0.50	10.88
D6 带教科研能力	3.82±0.75	19.66	4.09±0.54	13.18

表 2 一级指标判断矩阵

项目	A 职业素养	B 基本技能	C 专业知识	D 专业技能	权重
A 职业素养	1.000	0.872	0.506	0.362	0.145
B 基本技能	1.147	1.000	0.581	0.415	0.167
C 专业知识	1.975	1.722	1.000	0.715	0.287
D 专业技能	2.761	2.407	1.398	1.000	0.401

矩阵 $Cr=0, Wi=1.000, \lambda_{max}=4.000$ 。

表 3 指标权重

一级指标	权重	二级指标	权重	组合权重
A 职业素养	0.145	A1 爱岗敬业	0.154	0.022
		A2 诚实守信	0.165	0.024
		A3 严谨求实	0.173	0.025
		A4 服务意识	0.255	0.037
		A5 医学人文关怀	0.253	0.037
B 基本技能	0.167	B1 解决问题能力	0.194	0.032
		B2 团队合作能力	0.176	0.029
		B3 沟通协调能力	0.187	0.031
		B4 信息化技术运用能力	0.170	0.028
		B5 学习发展能力	0.273	0.046
C 专业知识	0.287	C1 药理学法律法规知识	0.146	0.042
		C2 药学专业专业知识	0.191	0.055
		C3 药物治疗学知识	0.190	0.054
		C4 临床医学知识	0.191	0.055
		C5 药学专业相关知识	0.282	0.081
D 专业技能	0.401	D1 药历书写能力	0.096	0.038
		D2 医嘱审核及处方点评能力	0.144	0.058
		D3 用药监测能力	0.142	0.057
		D4 用药咨询与用药教育	0.175	0.070
		D5 制订个体化给药方案	0.239	0.096
		D6 带教科研能力	0.204	0.082

3 讨 论

随着我国医药卫生体制的改革的深入推进,临床药师的职责发生了很大的变化,更加强调“大健康”的工作理念,更加注重人群健康服务,本研究提取的胜任力评价要素既基于《药师药学服务胜任力评价标准(试行)》及 ACCP 中对临床药师的胜任力测评标准,又充分结合工作实际,通过调研访谈,全面地从职业素养、基本技能、专业知识、专业技能 4 个方面进行综合评价。本研究构建的评价指标得到权威专家的高度认可,能够反映临床药师实际的岗位胜任能力。

德尔菲法有效地将专家多年的工作实践转化为相对客观、量化的重要性赋值,为评价指标的科学性、规范性、可操作性提供实践依据^[11-13]。层次分析法是专家对同一指标两两比对评价指标重要性并进行赋

值,以构建判断矩阵,将专家主观判断进行两两比较,构建数字化矩阵^[14-15],可减少主观判断产生的误差。本研究选取的专家来自重庆市 11 家三级医院,管理经验和实践经验丰富,能紧密围绕临床药师的工作重点、难点及所需专业知识,将胜任力理论与工作实际相结合,为评价体系的可操作性提供了保障,合理、全面地构建了临床药师岗位胜任力评价指标体系。通过两轮专家咨询进行代表性、积极性、权威系数、协调系数、指标重要性分析,本研究专家咨询结果具有较高的可靠性,所得结论准确、有效、科学^[16-18]。

临床药师岗位是医院药学服务的重要组成部分,本研究构建的临床药师岗位胜任力评价指标体系,提出了比较全面、科学的临床药师岗位胜任要求,为医院临床药师评估、考核、选拔、培训、绩效考核、人员配置等提供了科学依据^[19-22]。基于上述指标体系,设计相应的评价问卷,以 21 条二级指标的内涵涉及评价条目,采用 Likert5 量表形式对调查对象进行自评,评价得分可以直观反映被调查者在岗位对应知识和技能的情况^[23],帮助临床药师个体发现自身工作中的不足,从而进行有针对性的补足短板和提升自己。为确保临床药师较高的工作积极性与主动性,加强药师胜任力评价指标体系的构建,不断提高药师的药学服务能力,通过透明化、明确化专业要求,不断提升专业人员的地位和社会认可度,同时提高对患者服务的能力,确保患者用药安全,赢得患者的较高满意度^[24]。

综上所述,本研究定性和定量相结合,联合运用德尔菲专家咨询法和层次分析法,科学、合理、全面地构建了基于岗位胜任力的三级医院临床药师评价指标体系^[25-26],不仅能完善、优化临床药师培训基地的培养方案,还可以用于医院临床药师岗位培训、考核、评价过程中,激发临床药师的岗位胜任力,更好地服务临床与患者。但本研究尚属于探索性研究,针对临床药师岗位胜任力的各维度考虑、指标内涵的设计存在不足,受限于研究地域范围及样本量,下一步拟基于指标体系,结合医院临床药师工作实际进行实践研究,采用 BP 人工神经网络、数据包络分析等方法建模,进一步调整和优化指标体系。

参考文献

- [1] 国务院办公厅. 关于建立现代医院管理制度的指导意见[EB/OL]. (2017-07-25)[2023-11-28]. https://www.gov.cn/zhengce/content/2017-07/25/content_5213256.htm.
- [2] 国家卫生健康委员会. 关于加快药学服务高质量发展的意见[EB/OL]. (2018-11-21)[2023-11-

- 28]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2019/content_5380378.htm.
- [3] 国家卫生健康委员会. 关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见 [EB/OL]. (2021-08-28) [2023-11-28]. https://www.gov.cn/xinwen/2021-08/28/content_5633894.htm.
- [4] 韦晓玉, 周艳娥. 胜任力视角下的某公立医院岗位设置管理研究[J]. 江苏卫生事业管理, 2023, 34(10):1342-1345.
- [5] 李嘉琪, 张海霞, 李俐, 等. 我国临床药师绩效考核体系的描述性系统评价[J]. 中国医院药学杂志, 2020, 40(3):250-253.
- [6] 刘腾. 基于胜任力的正畸医生招聘评价指标体系研究[D]. 烟台: 鲁东大学, 2023.
- [7] 中国药师协会. 药师药学服务胜任力评价标准(试行)[J]. 中国合理用药探索, 2017, 14(9):1-2.
- [8] 余自成, 任春霞. 美国 ACCP 临床药师胜任力标准[J]. 中国临床药学杂志, 2018, 27(2):113-116.
- [9] 李冬, 王姗姗, 孙东哈, 等. 岗位能力月考核在提高临床护士岗位胜任力中的应用及成效[J]. 湖北医药学院学报, 2023, 42(2):212-215.
- [10] 李伟伟. 蒙医医院护士岗位胜任力评价指标体系的构建[D]. 呼和浩特: 内蒙古医科大学, 2023.
- [11] 任允平, 刘于嫣, 马俊, 等. 基于德尔菲法和层次分析法的临床教学基地教学工作水平评估标准的构建[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(14):147-150.
- [12] 生海燕, 赵颖, 王娅琼, 等. 以岗位胜任力导向的分层递进式培训在内科住培中的应用[J]. 中国继续医学教育, 2023, 15(20):126-131.
- [13] 王金良, 闫石, 倪学勇, 等. 基于胜任力模型的后勤管理队伍全流程培养体系构建与实践[J]. 医院管理论坛, 2023, 40(8):74-79.
- [14] 俞晓东. 中医师岗位胜任力指标体系构建与实证研究[D]. 杭州: 浙江中医药大学, 2023.
- [15] 张君利, 李耀, 初翠英. 基于岗位胜任力的医院药学实践教学探讨[J]. 继续医学教育, 2023, 37(2):132-135.
- [16] 陈会新. 住院医师规范化培训师资岗位胜任力评价指标体系的构建[D]. 青岛: 青岛大学, 2021.
- [17] 徐兴. 提升医院行政管理人才岗位胜任力的思考[J]. 人才资源开发, 2022, 30(21):27-28.
- [18] 宋晓霞, 吴洪儒, 白玉兴, 等. 北京市三甲医院办公室主任岗位胜任力体系构建研究[J]. 医学与社会, 2022, 35(5):130-134.
- [19] 李梅霞. 影像科护士岗位胜任力评价指标体系的构建[D]. 郑州: 郑州大学, 2022.
- [20] 时婧, 佟若菲, 孙燕燕. 儿科住院药师岗位胜任力现状调查[J]. 天津药学, 2021, 33(6):70-74.
- [21] 林箐, 孙璐, 贾英雷, 等. 主治医师临床岗位胜任力评价的实践探索[J]. 中国医院管理, 2021, 41(8):54-57.
- [22] 刘思明, 吴建华, 王婷婷. 新疆某三级医院药师岗位胜任力评价模型构建[J]. 中国药业, 2023, 32(2):9-13.
- [23] 王泽锟, 邢花. 三级甲等医院药师胜任力评价指标体系研究[J]. 药学教育, 2019, 35(6):77-80.
- [24] 张晓雯, 李颖, 晋霞, 等. 基于岗位胜任力的中药临床药师培训学员评价体系构建[J]. 中国药业, 2021, 30(15):19-22.
- [25] 齐铮, 史俊芳, 梁蕊缨, 等. 基于岗位胜任力的中医药自信调查分析[J]. 基础医学教育, 2021, 23(7):502-508.
- [26] 侯胜超, 甘宇慧, 王秀波, 等. 我国医院创新型医学人才评价指标体系构建[J]. 重庆医学, 2022, 51(8):1430-1434.

(收稿日期:2023-12-23 修回日期:2024-03-29)

(编辑:袁皓伟)