

四川省二级甲等及以上公立医疗机构药学人才队伍现状调查*

陈巧玲¹, 魏雨蒙¹, 李娇月^{1△}, 张瑞华¹, 吴正中², 安燕波²

(1. 成都中医药大学管理学院, 四川 成都 610075; 2. 四川省医院协会药事管理专业委员会, 四川 成都 610041)
摘要:目的 为加强药学专业人才培养及提升药学服务和管理水平提供参考。方法 以问卷调查法、访谈法调查四川省二级甲等及以上公立医疗机构药学人才队伍的人员数量和构成情况。结果 药学人员总数2017年有一定增加,但高学历占比较少,临床药师总量有所增加,但未达到配置要求,本科以上学历、初级职称临床药师占比较高。结论 应加强人才引进和培训,提高药学人员素质;建立临床药师培训制度,指导临床合理用药;提高药学人员待遇,建立合理激励机制。

关键词:四川省;公立医疗机构;二级甲等;药学教育;人才队伍建设

中图分类号:R95

文献标识码:A

文章编号:1006-4931(2019)20-0094-03

Investigation on the Status Quo of Pharmaceutical Talents in Public Medical Institutions of Grade - II Class A and Above in Sichuan Province

CHEN Qiaoling¹, WEI Yumeng¹, LI Jiaoyue¹, ZHANG Ruihua¹, WU Zhengzhong², AN Yanbo²

(1. School of Management, Chengdu University of Traditional Chinese Medicine, Chengdu, Sichuan, China 610075; 2. Sichuan Hospital Association Drug Administration, Chengdu, Sichuan, China 610041)

Abstract: Objective To provide reference for strengthening the training of pharmaceutical professionals and improving the level of pharmaceutical care and management. **Methods** Questionnaire survey and interview method were used to investigate the number and composition of pharmaceutical talents in public medical institutions of grade - II class A and above in Sichuan Province. **Results** The total number of pharmacists increased in 2017, but the proportion of highly educated pharmacists was relatively small. The total number of clinical pharmacists increased, but did not meet the configuration requirements. The proportion of clinical pharmacists with the bachelor degree or above and the primary title was relatively high. **Conclusion** It is necessary to strengthen the introduction and training of talents to improve the quality of pharmacists, establish a training system for clinical pharmacists to guide rational drug use, improve the salary and establish a reasonable incentive mechanism for pharmacists.

Key words: Sichuan Province; public medical institutions; grade - II class A; pharmaceutical education; construction of talent team

药学人才队伍的素质和水平决定用药的合理性和安全性。“健康中国”战略的实施也离不开药学人才保驾护航^[1],探索科学合理的药学人才队伍发展思路与策略成为现阶段我国药学事业发展的重点。随着“两票制”与“取消药品加成”政策的推行,各省市纷纷出台相关政策和改革措施,积极推进医院药事服务模式转变、提高药学人才队伍水平,保障人民群众享有安全、有效、优质的药学服务。本研究中对四川省二级甲等及以上公立医疗机构药学人才队伍现状进行调查与问题,并提出建议,为加快药学人才队伍建设、提升药学服务与管理水平提供参考。现报道如下。

1 资料与方法

以四川省所有地市(州)二级甲等及以上公立医疗机构(包括医院、妇幼保健院)为调查对象,通过四川省医院协会向其发送调查表,调查对象单位相应负责人进行填写和报送四川省医院协会的方式进行调查,由管理专业人员进行数据汇总和分析。调查内容包括调查机构基本情况、药学人员构成情况等。共回收201份调查表,其中有效187份,有效率93.03%。根据《2017年

四川卫生健康统计年鉴》,2017年四川省二级甲等及以上医院、妇幼保健院共373家,本次调查的有效样本量共占总数的50.13%。调查机构分布情况见表1。

表1 被调查医疗机构分布情况

项目	机构数量(家)	占比(%)	项目	机构数量(家)	占比(%)
机构等级			机构类别		
三甲	41	21.93	专	13	6.95
三乙	51	27.27	妇	15	8.02
二甲	95	50.80	地区类别		
机构类别			一类	27	14.44
综	115	61.50	二类	152	81.28
中	44	23.53	三类	8	4.28

注:三甲指三级甲等,三乙指三级乙等,二甲指二级甲等;综指综合医院,中指中医医院或中西医结合医院,专指专科医院,妇指妇幼保健院。下表同。

同时,对四川省除成都市、甘孜州、阿坝州之外的18个地市(州)进行实地调研,通过召开座谈会的方式,与被调研机构分管院领导、药剂科(部)负责人及相关人员进行关于医院药学服务管理工作情况的专题访谈。

2 调查结果

结果见表2至表4。

*基金项目:四川省科技厅软科学研究计划项目[2017ZR0094]。

第一作者:陈巧玲,女,在读硕士研究生,研究方向为社会医学与卫生事业管理,(电子信箱)18408270400@163.com。

△通信作者:李娇月,女,硕士研究生,讲师,研究方向为社会医学与卫生事业管理,(电子信箱)1129856428@qq.com。

表2 被调查医疗机构药学人员总体分布

项目	年度	机构等级			机构类别				地区类别			合计
		三甲	三乙	二甲	综	中	专	妇	一类	二类	三类	
药师人数	2016	2 136	1 660	1 397	3 494	1 395	170	134	1 131	3 824	238	5 193
	2017	2 537	1 722	1 434	3 894	1 427	227	145	1 395	4 053	245	5 693
药师占比 (%)	2016	4.02	5.36	4.62	3.93	7.83	4.50	3.49	4.80	4.48	4.35	4.54
	2017	4.01	5.28	4.49	3.80	7.65	8.95	3.48	4.91	4.33	4.16	4.45
医药比	2016	0.14	0.17	0.15	0.13	0.24	0.16	0.13	0.15	0.15	0.14	0.15
	2017	0.13	0.17	0.15	0.13	0.24	0.31	0.13	0.16	0.14	0.13	0.15

表3 被调查医疗机构药剂科人员构成

项目	年度	机构等级			机构类别				地区类别			合计
		三甲	三乙	二甲	综	中	专	妇	一类	二类	三类	
学历 大专及以下 (人)	2016	975	781	993	1 856	742	100	51	528	2 087	135	2 749
	2017	923	770	944	1 776	707	103	51	474	2 032	131	2 637
本科 (人)	2016	1 263	567	443	1 732	389	80	72	696	1 462	115	2 273
	2017	1 352	610	506	1 870	437	86	75	724	1 623	121	2 468
硕士研究生及以上(人)	2016	276	43	21	254	40	44	2	169	163	8	340
	2017	314	51	23	291	46	48	3	176	204	8	388
职称 药士 (人)	2016	345	206	337	505	329	26	28	214	625	49	888
	2017	303	198	327	455	321	27	25	166	614	48	828
药师 (人)	2016	1 235	725	785	1 930	591	143	81	664	1 973	108	2 745
	2017	1 332	725	797	2 018	605	150	81	670	2 078	106	2 854
主管药师 (人)	2016	567	359	282	915	207	55	31	337	796	77	1 208
	2017	596	379	297	967	218	51	36	356	840	76	1 272
副主任药师 (人)	2016	190	72	48	236	62	8	4	81	202	27	310
	2017	215	95	72	289	74	12	7	92	256	34	382
主任药师 (人)	2016	61	3	3	50	14	3	0	8	57	2	67
	2017	59	9	3	53	14	3	1	8	61	2	71

3 问题与分析

3.1 药学人员总量不足,结构不合理

被调查机构药学人员总数不足,基本未达到人员编制比例要求^[2];本次调查中除专科医院外,其他机构的药师人数占卫生技术人员数的比例未达到规定值(8%),人才结构不合理,学历层次较低,本次调查中大专以下学历较多,硕士研究生以上学历较少,高素质人才缺乏;初级职称占比最高,约达70%,二级医疗机构缺少高级职称人才^[3]。部分二级医疗机构药学人员参加继续教育、培训机会较少,且多为短期培训,继续教育学分获取存在困难,专业技术水平难以得到有效提高。部分医疗机构可能由于自身基础薄弱,工作条件有限,对专业的药学人才吸引力不足,在一定程度上影响了药事管理队伍建设^[4];医疗机构自身对药学人员的培训也不够重视,没有对相关人员开展有针对性的系统培训,无法切实提高其药事管理水平。

3.2 临床药师配置不足,素质水平较低

第一,被调查机构现有临床药师数量不足,覆盖临床科室范围不够,基本未达到每100张床位1名临床药师的配置要求,大部分二级和部分三级医疗机构缺少专

表4 被调查医疗机构临床药师构成

项目	年度	机构等级			机构类别				地区类别		
		三甲	三乙	二甲	综	中	专	妇	一类	二类	三类
临床药师总数 (人)	2016	235	143	134	384	81	30	17	140	342	30
	2017	270	158	157	437	97	32	19	158	389	38
临床药师平均数 (人)	2016	5.73	2.80	1.41	3.34	1.84	2.31	1.13	5.19	2.25	3.75
	2017	6.60	3.10	1.65	3.80	2.20	2.50	1.27	5.85	2.56	4.75
每10张床位临床药师数(人)	2016	0.51	0.49	0.48	0.48	0.49	0.85	0.71	0.78	0.43	0.72
	2017	0.53	0.53	0.53	0.51	0.56	0.58	0.73	0.69	0.47	0.85
学历 大专及以下 (人)	2016	15	11	60	64	14	3	5	11	71	4
	2017	13	11	61	64	13	3	5	12	70	3
本科(人)	2016	98	106	73	200	57	8	12	53	202	22
	2017	106	117	90	221	69	10	13	60	221	32
硕士研究生及以上(人)	2016	120	27	2	120	10	19	0	76	69	4
	2017	151	30	6	152	15	19	1	86	97	4
职称 药师(人)	2016	87	68	74	176	31	11	11	57	164	8
	2017	106	62	84	189	40	11	12	61	175	16
主管药师 (人)	2016	94	48	41	133	30	14	6	67	104	12
	2017	105	63	45	159	34	14	6	74	127	12
副主任药师 (人)	2016	43	25	20	65	18	5	0	14	66	8
	2017	47	27	27	74	19	7	1	19	73	10
主任药师 (人)	2016	9	3	0	10	2	0	0	1	10	1
	2017	11	7	1	15	4	0	0	3	15	1

职临床药师^[5]。第二,临床药师工作处于起步阶段,临床药师能力和水平与实际工作的要求还有差距^[2],缺乏资深临床药师及高层次人才,初级职称人员占比最高,硕士研究生及以上学历占比少,部分医院临床药师未经过系统培训,临床知识欠缺,而临床药师培训基地每年招收名额较少,培训周期较长,不能满足医院临床药学的发展需要。第三,现有临床药师事务性工作较多,处方点评工作量大,部分人员受到时间和精力的限制未下科室开展工作,参与查房、会诊、用药咨询与指导的比例较低。上述问题可能是政策制度落实缓慢、临床药师准入门槛不高、药学人才规模和质量不足等多种原因导致的,要得到改善还需要一段时间适应与调整^[6]。

3.3 药学人员薪酬偏低,未体现劳动价值

通过访谈了解到,被调查机构基本都对药师进行了绩效考核,并将考核结果与绩效分配挂钩,但绩效水平较低,大部分医疗机构药剂科绩效与临床科室和医技科室相比差距较大,尤其在药品“零加成”实施后,药剂科的绩效薪酬普遍受影响^[2],药事服务费的缺失也让药学人员的劳动价值无法体现,且大部分医院未独立设置临床药师的绩效^[7],影响其工作积极性。

4 建议

4.1 加强人才引进和培训,提高药学人员素质水平

一是医疗机构要加强人才引进工作^[8],重视药学人才队伍建设,提高对药学人员文化素质、技术职称和实践技能的要求,使药学人员总数达到配置要求;二是药学部