

doi:10.3969/j.issn.1006-4931.2023.02.003

# 新疆某三级医院药师岗位胜任力评价模型构建\*

刘思明<sup>1,2</sup>, 吴建华<sup>1,2,Δ</sup>, 王婷婷<sup>1,2</sup>

(1. 新疆维吾尔自治区人民医院药学部, 新疆 乌鲁木齐 830000; 2. 新疆维吾尔自治区临床药学研究所, 新疆 乌鲁木齐 830000)

**摘要:**目的 构建新疆某三级医院药师岗位胜任力评价模型,为不同药师岗位人才选拔、绩效考核等提供科学管理工具。方法 选取临床药师、审方药师和调剂药师3个岗位进行医院药师岗位胜任力研究。采用专家咨询法筛选指标集,结合层次分析法对指标权重进行赋值;采用现场问卷法收集专家咨询表,以专家权威系数( $Ca$ )和肯德尔协调系数( $Kendall's W$ )综合评估专家意见的可靠性。结果 形成含6个一级指标、30个二级指标的医院药师岗位胜任力指标体系,审方药师与临床药师指标体系基本一致,但与调剂药师存在差异。3个药师岗位胜任力指标权重专家赋值结果均通过一致性检验。 $CR$ 值分别为,调剂药师岗0.0607、审方药师岗0.0545、临床药师岗0.0470。专家组对各岗位胜任力指标权重赋值决策结果, $Ca=0.87$ ,系数 $Kendall's W$ 介于0.1500~0.2130,变异系数 $<0.25$ 。最终得到3个指标及其权重均存在差异的医院药师岗位胜任力评价模型。结论 建立的医院3个药师岗位胜任力评价模型能体现不同药师岗位的工作职责及对能力的要求,可作为人才选拔和绩效考核的工具。

**关键词:**药师;岗位胜任力;层次分析法;三级医院;模型构建

中图分类号:R95

文献标志码:A

文章编号:1006-4931(2023)02-0009-05

## Establishment of Post Competency Evaluation Models for Pharmacists in a Tertiary Hospital in Xinjiang

LIU Siming<sup>1,2</sup>, WU Jianhua<sup>1,2</sup>, WANG Tingting<sup>1,2</sup>

(1. Department of Pharmacy, People's Hospital of Xinjiang Uygur Autonomous Region, Urumqi, Xinjiang, China 830000; 2. Institute of Clinical Pharmacy of Xinjiang Uygur Autonomous Region, Urumqi, Xinjiang, China 830000)

**Abstract: Objective** To establish post competency evaluation models for pharmacists in a tertiary hospital in Xinjiang, and to provide scientific management tools for personnel selection and performance evaluation of different posts of pharmacists. **Methods** The posts of clinical pharmacists, prescription-reviewing pharmacists and dispensing pharmacists were selected to study the post competency of hospital pharmacists. The expert consultation method was used to screen indexes, and the analytic hierarchy process was used to assign the index weight. The expert consultation table was collected by on-site questionnaire, and the reliability of experts' opinions was comprehensively evaluated by the expert authority coefficient ( $Ca$ ) and Kendall's consistency coefficient ( $Kendall's W$ ). **Results** A post competency index system of hospital pharmacists was formed with six first-level indexes and thirty second-level indexes. The index system of prescription-reviewing pharmacists was similar to that of clinical pharmacists, but there were differences with that of dispensing pharmacists. For the weights of competency index in the three posts of pharmacists, the results of the expert assignment all passed the consistency test. The  $CR$  values were 0.0607 for the post of dispensing pharmacists, 0.0545 for the post of prescription-reviewing pharmacists and 0.0470 for the post of clinical pharmacists. The decision-making results of the expert group on the weight assignment of competency indexes for each post were as follows:  $Ca=0.87$ ,  $Kendall's W$  was in the range of 0.1500-0.2130, and the coefficient of variation was less than 0.25. Finally, three competency evaluation models for hospital pharmacists with different indexes and their weights were obtained. **Conclusion** The established three competency evaluation models of hospital pharmacists have certain reliability, which can reflect the job responsibilities and ability requirements of different pharmacist posts, and can be used as a tool for personnel selection and performance evaluation.

**Key words:** pharmacists; post competence; analytic hierarchy process; tertiary hospital; model establishing

岗位胜任力是从事某个特定岗位应具备的相应能力,能结合不同岗位的工作任务和要求,确保该岗位工作人员能完成相应工作要求的个人能力整体结构特征的总和<sup>[1]</sup>。目前,美国、英国、新西兰、澳大利亚、加拿大、

\*基金项目:新疆维吾尔自治区自然科学基金[2019D01C139]。

第一作者:刘思明,女,大学本科,主管药师,研究方向为临床药学及药事管理,(电话)0991-8562413(电子信箱)13899964103@163.com。

Δ通信作者:吴建华,女,硕士研究生(同等学力),主任药师,研究方向为临床药学及医院药学,(电话)0991-8564598(电子信箱)1520580268@qq.com。

韩国、日本等国制定了符合本国国情的社区药师、医院药师、临床药师的胜任力标准<sup>[2-4]</sup>,作为药师能力评价、职业培训指引与绩效评估的工具。李悦等<sup>[5]</sup>关于国内外药师胜任力模型的全国性问卷调查结果提示,不同级别医疗机构和不同药师岗位的胜任力模型要素及要素权重应根据实际工作要求进行区分。2017年中国药师协会发布《药师药学服务胜任力评价标准(试行)》<sup>[6]</sup>(以下简称《标准》),适用对象为零售药店和医疗机构的药师。但医疗机构药师岗位细化,不同药师岗位工作任务及要求存在差异性,利用《标准》评价可能不具有普遍适用性。为此,本研究中以《标准》为基础模型框架,梳理新疆某三级医院药师岗位(调剂药师、临床药师、审方药师)的工作职责,以构建不同药师岗位胜任力模型,为医院药学人才培养、选拔与绩效考核提供科学工具。现报道如下。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

根据新疆某三级医院药学学科发展和药师人才队伍建设需求,选取临床药师、审方药师和调剂药师岗位进行医院药师岗位胜任力研究。

### 1.2 指标集筛选

以《标准》中的6个一级指标、27个二级指标为基础,结合新疆某三级医院临床药师、审方药师和调剂药师3个岗位的工作职责,另选取国际药学联合会及美国、英国、新西兰、加拿大、澳大利亚、日本、韩国7国药师胜任力模型中22个二级指标,作为备选指标。采用专家咨询法确定指标集。专家选取标准:具有至少2个上述药师岗位的工作经历;具有行政职务;中级及以上药学技术职称。共遴选出7名药学专家进行线下咨询会议。其中男4名,女3名;平均年龄(47.43±5.38)岁;平均工作年限(24.86±6.49)年;主任药师5名,副主任药师1名,主管药师1名;硕士4名,本科3名。由其对前述选取的一级指标和二级指标逐一进行重要性评价,对需新增、合并或删除的指标提出具体修改意见和建议,并对各二级指标内涵进行讨论及确认。重要性评价采用Likert 5级量表,量表中不重要、比较不重要、一般、比较重要、非常重要分别赋值1,2,3,4,5分。

### 1.3 指标权重赋值

运用专家咨询法和层次分析法对指标权重赋值。专家确认岗位胜任力指标集及指标内涵后,填写专家咨询表中“判断依据对专家判断影响”和“岗位胜任力指标熟悉程度”两部分内容,最后对3个药师岗位胜任力的一级和二级指标进行权重赋值。 $CR$ 为各指标专家组赋值结果组合一致性比例,取值范围为0~0.1,小于0.1即为通过一致性检验;越趋近于0,说明一致性越

好。指标权重赋值结果认可度评价,专家组采用Likert 5级量表,分为完全不同意、不太同意、一般、同意、完全同意,分别赋值1,2,3,4,5分。

### 1.4 专家权威系数及协调程度

采用专家权威系数( $Ca$ )和肯德尔协调系数( $Kendall's W$ )综合评估专家意见的可靠性。 $Ca$ 越大,表明专家权威性越高,意见越有价值,咨询结果越可靠。 $Ca$ 由专家对问题作出判断的依据( $Ci$ )和对指标的熟悉程度系数( $Cs$ )决定。 $Ca = (Ci + Cs) / 2$ 。 $Ci$ 和 $Cs$ 均为专家自评结果,一般 $Ca \geq 0.7$ 为可接受信度。 $Kendall's W$ 表示专家之间的协调程度,介于0.2~0.4之间,说明一致性程度一般,评价结果可接受。

专家对问题作出判断的依据包含4个维度,每个维度分为大、中、小3种程度,由大到小分别赋值为,理论分析(0.30,0.20,0.10),实践经验(0.45,0.35,0.20),参考文献(0.20,0.15,0.10),直观判断(0.05,0.05,0.05)。专家对指标的熟悉程度分为熟悉、较熟悉、一般、不太熟悉、不了解,分别赋值为1.0,0.8,0.5,0.2,0。

### 1.5 数据获取与处理

采用现场问卷调查法收集专家咨询表数据,双人核对录入WPS Excel 2019软件。层次分析采用Yaahp v12.6软件,每个岗位胜任力指标赋值的专家权重相等,每个专家对不同岗位胜任力指标赋值权重相同,采用排序向量加权几何平均法得出各指标权重值;其他数据分析采用Excel 2019软件、SPSS 26.0软件,计量资料以 $\bar{X} \pm s$ 表示,计数资料用率或构成比(%)表示; $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

## 2 结果与分析

### 2.1 专家权威系数及协调程度

在岗位胜任力指标权重赋值现场会议中,专家对判断的依据和指标熟悉程度进行自我评价。结果 $Ci = 0.89$ , $Cs = 0.85$ , $Ca = 0.87$ ,表明参加本研究的7名专家权威程度较高;调剂药师、审方药师、临床药师各二级指标权重赋值结果专家认可度的 $Kendall's W$ 分别为0.213 0( $P = 0.042 0$ )、0.150 0( $P = 0.393 0$ )、0.162 0( $P = 0.286 0$ ),各二级指标认可度评分的变异系数均小于0.25,说明专家认可度评分趋于一致。上述结果说明,3个药师岗位胜任力指标体系具有一定可靠性。详见表1(其中, $\geq 4$ 分的二级指标数量占二级指标总数量比例即为二级指标认可率)。

### 2.2 专家咨询和层次分析结果

经2次专家咨询会议,备选指标保留“促进公众健康”“教育与培训”“质量保证”“供应链管理”,其中“供应链管理”仅用于调剂药师岗位胜任力指标体系。专家组定义了新增指标内涵,并修改二级指标“沟通协调能

表1 医院药师岗位胜任力指标专家咨询结果

Tab. 1 Results of expert consultation on the post competency indexes of hospital pharmacists

一级 指标	《标准》		调剂药师		审方药师		临床药师	
	二级指标及内涵	修改建议	修改后指标内涵	修改 建议	修改后指标 内涵	修改 建议	修改后指标 内涵	
个人素养	诚实守信	无		无	无		无	
	认真负责	无		无	无		无	
	爱岗敬业	无		无	无		无	
	服务意识	无		无	无		无	
	严谨有序	无		无	无		无	
基本知识	心理学知识	无		无	无		无	
	药学计算知识	无		无	无		无	
	计算机知识	无		无	无		无	
	外语知识:了解国内外医药新动态、新技术及新知识,并运用其进行交流与服务	删除指标		无			无	
基本技能	统计学知识	无		无	无		无	
	临床思维能力	无		无	无		无	
	解决问题能力	无		无	无		无	
	团队合作能力	无		无	无		无	
	采集与分析信息能力	无		无	无		无	
	沟通协调能力:善于交流,妥善处理各种人际关系,促进相互理解,有获得他人支持与配合的能力	扩充内涵	增加“建立信赖关系”		同调剂药师			
	学习发展能力:不断学习,增加学识、提高技能,通过汲取自己或他人经验教训、科研成果等方式,获得有利于未来发展的能力	扩充内涵	增加“具备将实际问题转化为科学研究的能力;具备创新能力”		同调剂药师			
		增加“促进公众健康”	具有健康促进意识,积极主动地向患者及其家属、普通人群开展多种形式的药学科普教育,以达到提高公众健康意识及合理使用药品的目的		同调剂药师			
		增加“教育与培训”	具有教学意识,主动对药学生及低年资药师进行药学实践教学;应向护理、医疗、检验等其他相关医疗人员传授药学知识及相关进展		同调剂药师			
		增加“质量保证”	采用合理的质量标准,识别风险,确保适当的质量控制措施的执行和风险管理		同调剂药师			
专业知识	增加“供应链管理”	能正确执行药品供应链各环节的工作任务,保证药品的正常供应和质量管理,包括定期养护、盘点药品;对各环节产生的文档按规定期限妥善保管;对药品供应链相关场所按有关规定合理规划、使用		无		无		
	相关法律法规知识	无		无		无		
	临床医学知识	无		无		无		
	药物治疗学知识	无		无		无		
	药学专业知识	无		无		无		
	专业技能	处方调剂能力	无		无		无	
		药学咨询能力	无		无		无	
		药物治疗管理能力	无		无		无	
		药物治疗评价能力	无		无		无	
	内驱力	影响力:能通过专业能力、人际关系、个人魅力等影响他人,使其接受自己的观点或产生预想行为的能力	扩充内涵	增加“有自信”		同调剂药师		
成就感		无		无		无		
同理心		无		无		无		

表2 医院药师岗位二级指标层次分析及专家认可度结果(n=7)

Tab. 2 Results of hierarchical analysis and experts' recognition of secondary indexes for hospital pharmacists' posts (n=7)

指标	调剂药师岗(CR=0.0607)				审方药师岗(CR=0.0545)				临床药师岗(CR=0.0470)				
	一级指	二级指	认可度	变异	一级指	二级指	认可度	变异	一级指	二级指	认可度	变异	
	标权重	标权重	得分	系数	标权重	标权重	得分	系数	标权重	标权重	得分	系数	
B1个人素养	诚实守信	0.2698	0.0641	5.00±0.00	0.00	0.2251	0.0408	4.86±0.24	0.05	0.2070	0.0376	4.71±0.41	0.09
	认真负责		0.0589	5.00±0.00	0.00		0.0612	5.00±0.00	0.00		0.0393	4.86±0.24	0.05
	爱岗敬业		0.0564	5.00±0.00	0.00		0.0439	5.00±0.00	0.00		0.0495	4.86±0.24	0.05
	服务意识		0.0493	5.00±0.00	0.00		0.0393	4.86±0.24	0.05		0.0446	4.86±0.24	0.05
	严谨有序		0.0410	5.00±0.00	0.00		0.0399	4.86±0.24	0.05		0.0360	4.86±0.24	0.05
B2基本知识	心理学知识	0.0932	0.0185	5.00±0.00	0.00	0.1035	0.0221	5.00±0.00	0.00	0.0701	0.0194	5.00±0.00	0.00
	药理学知识		0.0369	5.00±0.00	0.00		0.0364	5.00±0.00	0.00		0.0206	5.00±0.00	0.00
	计算机知识		0.0231	5.00±0.00	0.00		0.0219	5.00±0.00	0.00		0.0092	5.00±0.00	0.00
	外语知识						0.0089	5.00±0.00	0.00		0.0094	5.00±0.00	0.00
	统计学知识		0.0147	5.00±0.00	0.00		0.0142	5.00±0.00	0.00		0.0114	5.00±0.00	0.00
B3基本技能	临床思维能力	0.1241	0.0044	4.86±0.24	0.05	0.1138	0.0133	4.86±0.24	0.05	0.1111	0.0163	5.00±0.00	0.00
	解决问题能力		0.0154	5.00±0.00	0.00		0.0188	5.00±0.00	0.00		0.0170	5.00±0.00	0.00
	团队合作能力		0.0125	5.00±0.00	0.00		0.0095	5.00±0.00	0.00		0.0094	5.00±0.00	0.00
	采集与分析信息能力		0.0065	4.86±0.24	0.05		0.0113	5.00±0.00	0.00		0.0119	4.86±0.24	0.05
	沟通协调能力		0.0133	5.00±0.00	0.00		0.0168	5.00±0.00	0.00		0.0152	5.00±0.00	0.00
	学习发展能力		0.0078	4.86±0.24	0.05		0.0104	5.00±0.00	0.00		0.0117	5.00±0.00	0.00
	促进公众健康		0.0059	5.00±0.00	0.00		0.0072	4.86±0.24	0.05		0.0079	4.86±0.24	0.05
	教育与培训		0.0058	5.00±0.00	0.00		0.0059	4.86±0.24	0.05		0.0068	4.86±0.24	0.05
	质量保证		0.0281	4.57±0.49	0.11		0.0206	5.00±0.00	0.00		0.0149	5.00±0.00	0.00
供应链管理		0.0246	4.86±0.24	0.05									
B4专业知识	相关法律法规知识	0.2103	0.0789	4.86±0.24	0.05	0.2168	0.0479	5.00±0.00	0.00	0.2145	0.0472	4.71±0.41	0.09
	临床医学知识		0.0184	5.00±0.00	0.00		0.0276	5.00±0.00	0.00		0.0394	5.00±0.00	0.00
	药物治疗学知识		0.0510	5.00±0.00	0.00		0.0799	5.00±0.00	0.00		0.0754	5.00±0.00	0.00
	药学专业知识		0.0621	5.00±0.00	0.00		0.0614	5.00±0.00	0.00		0.0525	5.00±0.00	0.00
B5专业技能	处方调剂能力	0.2020	0.0940	5.00±0.00	0.00	0.2373	0.0190	4.86±0.24	0.05	0.2514	0.0162	5.00±0.00	0.00
	药学咨询能力		0.0597	5.00±0.00	0.00		0.0893	4.86±0.24	0.05		0.0395	5.00±0.00	0.00
	药物治疗管理能力		0.0230	4.86±0.24	0.05		0.0564	4.71±0.41	0.09		0.0936	5.00±0.00	0.00
	药物治疗评价能力		0.0254	5.00±0.00	0.00		0.0726	4.71±0.41	0.09		0.1021	5.00±0.00	0.00
B6内驱力	影响力	0.1006	0.0325	5.00±0.00	0.00	0.1035	0.0440	4.86±0.24	0.05	0.1458	0.0727	5.00±0.00	0.00
	成就感		0.0342	5.00±0.00	0.00		0.0303	5.00±0.00	0.00		0.0376	5.00±0.00	0.00
	同理心		0.0338	5.00±0.00	0.00		0.0292	5.00±0.00	0.00		0.0356	5.00±0.00	0.00
二级指标认可率(%)			100.00				100.00				100.00		
Kendall's W			0.2130				0.1500				0.1620		
P值			0.0420				0.3930				0.2860		

力”“学习发展能力”“影响力”的内涵;最终确定3个药师岗位胜任力指标体系均包括6个一级指标,30个二级指标,但具体指标有差异;其中调剂药师指标体系的二级指标中包含“供应链管理”,而不包含“外语知识”,审方药师和临床药师指标体系则反之;非新增二级指标和未扩展定义二级指标的含义与《标准》中一致,故不再赘述。专家组一致认为,现有指标能全面评价3个药师岗位胜任力,无须新增指标。经专家咨询后的指标及

其含义见表1(其中二级指标内涵仅罗列有调整的)。

层次分析结果如表2所示。采用最大改进方向算法构建药师岗位胜任力指标判断矩阵3个,部分矩阵经修正后CR为0.0470~0.0607,说明专家权重赋值结果较一致,具有一定可靠性。

### 3 讨论

#### 3.1 模型存在岗位差异

本研究中构建的新疆三级医院调剂药师、审方药

师、临床药师3个药师岗位胜任力模型有2个特点,一是部分指标反映了特定岗位胜任力,但并非所有药师岗位胜任力的必备指标,如“供应链管理”仅符合调剂药师岗位工作职责和能力要求,审方药师和临床药师工作内容不涉及药品供应链相关工作,其胜任力评价无须纳入该指标;专家组认为,调剂药师岗对外语知识要求极低,一致通过该岗位胜任力指标体系删除“外语知识”。二是不同岗位相同指标权重存在差异,如审方药师和临床药师胜任力模型中的“药物治疗评价能力”和“药物治疗管理能力”的权重均高于调剂药师,这与药物治疗管理与评价相关工作占审方药师和临床药师工作内容比例较大的情形相符。说明本研究中构建的3个关于药师岗位胜任力的模型能体现相应药师岗位工作职责及岗位对药师能力的要求。

### 3.2 构建模型的意义

胜任力模型作为人力资源管理的重要工具,被广泛用于人才选拔、绩效考核、能力培养等场景中<sup>[7]</sup>。部分国内研究验证了药师胜任力评价模型的应用范围,如阮广新等<sup>[8]</sup>验证了基层医院药师胜任力评价指标体系的有效性并鉴别了优秀药师和普通药师的能力。闫存玲等<sup>[9]</sup>基于模糊综合评价法,使用《标准》对医院药师进行胜任力评价,结果表明,胜任力标准可发现药师服务能力的优势与不足,可为药师服务能力培训项目的开发提供指导依据。姜亚莉等<sup>[10]</sup>构建了家庭药师岗位胜任力评价指标体系,其实践研究结果提示,家庭药师岗位胜任力评价指标体系可为该岗位人才培养和考核评价提供量化依据。本研究中构建药师岗位胜任力模型的目的是为评估各岗位药师绩效表现,引导开发适用于本院药师的培训项目,以及为建立药学人才选拔标准提供科学工具。在岗位评价指标选取和指标权重赋值时,同时考虑指标对岗位基本胜任力的诠释与对绩效优异者的鉴别能力,以确保构建的岗位胜任力模型能适用于上述场景。如审方药师岗位胜任力模型不仅可运用于审方药师的绩效考核评价,还可作为其他岗位药师竞聘审方药师岗位时的选拔标准,同时也可发现审方药师储备人才岗位胜任力的不足,作为岗位胜任力为导向的审方药师培训项目开发的指导依据。

### 3.3 考评方式待优化

目前国内药师胜任力评价的研究<sup>[9-12]</sup>多采用Likert量表、加权逼近理想解排序法、模糊综合评价法,以药师自评的方式进行调查评价,不排除存在自评时倾向于选择最受认可的选项从而出现反映偏差的问题<sup>[13]</sup>。阮广新等<sup>[8]</sup>及王泽锟等<sup>[14]</sup>以多人考评小组对药

师胜任力进行评价,虽规避了自评反映偏差,但与其他研究同为评价人员的主观判断,属定性测量结果。陆萍等<sup>[15]</sup>在家庭医生岗位胜任力考评办法中将测评指标与考评办法一一对应,区分定量评价指标与定性评价指标,最终考评办法中定性测量占比仅为1.54%,这在一定程度上保证考评办法的客观性,值得药师岗位胜任力评价借鉴。基于前述研究结果与经验总结,本研究下一阶段将结合模糊综合评价的定量与定性评价方法<sup>[16]</sup>制定药师岗位胜任力考评方式,以验证模型的可行性及有效性。

### 参考文献

- [1] 中正付,韩布新,杨秀木,等.胜任力对全科医生工作满意度的影响:工作绩效和组织认同的链式中介作用[J].中国临床心理学杂志,2018,26(5):1021-1025.
  - [2] 高一强,闫雪莲,梅丹,等.国内外医院药师胜任力研究进展[J].中国药师,2021,24(12):2244-2248.
  - [3] 邱云端,俞越,徐晓媛.国外药师胜任力标准比较研究[J].药学教育,2015,31(2):8.
  - [4] 余自成,任春霞,朱珠.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.
  - [5] 李悦,王文洁,罗跃娥.药学专业药师岗位胜任力核心因素的调查研究[J].中国高等医学教育,2018(9):11-12.
  - [6] 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.
  - [7] 钱蕾,刘玉秀,黄晓晖,等.基于胜任力模型管理临床药师的思考与建议[J].东南国防医药,2021,23(3):324-327.
  - [8] 阮广新,劳荣巨,何淑妍,等.基层医院药师胜任力评价指标体系的构建[J].实用药物与临床,2017,20(7):856-860.
  - [9] 闫存玲,邢玥.基于因子分析和模糊综合评价法的医院药师药学服务胜任力研究[J].中国药房,2022,33(2):240-243.
  - [10] 姜亚莉,黄富宏,徐立梅,等.家庭药师岗位胜任力评价指标体系的构建与应用[J].中国药业,2020,29(16):1-4.
  - [11] 卢今,沈爱宗,唐丽琴,等.医院药师岗位胜任力现状调查[J].药学教育,2018,34(5):68-71.
  - [12] 刘耀,宋林,刘芳,等.用加权逼近理想解排序法进行药学专业研究生临床药学岗位胜任力评价[J].药学服务与研究,2019,19(4):299-303.
  - [13] 陈慧斯.医院感染预防与控制人员岗位胜任力评价模型构建与实证研究[D].长春:吉林大学,2019.
  - [14] 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.
  - [15] 陆萍,戈园园,钱志龙,等.基于岗位胜任力的家庭医生综合能力考评办法开发研究[J].中国全科医学,2020,23(28):3561-3568.
  - [16] 杜栋,庞庆华,吴炎.现代综合评价方法与案例精选(第3版)[M].北京:清华大学出版社,2015:37-64.
- (收稿日期:2022-05-11;修回日期:2022-10-03)