

·执业药师队伍建设专题·

编者按:随着“健康中国战略”的持续推进,医药卫生体制改革的进一步深入,以及医学、药学科学技术的不断进步,零售药店的执业药师运用药学或中药学专业知识,向消费者提供合格药品和以药物治疗为目的的相关服务,包括用药指导、疗效和药品不良反应的监护,以及药品销售以外的疾病治疗指导、健康教育等,发挥着越来越重要的作用,引起了学界、业界乃至整个社会的高度关注。为了加强执业药师队伍建设,提升执业药师药学服务水平,以国家药品监督管理局执业药师资格认证中心为核心的研究团队围绕执业药师职业资格考试报名条件、准入考试成绩、注册管理、继续教育、药学服务规范等环节,以及执业药师提高执业能力的必要性与在不同地区零售药店配备执业药师的可行性开展了大量的相关研究,取得了丰硕成果。为此,本刊特开设“执业药师队伍建设”专题,组织专家专栏文章,旨在为健全和完善执业药师制度提供决策建议。



专题主持人:叶桦,男,理学硕士,复旦大学药学院药事管理学副教授。主要从事药事管理法律法规及国家药物政策的研究与教学;主持完成多项国家级课题,对加强执业药师制度建设开展了长期研究,以第一作者或通信作者在国内核心期刊发表论文 100 余篇,编写教材、专著 10 余部。现为中国药学会药事管理专业委员会委员,上海市药学会药事管理专业委员会名誉主任委员。

中图分类号:R95 文献标志码:A 文章编号:1006-4931(2023)24-0001-05
doi:10.3969/j.issn.1006-4931.2023.24.001



新时代加强我国执业药师人才队伍建设路径探索*

李朝辉,周 玥,张婷婷

(国家药品监督管理局执业药师资格认证中心,北京 100061)



专家简介:李朝辉,女,硕士,副主任药师,现任国家药品监督管理局执业药师资格认证中心注册管理处处长。主要从事执业药师注册管理,注册工作标准和规范制订,执业药师队伍发展战略研究,执业药师能力与学历提升等工作。参与执业药师相关政策研究课题 10 余项,以第一作者在国内核心期刊发表论文 30 余篇。

摘要:目的 探索加强我国执业药师人才队伍建设的路径和方法。方法 通过提取国内外相关官方网站的资料及检索文献,研究我国执业药师人才队伍发展现状、面临的形势及存在的问题;通过与国外执业药师人才队伍、国内医护人才队伍建设情况进行对比分析,探索加强我国执业药师人才队伍建设的途径。结果 目前,我国执业药师人才队伍建设各项制度不断健全,管理体制机制不断完善,资源总量稳步增长,但总体水平较低,主要表现为执业药师法律保障层级低,人才队伍结构欠合理,区域分布不均衡,发挥作用欠缺等。结论 建议管理部门可通过加强顶层设计、制订人才发展规划,完善准入标准、建立人才评价机制,加强培养力度、提升人才能力素质,推进协同发展、完善人才交流机制,施行动态全程监管、建立人才激励机制,加强投入保障、严格人才规范管理,促进执业药师人才服务能力提高与结构优化,为服务于药品监管及健康中国建设奠定坚实的人才基础。

关键词:执业药师;人才队伍;药学服务;培训体系;能力素质

Path Exploration of Strengthening the Construction of China's Licensed Pharmacist Talent Team in New Era

LI Zhaohui, ZHOU Yue, ZHANG Tingting

(Certification Center for Licensed Pharmacist of National Medical Products Administration, Beijing, China 100061)

Abstract: Objective To investigate the paths and methods to strengthen the construction of the licensed pharmacist talent team in China. **Methods** Relevant data in the official websites at home and abroad and literature in the databases were obtained to study the current development status and existing problems of licensed pharmacist talent team in China. The paths to strengthen the construction of licensed pharmacist talent teams in China were explored by the comparative analysis with the construction of foreign licensed pharmacist talent teams and domestic medical and nursing talent teams. **Results** At present, various systems for the construction of the licensed pharmacist talent team in China are constantly improving, the management systems and mechanisms are constantly perfecting, and the total amount of resources is steadily increasing. However, the overall level of licensed pharmacist talent team in China was relatively low, mainly manifested in the low level of legal protection for licensed pharmacists, irrational structure of the talent team, uneven regional distribution, and insufficient role of licensed pharmacists. **Conclusion** In order to improve the service level, optimize the structure of licensed pharmacists, lay a solid talent foundation for the drug supervision and construction of a healthy China, it is suggested that the management departments should strengthen the top-level design, formulate talent

* 基金项目:国家药品监督管理局委托课题[NMPA2020]。

第一作者:李朝辉,女,硕士,副主任药师,研究方向为药事管理、合理用药,(电子信箱)582567962@qq.com。

development plan, improve access standard, establish talent evaluation mechanism, strengthen training, improve talent ability and quality, promote coordinated development, improve talent exchange mechanism, implement dynamic whole - process supervision, establish talent incentive mechanism, strengthen investment and strictly regulate talent management.

Key words: licensed pharmacist; talent team; pharmaceutical care; training system; ability and quality

《“十四五”国民健康规划》提出,到2025年,我国卫生健康体系将更加完善。党的二十大报告将“建成健康中国”作为到2035年我国发展的总体目标之一。药品安全事关人民群众身体健康和生命安全,事关健康中国建设,是重大的基本民生问题。促进药品监管事业高质量发展,人才是关键。执业药师制度是我国药品监管体系中体现“人民药监为人民”的重要制度。执业药师是开展药品质量管理和提供药学服务的专业力量、合理用药的重要保障、人民群众健康的守护者。在此,以“pharmacy”“pharmacist”“人才”“统计”等为关键词,检索国际药学联合会网站、国家相关部委政务服务网站发布的文件和报告等资料,以及中国知网刊载文献,汇总“人才队伍”相关资料,分析执业药师制度建设、人才结构、区域分布、作用发挥等内容。通过梳理执业药师人才队伍的发展现状、面临形势及存在问题,探索加强人才队伍建设的途径,以期为建设高素质、专业化执业药师人才队伍提供参考。现介绍如下。

1 我国执业药师人才队伍概况

1.1 发展现状

执业药师人才队伍建设各项制度不断健全。《药品管理法》(2019年)第四十二条规定,从事药品生产活动,必须有依法经过资格认定的药学技术人员。第五十二条、第六十九条分别规定,药品经营企业、医疗机构必须有依法经过资格认定的药师或者其他药学技术人员。第五十八条、第六十九条规定,依法经过资格认定的药师或者其他药学技术人员负责本企业(本单位)的药品管理、处方审核和调配、合理用药指导工作^[1-2]。《执业药师职业资格制度规定》《执业药师注册管理办法》亦相继修订印发。《国家药品安全“十二五”规划》《“十三五”国家药品安全规划》《“十四五”国家药品安全及促进高质量发展规划》均对加强执业药师队伍建设提出明确要求^[3]。

执业药师人才队伍管理体制机制不断完善。经过国家药品监督管理部门和相关部门多年的改革和探索,我国执业药师人才队伍管理体制机制不断完善。建立了统一的执业药师人才队伍管理体制、资格考试和注册制度、网络服务平台。各级药品监督管理部门根据职责对执业药师执业行为进行监管^[4]。执业药师职业资格已纳入《国家职业资格目录》^[5],是全国专业技术人员33项准入类职业资格之一,是针对药学技术人员的唯

一准入类国家职业资格。

执业药师人才队伍资源总量稳步增长。2015年至2022年,执业药师人才队伍规模不断壮大。截至2022年底,全国通过执业药师职业资格考试总人数累计达147万人,较2015年的64.6万人增长了82.4万人(年均增长12.6%);执业药师注册人数为70.9万人,较2015年的25.8万人增长了45.1万人(年均增长15.7%);零售药店执业药师注册人数为64.5万人,较2015年的21.8万人增长了42.7万人(年均增长17.0%);每万人口执业药师数为5.0人,较2015年的1.9人增长了3.1人^[6],年均增长15.7%。详见图1和图2。

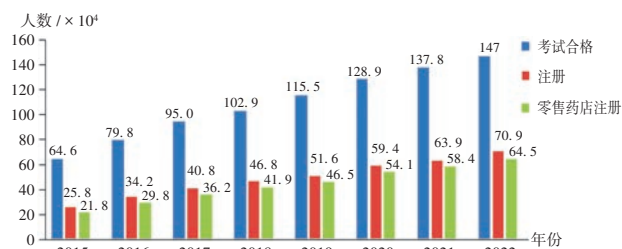


图1 2015年至2021年执业药师考试合格和注册情况

Fig. 1 Examination qualification and registration information of licensed pharmacists from 2015 to 2021

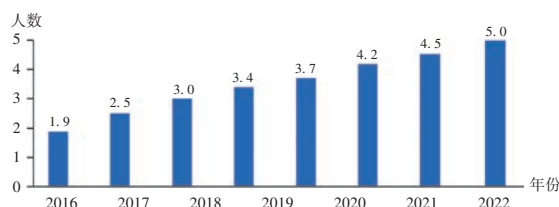


图2 2015年至2021年每万人口执业药师数量变化情况

Fig. 2 Quantity of licensed pharmacists per 10 000 population from 2015 to 2021

截至2023年10月底,全国在注册有效期内的执业药师累计77.6万人,每万人口执业药师数5.5人。注册在药品零售企业的执业药师70.4万人(90.60%)。注册在药品批发企业、药品生产企业、医疗机构和其他领域的执业药师分别为44 900人、5 381人、22 314人、189人^[7]。

1.2 面临形势及存在问题

促进药品监管事业高质量发展,推动健康中国建设,人才是第一资源。经过近30年的发展,我国执业药师人才队伍不断壮大,但必须看到,我国执业药师人才队伍建设尚不能完全适应新形势、新任务、新要求,具体表现为,一是执业药师法律保障层级低。法律建设尚不完善,目前还没有专门的执业药师法对执业药师活

动进行规定和保障其权益。二是执业药师人才队伍结构欠合理。我国执业药师队伍整体素质不高,低学历层次执业药师和相关专业人数占比较高,与社会经济发展和人民群众不断提升的安全合理用药需求存在较大的差距。三是执业药师人才区域分布仍不均衡。执业药师队伍分布存在地区、城乡之间发展不平衡不充分的问题,中西部地区特别是西部地区执业药师人数偏少。四是执业药师作用发挥欠缺。药品零售行业集中度和连锁率有待进一步提高,药品零售企业规模小、分布不均的问题仍然突出,药品零售企业执业药师配备和作用发挥仍不足^[8-10]。

2 我国执业药师人才队伍未来发展趋势

2.1 国外执业药师人才队伍对比分析

执业药师是一个国家社会福利水平、人民保健水平的衡量指标之一,建立一支适应经济发展水平的执业药师人才队伍有利于国家经济社会的整体发展。执业药师资格制度是国际通行的职业资格制度,学习并借鉴国外成功的执业药师资格制度经验是发展我国执业药师人才队伍的重要途径之一。

国外执业药师资格制度和人才队伍建设有以下特点。一是执业药师具有较高的社会认可度和社会地位,受公众信任和尊重。二是国家普遍重视立法,规范执业药师管理。绝大多数国家都制定颁布了《药师法》《药房法》或相应的执业药师管理制度,并形成了一套较完备的规范执业药师准入、注册、继续教育和执业行为的法律法规体系。如英国早在1874年便通过立法确定了执业药师制度,日本、美国也均于19世纪70年代制定了相应的执业药师法。三是执业准入门槛普遍较高。由于执业药师的职业与公众健康息息相关,所以绝大多数国家对执业药师的执业准入提出了较高要求,几乎全部要求学历为药学本科及以上,且仅限于药学专业,而不允许相关专业报考执业药师。英国从2000年开始设立M. Pharm. 作为专业的药学学位,只有获得该学位的学生才能报考执业药师。四是重视执业药师实践技能的培养,要求其持续参加继续教育,以保持和不断提高其业务水平。五是发挥执业药师药学服务作用已成为一种共识。在推行自我药疗,保障安全、合理用药和提升健康生活品质方面,执业药师展现出特有的优势与作用^[11-12]。

每万人口执业药师数是反映公众能获得执业药师提供药学服务水平的标准。国际药学联合会2021年公布的全球范围内每万人口执业药师数中值为8.54人,每万人口零售药店执业药师数为5.14人,平均每家药店拥有1.88名执业药师^[13]。

2.2 国内医护人才队伍对比分析

我国高度重视医护人才队伍建设,提高医护人才

素质和服务能力,创新卫生健康人才政策,激发人才活力。我国医护人才队伍建设具有以下特点。

重视立法,规范医护人员管理:医师、护士职业资格与执业药师职业资格同属《国家职业资格目录》中准人类专业技术人员职业资格,其法律法规建设走在前列。1998年我国颁布《中华人民共和国执业医师法》(2022年3月1日已废止)。2021年8月修订颁布的《中华人民共和国医师法》明确指出,医师是指依法取得医师资格,经注册在医疗卫生机构中执业的专业医务人员,包括执业医师和执业助理医师。2008年1月颁布的《护士条例》明确指出,护士是指经执业注册取得护士执业证书,依照本条例规定从事护理活动,履行保护生命、减轻痛苦、增进健康职责的卫生技术人员。

医护人才结构和区域分布不断优化:“十三五”期间村卫生人员中,执业(助理)医师占比由21.4%提高到32.3%,注册护士占比由7.3%提高到12.8%,乡村医生占比则由66.5%下降到51.8%。

医护人才制度机制不断完善:医教协同深化医学人才培养制度改革,毕业后医学教育质量不断提高;适应服务需求,不断探索城乡卫生人才一体化、县管乡用、特设岗位等人才流动配置新机制;推进公立医院薪酬制度改革试点,完善基层医疗卫生机构绩效工资政策,体现医务人员价值。

医护人才发展的理念不断创新、环境不断优化:国家设立中国医师节,《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》设立医疗卫生人员专章,保障医疗卫生人员权益,弘扬尊医重卫的社会氛围^[14]。在此背景下,医护人才资源总量稳步增长。截至2021年,我国执业(助理)医师达428.7万人、注册护士达501.8万人^[15]。

2.3 我国执业药师人才队伍发展趋势预测

2021年末,我国有10.5万家乡镇及以上的医疗机构^[15]。按每家平均需要5名执业药师测算,需要52.5万名执业药师。我国零售药店总量已达59.3万家^[16],每家药店服务人口数为2382人,已达到发达国家水平。据此测算,如果按每个药店平均配备2名执业药师计算,我国药店需要118.6万名执业药师。我国有4587家原料药和制剂生产企业、1.3万家药品批发企业^[16],按每家药品制剂生产、批发企业需3名执业药师测算,共需约5.2万名执业药师。

综上,初步预测我国医疗机构药房、零售药店和药品生产、批发企业对执业药师注册人数的需求数约为176.3万人,按2021年我国人口数14.126亿人计算,每万人口执业药师数约为12.5人。

2.4 我国执业药师人才队伍中长期发展情况预测

人才资源总量稳步增长:到2025年,每万人口执业

药师数预估可达5.7人,到2035年,每万人口执业药师数预估可达8.7人。

人才区域分布不断优化:加强执业药师人才队伍建设,边远地区执业药师人才队伍不断充实。到2025年,所有零售药店均可配备1名执业药师在岗执业,乡镇零售药店营业时至少可配备1名执业药师,到2035年,基层执业药师数量更加充足,综合素质明显提升。

人才素质和能力进一步提高:优化执业药师继续教育培养布局结构,基本形成统一规范的执业药师继续教育培训体系,不断提高执业药师人才队伍的能力素质和整体水平。到2035年,高层次人才数量显著增加。

人才药学服务水平进一步提高:提高执业药师药学服务能力,促进执业药师人才优化配置,充分发挥执业药师人才的作用。到2025年,零售药店执业药师人数预估可达到74万人,到2035年,零售药店执业药师人数预估可达到114万人。

3 加强我国执业药师人才队伍建设的思路思考

3.1 加强顶层设计,制订人才发展规划

管理部门可立足新发展阶段,贯彻新发展理念,服务构建新发展格局,牢固树立“人才是第一资源”的理念,发挥人才引领作用。聚焦《“十四五”国家药品安全及促进高质量发展规划》任务要求,以推动高质量发展为主题,制订发布执业药师人才队伍中长期发展规划,将执业药师人才发展纳入健康中国建设和药品监管事业发展总体规划中统一部署、统筹安排、整体推进。

3.2 完善准入标准,建立人才评价机制

完善执业药师职业资格制度和准入标准,加强顶层设计,坚持“以用定考”原则,充分发挥考试大纲“指挥棒”作用,鼓励药品零售企业引导更多符合条件的药学技术人员参加执业药师职业资格考试,不断壮大执业药师队伍。推进实施乡村振兴人才队伍政策,加大基层和边远地区药学技术人员培养力度,确保国家乡村振兴重点帮扶地区药学技术人员考得上、留得住、用得好^[17]。研究制订执业药师人才岗位胜任力标准和岗位职责规范,明确执业药师人才岗位的准入条件和要求。完善岗位设置,做到职责明确、责权合理。建立科学的人才评价标准和机制,推动职称制度和职业资格制度的衔接,加强和完善人才管理,充分调动人才的积极性。

3.3 加强培养力度,提升人才能力素质

引导高等药学院校的改革与发展,培养高层次、应用型人才。完善继续教育制度,丰富内容,创新方式,持续提高继续教育质量。运用信息技术,依托高等院校、行业协会、学术团体等共建合作平台,提供优质的继续教育课程,有关培训资源适当向边远地区倾斜。用人单位应鼓励和支持执业药师参加培训并提供必要保障。

3.4 推进协同发展,完善人才交流机制

推进执业药师立法进程,明确执业药师的责权利及其法定地位。发挥政策集成效应,推进执业药师人才协同发展,鼓励和吸引优秀执业药师人才向基层和边远地区流动。鼓励大型药品零售连锁企业选派优秀执业药师到基层门店进行岗位实践和工作交流,通过“互联网+药学服务”的方式,加大对基层零售药店的指导和服务^[18]。

3.5 动态全程监管,建立人才激励机制

完善全国执业药师管理信息系统,加强执业药师注册事前、事中、事后管理^[19]。建立健全执业药师人才管理制度,搭建高层次执业药师人才交流平台,发挥执业药师人才专业力量。逐步建立起药品监督管理部门、行业协会、用人单位、执业药师人才共同参与的执业药师人才服务体系。鼓励各地合理设置零售药店执业药师服务收费项目,补偿药学服务必需成本。健全优秀执业药师人才表彰奖励制度,开展“寻找身边最美药师”评选等宣传,激发人才队伍创新活力。

3.6 加强投入保障,严格人才规范管理

管理部门可将人才工作的实施与贯彻落实中央人才工作会议精神结合起来,从本地区本部门实际出发,制订贯彻落实规划的实施方案和推进计划;加强对执业药师人才培养的投入力度,争取专项资金支持,促进建立以政府财政和用人单位投入相结合的人才发展投入机制,加强资金使用的监督和评估;及时了解人才工作实施情况,总结推广典型经验做法,确保各项任务和要求落实到位、取得实效。

综上所述,2035年前,建议我国相关管理部门可不断创新和完善执业药师人才发展体制机制,营造人才发展的良好环境,促进人才服务能力提高与结构优化,培养造就一支业务精湛、素质优良的执业药师人才队伍,为服务于药品监管、健康中国建设奠定坚实的人才基础。

参考文献

- [1] 李朝辉.我国执业药师制度研究综述[J].中国合理用药探索,2020,17(12):1-4.
- [2] 李朝辉.《执业药师注册管理办法》出台背景及主要内容解析[J].中国药事,2022,36(2):128-132.
- [3] 李朝辉.新时期促进执业药师队伍高质量发展的探讨[J].中国医药导刊,2021,23(9):696-699.
- [4] 中国药科大学国家执业药师发展研究中心.中国执业药师发展报告(2017)[M].北京:中国医药科技出版社,2018:4.
- [5] 中华人民共和国人力资源和社会保障部.国家职业资格目录(2021年版)[EB/OL].(2021-11-23)[2023-12-11].http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/SYgundongxinwen/201710/t20171024_280005.html.
- [6] 国家药品监督管理局执业药师资格认证中心.2020年12月全国执业药师注册情况[EB/OL].(2021-01-13)[2022-