

# 药师岗位胜任力评价工具的现状与启示<sup>△</sup>

田雨\*,丁蓓,张晨阳,赵翼,王家莹<sup>#</sup>(南京医科大学附属无锡人民医院/南京医科大学无锡医学中心/无锡市人民医院药物临床试验机构办公室,江苏无锡 214023)

中图分类号 R95 文献标志码 A 文章编号 1001-0408(2026)05-0553-06

DOI 10.6039/j.issn.1001-0408.2026.05.01



**摘要** 目的 系统梳理国内外药师岗位胜任力评价工具的现状,为我国构建科学、适用的药师岗位胜任力评价工具提供理论依据。**方法** 通过文献综述与比较分析,对15种国内外代表性药师岗位胜任力评价工具进行系统归纳,对比其理论基础、核心维度、方法学特征及实践应用等现状并提出启示。**结果与结论** 国外已形成较为成熟的药师岗位胜任力评价工具,以英国、美国等国家以及国际药学联合会为代表开发的评价工具结构科学、应用广泛,具有动态性和国际适用性;国内相关研究虽在临床药师、执业药师、儿科药师等亚专业岗位方面有所进展,但仍存在标准化不足、验证不充分、更新滞后及实践应用局限等问题。造成国内外评价工具差异的原因包括药学服务模式差异、药师培养体系不同、文化与社会背景因素以及行业管理与国际影响不同。据此,笔者建议从机制构建、体系完善、标准化建设、实践落地4个方面推动我国药师岗位胜任力评价工具的开发研究。

**关键词** 药师;岗位胜任力;评价工具;现状

## Status and implications of pharmacist competency assessment tools

TIAN Yu, DING Bei, ZHANG Chenyang, ZHAO Yi, WANG Jiaying (Office of Drug Clinical Trial Institution, the Affiliated Wuxi People's Hospital of Nanjing Medical University/Wuxi Medical Center, Nanjing Medical University/Wuxi People's Hospital, Jiangsu Wuxi 214023, China)

**ABSTRACT** **OBJECTIVE** To systematically review the status on pharmacist competency assessment tools both domestically and internationally, providing a theoretical basis for constructing scientific and applicable pharmacist competency assessment tools in China. **METHODS** Through literature review and comparative analysis, 15 representative domestic and international pharmacist competency assessment tools were systematically summarized, and their theoretical foundations, core dimensions, methodological characteristics and practical applications were compared and implications were given. **RESULTS & CONCLUSIONS** International research has established relatively mature evaluation systems. Represented by those developed from the United Kingdom, the United States, and the International Pharmaceutical Federation, these assessment tools demonstrate scientific structure, wide application, and dynamic and international applicability. While domestic research has progressed in sub-specialties such as clinical pharmacists, licensed pharmacists and pediatric pharmacists, it still faces challenges including insufficient standardization, inadequate validation, delayed updates, and limitations in practical application. The reasons for the disparities in assessment tools between China and other countries include differences in pharmaceutical care models, varying pharmacist training systems, cultural and social background factors, as well as differences in industry management and international influence. Based on this, the author suggests promoting the development and research of assessment tools for pharmacist job competency in China from four aspects: mechanism construction, system refinement, standardization development, and practical implementation.

**KEYWORDS** pharmacist; pharmacist competency; assessment tool; research status

随着药学服务模式从单纯“药品供应”向“以患者为

中心”转型,药师在医疗体系中的作用愈发关键,科学评估其岗位胜任力成为提升药学服务质量的重要环节<sup>[1]</sup>。岗位胜任力作为评估体系的核心要素,其科学性与适用性将直接影响评价结果的有效性。国外学者对药师岗位胜任力评价工具的研究起步较早,且已形成较为成熟的体系,其中英国、美国、爱尔兰共和国等国家及国际药学联合会(International Pharmaceutical Federation, FIP)等组织开发了一系列具有影响力的评价工具,已在药师职业发展与队伍建设中发挥了重要作用<sup>[2-5]</sup>。国内学者

<sup>△</sup>基金项目 国家自然科学基金青年科学基金项目(No.81904055);无锡市软科学研究课题(No.KX-25-B56);无锡市卫生健康委“双百”中青年医疗拔尖人才项目(No.BJ2023025);无锡市人民医院雁阵人才项目(No.YZ-HBDTR-WJY-2025)

\*第一作者 硕士研究生。研究方向:药事管理、新药与新器械临床试验。E-mail:yutian202511@163.com

<sup>#</sup>通信作者 副主任医师,副教授,硕士生导师,博士。研究方向:新药与新器械临床试验、中医药循证与标准化研究。E-mail:wangjiaying@njmu.edu.cn

对药师岗位胜任力评价工具的研究始于21世纪初,随着“健康中国2030”规划的推进,针对不同细分岗位的评价工具逐渐增多<sup>[6]</sup>。药师岗位胜任力评价工具作为能力标尺,其科学性关系到药师队伍建设的质量。因此,系统梳理国内外药师岗位胜任力评价工具的现状不仅是对现有工具的评述,更是对我国药师职业化评价方法的思考。本文通过对比分析国内外相关工具的共性与差异,旨在为我国构建兼具本土特色及国际视野的药师岗位胜任力评价工具提供理论依据与参考。

## 1 药师岗位胜任力评价工具概述

岗位胜任力是药师适应药学服务模式转变、提升临床药学服务质量的核心保障,要深入研究药师岗位胜任力评价工具,需要明确胜任力的基础概念与理论模型<sup>[7]</sup>。

### 1.1 胜任力的理论模型及分类

胜任力理论起源于管理学,常见的6种胜任力理论模型包括冰山模型(iceberg model)及其演化的洋葱模型(onion model)、行为事件访谈模型(behavioral event interview)、通用胜任力模型(universal competency framework)、岗位胜任力模型(job competency model)及情境胜任力模型(situational competency model)。这6类常见胜任力模型均提供了系统化、结构化的评价框架,但在评价侧重点和适用范围上各有差异,其核心特征与适用场景<sup>[8-13]</sup>见表1。

表1 常见的6种胜任力理论模型对比

模型名称	模型分类	适用场景	组成要素	优点	缺点
冰山模型 <sup>[8]</sup>	按“特征层”次”分类	通用岗位胜任力评估	水上层:知识、技能;水下层:社会角色、自我概念、特质、动机(共2层)	简洁区分显/隐性胜任力,便于深度分析,适用于长期发展潜力评估	隐性特征难以量化、评估成本较高,需结合访谈或心理测评、主观性强、实施复杂
洋葱模型 <sup>[9]</sup>	按“特征层”次”分类	通用岗位胜任力评估	最外层:知识、技能;中间层:态度、价值观、社会角色、自我形象;最内层:特质、动机(共3层)	层次清晰、结构直观,指标要素涵盖全面,指导明确、应用灵活	模型相对复杂,落地需拆解、与冰山模型类似,隐性维度评估难度大、主观性强、实施复杂
行为事件访谈模型 <sup>[10]</sup>	按“行为-绩效关联”分类	人才选拔和评估	访谈提纲、行为事件分析、模型构建	实证性强、可量化、信度高、适用性广	耗时费力,存在信息偏差、对访谈者要求高、访谈样本量大、分析过程复杂
通用胜任力模型 <sup>[11]</sup>	按“应用范围”分类	跨岗位和跨行业人才管理	核心通用胜任力、行业通用胜任力、组织通用胜任力	适用性广泛,提供统一标准和基础框架、培养通用能力	缺乏差异性,特定岗位适配度低,更新维护成本高
岗位胜任力模型 <sup>[12]</sup>	按“应用范围”分类	特定岗位胜任力评估	岗位分析、要素提取、模型构建	针对性强、实用性强、目标明确、评估准确、实施效果好	灵活性差,开发成本高,岗位通用性差,更新维护成本高
情境胜任力模型 <sup>[13]</sup>	按“应用范围”分类	动态情境胜任力评估	情境分析、情境分类、要素确定、模型构建	关注动态情境对胜任力的要求,提高个体的适应性,提供实践指导,具有前瞻性	情境界定复杂,评估成本高,实施难度大、通用性低,更新维护成本高

胜任力模型为构建各个领域的岗位胜任力评价工具提供了参考,包括医药领域。例如周娟等<sup>[8]</sup>使用冰山模型构建了消毒供应中心管理者岗位胜任力评价工具,王熙等<sup>[9]</sup>基于洋葱模型构建了三级甲等医院产科新入职护士岗位胜任力评价工具。在药师领域,苏雪等<sup>[14]</sup>和钱

蕾等<sup>[15]</sup>也基于冰山模型分别构建了零售药店药师和临床药师岗位胜任力评价工具。

## 1.2 药师岗位胜任力评价工具的定义

药师岗位胜任力是指药师在特定的药学服务场景中,为有效完成药品调剂、处方审核、用药指导等工作所需具备的知识、技能、态度、价值观、特质及动机等综合能力的集合。这些综合能力相互关联、相互影响,共同决定个人在药师岗位上的工作表现和服务质量<sup>[16]</sup>。

药师岗位胜任力评价工具是用于评估、测量或提升上述药师岗位胜任力的系统化评价工具。其可将抽象的“胜任力”转化为可操作、可量化的评价指标,用来客观判断药师的能力水平,为培养和考核药师提供依据<sup>[17]</sup>。根据表现形式,评价工具可分为量表、问卷、评估清单等;根据适用范围,可分为通用型和专用型评价工具<sup>[18]</sup>。

## 2 药师岗位胜任力评价工具的现状

目前,FIP和10个国家/地区制定了共计15种公认的药师岗位胜任力评价工具,通过系统梳理这些工具的一级指标、框架维度和开发方法,本研究发现上述评价工具之间既有共性,又各有特点。

### 2.1 国内外药师岗位胜任力评价工具的共性内容

#### 2.1.1 一级指标与框架维度

本研究通过汇总分析各个国内外药师岗位胜任力评价工具的一级指标发现,15种工具的一级指标有4~11个,且这些一级指标可归为职业素养与道德法律、患者照护与服务、沟通与协作、领导力与管理、知识与专业能力、公共卫生与发展及其他共7个维度,具体分布情况如图1所示。其中,职业素养与道德法律、患者照护与服务、知识与专业能力3个维度是药师岗位胜任力的核心,构成了药师岗位胜任力评价工具的基本框架,是药师保障用药安全、提供专业服务和恪守职业伦理的核心环节,具体分析如下。

(1)职业素养与道德法律:职业素养是药师长期执业形成的包含敬业等特征的综合品质,道德法律则是包含职业道德与相关法律规范的执业准则体系,二者因关乎患者健康、保障患者权益、影响行业信誉,是药师胜任岗位的必备能力<sup>[19]</sup>。如图1所示,涉及职业素养与道德法律这一维度的评价工具共有13种,占总体的86.7%。例如,FIP《全球药师胜任力框架》(Global Competency Framework, GbCF)提出,药师要遵循国际通用的药事法规和职业素养<sup>[5]</sup>;爱尔兰共和国药师学会(Pharmaceutical Society of Ireland, PSI)在GbCF的基础上针对注册后0~3年的药师制定了《药师核心能力框架》(Core Competency Framework for Pharmacists),该框架的2022年版包括职业素养与道德法律等5个一级指标<sup>[4]</sup>,旨在确保药师具备与可持续发展要求相匹配的职业素养,更好地满足本地患者和医疗环境的需求。

(2)患者照护与服务:患者照护与服务是药师履行

系到药学服务的质量和患者的用药安全,因此大多数国家(如英国、韩国、中国等)开发的评价工具均将其纳入核心评价内容<sup>[2,21,23-24]</sup>。

### 2.1.2 工具开发的方法学及信效度

上述15种药师岗位胜任力评价工具在开发时主要采用文献综述法、问卷调查法、德尔菲法,开发过程涉及包括政府机构、药店、医疗机构、行业协会等不同主体在内的利益相关方,工具框架大多为二级指标或三级指标结构。

在信度与效度方面,虽然国内外药师岗位胜任力评价工具的完善程度存在差异,但都将信效度作为验证评价工具的重要指标。国外评价工具大多通过信效度检验,国内部分评价工具也进行了一定的信效度评估,以保证胜任力评价结果的有效性和可靠性<sup>[14,25-28]</sup>。15种药师岗位胜任力评价工具研究情况见表2。

## 2.2 国外药师岗位胜任力评价工具的特点与局限性

### 2.2.1 分层评价与动态调整

国外药师岗位胜任力评价工具的开发与应用呈现分层评价和动态调整的个性特征。英国和新加坡根据药师的不同职称,设置不同的评价维度与指标,随着药师职业发展阶段的提升,药师岗位胜任力的评价内容也随之不断深化和拓展。例如,对于初级药师,英国和新加坡的评价工具侧重处方审核、药品调配等基础技能的评估;对于中级药师,增加临床药物治疗方案参与、药物不良反应监测等能力的评估;对于高级药师,则涵盖学科建设、政策制定等更高层次的能力评估<sup>[2,22,30,34]</sup>。此外,评价工具的内容与时俱进,例如,GbCF根据全球药学实践的发展定期修订,2020年版新增数字素养、应急响应等方面要求,以适应新形势下药师胜任岗位的能力需求<sup>[9]</sup>。

### 2.2.2 国际通用与文化融合

国外药师岗位胜任力评价工具不仅注重国际通用性,也强调文化与实践融合性。FIP开发的GbCF在多个国家的验证研究中显示出了良好的结构效度,适用于不

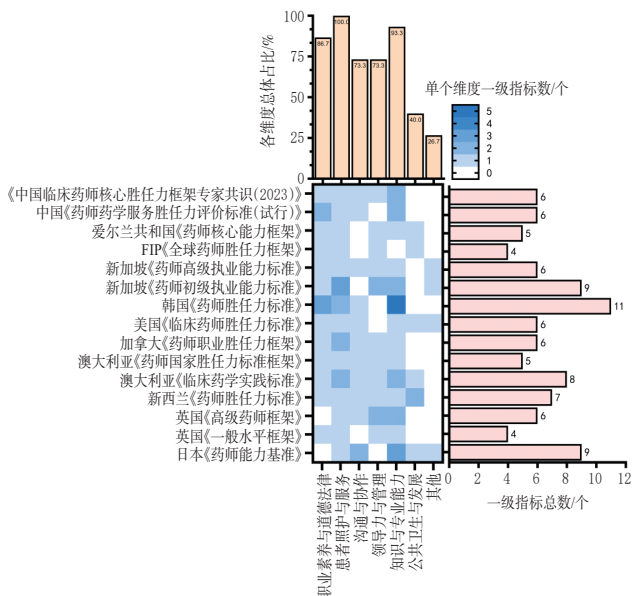


图1 15种药师岗位胜任力评价工具各维度及其一级指标数

岗位职责、保障患者用药安全有效、适应现代药学服务模式转型的核心能力,也是以患者为中心这一理论的具体表现<sup>[20]</sup>。图1中的15种药师岗位胜任力评价工具均涉及患者照护与服务。2009年版韩国《药师胜任力标准》首次提出,药师应具备为患者评估和提供临床药学服务的能力<sup>[21]</sup>。2011年版新加坡《药师初级职业能力标准》也提出,提供患者照护与服务是初级药师的基础能力<sup>[22]</sup>。2017年版美国《临床药师胜任力标准》将患者照护列为药师应该具备的首要能力<sup>[3]</sup>。2024年版加拿大《药师职业胜任力框架》将患者服务细分为获得患者信息、健康状况评估和独特需求、个性化的照护计划<sup>[23]</sup>。

(3)知识与专业能力:知识与专业能力是指药师应具备药学及相关领域的理论知识,以及运用这些知识解决药学实践中各类问题的综合能力<sup>[24]</sup>。15种药师岗位胜任力评价工具中,14种(93.3%)涉及知识与专业能力这一维度。该维度是药师履行岗位职责的基础,直接关

表2 15种药师岗位胜任力评价工具研究情况

名称	国家	开发组织	首版发布年份	适用范围	建立方法	各级指标数/个		
						一级	二级	三级
《药师能力基准》 <sup>[29]</sup>	日本	日本制药协会	2002	药师	-	9	-	-
《一般水平框架》 <sup>[30]</sup>	英国	能力发展和评价组织	2003	接受过基础技能培训的药师	书面评价+焦点小组访谈+问卷调查	4	26	-
《高级药师框架》 <sup>[2]</sup>	英国	英国皇家药学会	2013	全领域药师	文献综述+专家小组会议+行业广泛咨询	6	34	-
《药师胜任力标准》 <sup>[31]</sup>	新西兰	新西兰药师公会	2003	注册药师	文献综述+专家咨询+行业广泛咨询	7	25	121
《临床药学实践标准》 <sup>[32]</sup>	澳大利亚	澳大利亚药学会	2005	临床药师	专家共识+文献综述	8	33	-
《药师国家胜任力标准框架》 <sup>[33]</sup>	澳大利亚	澳大利亚药学会	1994	高级药师	整合2010年和2012年两版胜任力标准,文献综述+专家小组会议	5	26	106
《药师职业胜任力框架》 <sup>[23]</sup>	加拿大	加拿大国家药品监管协会	1995	药师	专家小组咨询	6	23	115
《临床药师胜任力标准》 <sup>[3]</sup>	美国	美国临床药学会	2008	临床药师	文献综述+专家咨询	6	31	-
《药师胜任力标准》 <sup>[21]</sup>	韩国	韩国国家卫生人员执照检查委员会	2009	医院药师、社区药房药师	焦点小组访谈+德尔菲法	11	-	-
《药师初级执业能力标准》 <sup>[22]</sup>	新加坡	新加坡理事会	2011	入职培训药师	文献综述+药学服务+专家小组会议	9	20	100
《药师高级执业能力标准》 <sup>[24]</sup>	新加坡	新加坡健康专业学会	2017	高级执业药师	改编自英国2003年版《一般水平框架》	6	25	-
《全球药师胜任力框架》 <sup>[5]</sup>	-	FIP	2012	全球药学工作者	文献研究+全球调研	4	20	100
《药师核心能力框架》 <sup>[4]</sup>	爱尔兰共和国	药师学会	2013	药师	专家咨询+行业广泛咨询+与FIP胜任力框架对接	5	22	102
《药师药学服务胜任力评价标准(试行)》 <sup>[25]</sup>	中国	中国药师协会	2017	零售药房、医疗机构药师	文献调研+问卷调查法	6	27	27
《中国临床药师核心胜任力框架专家共识(2023)》 <sup>[24]</sup>	中国	中国医学科学院北京协和医院(牵头)	2023	临床药师	文献调研+德尔菲法	6	22	-

同国家或地区的药师岗位胜任力评价,具有广泛的国际适用性<sup>[25]</sup>。这种国际化特点使其能在全球范围内得以推广应用,促进了各国之间的交流,也便于各国药师岗位胜任力评价工具的比较。还有一些工具,如新西兰针对本土多元文化特点开发的药师岗位胜任力评价工具,融入了毛利文化健康理念,在沟通协作维度中特别设置了跨文化沟通能力的评价条目,通过专家咨询法和实证研究确保了评价工具的文化适用性和有效性<sup>[31]</sup>。加拿大《药师职业胜任力框架》也体现了注重文化与融合实践的特点<sup>[21]</sup>。

### 2.2.3 国外评价工具在本土化应用中的局限性

尽管国外药师岗位胜任力评价工具具有以上优势,但仍存在一定局限性:首先,部分工具在本土化应用时表现出文化相融性和适用性不足,例如,FIP制定的GbCF,其指标体系主要基于西方药学服务体系构建,无法用于我国中药药师岗位胜任力的评价等<sup>[5]</sup>。其次,部分工具在实施过程中对我国基层药房的适用性较差,不能充分匹配我国基层药房的实际工作场景<sup>[2-3]</sup>。因此,在借鉴国外工具时,需结合我国药学发展现状进行本土化调适与验证。

### 2.3 国内药师岗位胜任力评价工具的特点与不足

目前,有关国内药师岗位胜任力评价工具的研究陆续发表,表明国内这一领域逐渐活跃,且已初步呈现出若干特点和不足。

#### 2.3.1 国内药师岗位胜任力评价工具的特点

国内研究者针对药师岗位胜任力评价工具的研究主要集中在某些亚专业岗位,开发了针对临床药师、零售药店药师、儿科药师等群体的评价工具。例如,钱蕾等<sup>[15]</sup>基于“专业知识-服务技能-个人品质”维度开发了临床药师岗位胜任力评价标准,其条目设计紧密围绕临床药师的工作内容,因子分析检验表明其结构效度良好;苏雪等<sup>[14]</sup>基于胜任力冰山模型及双螺旋结构理论,参考《药师药学服务胜任力评价标准(试行)》,构建了零售药店执业药师岗位胜任力评价的双螺旋模型,并且通过验证性因子分析发现执业药师在岗位胜任力上还有待提高;王之羽等<sup>[36]</sup>开发的四级指标评价工具,细化到了对婴幼儿剂量换算、儿童用药依从性提升等具体能力的评估,该工具通过专家评议和预调查显示具有一定的实用性。这些工具的开发,丰富了我国药师领域某些细分岗位胜任力评价的具体内容。

#### 2.3.2 国内岗位胜任力评价工具的不足

目前,国内药师岗位胜任力评价工具尚未形成统一、通用的评价体系框架,以覆盖各类药师。在评价维度层面,中国药师协会开发的《药师药学服务胜任力评价标准(试行)》和中国医学科学院北京协和医院牵头开发的《中国临床药师核心胜任力框架专家共识(2023)》已经较为全面,但如能借鉴国外评价工具,纳入对药师公共卫生与发展能力的要求,可能更为完善<sup>[24,35]</sup>。在实

践应用层面,多数工具只在单个医疗机构或某个区域内进行了验证,缺乏多地区、多中心、大样本的实证研究。例如,某省三级医院开发的药师胜任力评价工具虽在结构效度上表现良好,但未在真实临床环境中进行长期追踪验证,导致其推广效能可能受限<sup>[26]</sup>。近年来,虽有部分学者尝试将评价工具推广至多地医院,但仍缺乏统一的实施路径。此外,工具的评价过程多依赖专家评分或药师自我报告,缺乏处方干预成功率、患者用药依从性改善率等客观指标。而且,现有工具评价结果尚未与药师职称晋升、绩效考核等激励机制有效挂钩,导致工具在实际管理中的应用价值未得以充分体现<sup>[37]</sup>。

### 3 国内外药师岗位胜任力评价工具差异的成因

#### 3.1 药学服务模式差异

欧美国家药学服务模式已完成从传统“药品供应”向“以患者为中心”的临床药学服务转型。药师在医疗团队中承担着更多的临床决策、患者教育等职责,临床药师在住院患者照护中的正向作用也已被证实<sup>[38]</sup>。因此,欧美国家的药师岗位胜任力评价工具更注重对综合能力进行多维度评估,以适应不断变化的服务需求。而我国药学服务模式转型尚在进行中,部分地区和机构仍以“药品供应”为主要服务内容,药师的临床参与度相对较低<sup>[39]</sup>。这种现状使得国内药师岗位胜任力评价工具聚焦于对特定岗位基础技能的评估,对综合能力评估的要求相对较弱。

#### 3.2 药师培养体系不同

目前,中国及部分发达国家均已建立相对完善的药师培养体系,涵盖了学历教育、继续教育、规范化培训、专科药师认证等多阶段的能力提升。但由于我国药师专业化起步较晚,培养体系的发展与部分发达国家相比仍有差距:首先,我国要求药师具有大专及以上学历,而日本、英国和美国均要求硕士及以上学历<sup>[40]</sup>。其次,我国药师准入的专业过于宽泛,药学类或中药学类均可执业,不同专业学历教育阶段培养方式的差异可能导致药师岗位能力的参差不齐。再次,我国药学专业培养以理论学习为主、实践学习为辅,仅涉及少量临床实践;而日本、英国和美国等国家的药师在学历教育中融入了大量的临床实践,两者存在明显差异。再者,我国药师管理包含医院药师和执业药师两套体系,前者主要由国家卫生健康委及医疗机构内部药事管理部门共同管理,后者主要由药品监督管理部门和医保部门监管,实际管理过程中存在职责交叉问题;而美国、日本、英国将药师准入考试作为临床(医院)药师和社会药房药师的准入条件,实行统一管理 with 认定。最后,我国药师的继续教育包括自学、选课两种模式,但课程间彼此独立,不具有系统性和连贯性;而美国较高级别的法律文件已明确了执业药师继续教育的组织机构和体系,具有统一性和系统性<sup>[41]</sup>。

### 3.3 文化与社会背景因素

国外许多国家具有多元文化社会背景,不同种族、民族的患者有着不同的健康观念和用药习惯。为了更好地为患者提供药学服务,国外药师岗位胜任力评价工具更注重文化融合。例如,澳大利亚、新西兰和加拿大等国家的药师岗位胜任力评价工具都融入了多元文化,以适应社会需求<sup>[23,31-33]</sup>。我国也是多民族国家,在文化传统和健康观念上的需求也有所不同,但现有评价工具对药师岗位跨文化沟通能力的考量仍相对有限。同时,我国对药师角色的认知多局限于药品发放者,对其在医疗团队中的核心作用和综合服务能力的预期亦相对较低,从而影响了国内药师岗位胜任力评价工具相关维度的设置。

### 3.4 更新互认与国际影响

FIP通过20余年跨国验证形成了全球互认框架,其2020年版新增的数字素养能力指标已被多国认可并采纳<sup>[5]</sup>;美国卫生系统药师协会建立了评价工具修订委员会,每2年根据实践更新评估条目<sup>[9]</sup>。相比之下,我国药师岗位胜任力评价工具的全国统一性和动态更新略显滞后,不同地区、机构的管理模式和要求也存在差异,从而导致国内评价工具标准化受限,难以统一推广应用。同时,国内开发工具的国际外推性不足,制约了评价工具的国际影响力与行业认可度。

## 4 我国药师岗位胜任力评价工具开发的建议

基于前述国内外差异及国内评价工具存在的不足,结合我国药学服务转型需求,笔者从机制构建、体系完善、标准化建设、实践落地4个方面尝试提出建议,以期为推动我国药师岗位胜任力评价工具的研究提供参考。

### 4.1 组织多学科联合构建,保障权威性与时效性

建立由政府引导、行业主导、机构落实、药师参与的多主体协同构建机制。可由国家卫生健康委联合中国药师协会组建包含药学专家、临床专家、方法学专家、信息技术人员等在内的多学科修订委员会,保证评估工具开发的权威性和专业性;此外,可参考英国及FIP评价工具每3~5年定期修订的模式,以动态更新的形式持续完善更新。例如,新增智慧药学场景下的“人工智能处方审核结果复核准确率”“远程药学服务能力”等新兴指标。

### 4.2 完善横纵向立体评价,实现精准化与本土化

针对我国药师岗位胜任力评价工具岗位细分不足、能力分层不明的问题,可借鉴英国《高级药师框架》的分级逻辑,构建覆盖药师不同职称的纵向分层评价工具,突出初级药师、中级药师、高级药师能力评估不同的侧重点。同时,可将岗位进一步横向细分亚专业岗位,开发针对亚专业特点的岗位评价指标和工具。例如,可为临床药师岗位增设“个体化给药方案制定数”等指标,为中药师岗位增设“中药饮片真伪鉴别准确率”等体现中医药特色的指标。

### 4.3 实施标准化广泛验证,提升可比性与可操作性

标准化是今后我国药师岗位胜任力评价工具推广应用的关键,现有部分工具基于单中心、小样本开发,可能导致工具评分标准、分析方法差异显著,评价工具结果缺乏可比性。建议制订药师岗位胜任力评价工具开发技术规范,统一各级指标的定义、数据来源、评分细则及统计方法,以及开展覆盖多级别医疗机构的多中心实证研究,充分验证评价工具的信效度。

## 5 结语

本文综述了国内外15种岗位胜任力评价工具的异同,阐释了国外药师岗位胜任力评价工具具有分层评估、动态更新、跨文化适应性等特点,为我国药师岗位胜任力评价提供了重要参考。未来,我国药师岗位胜任力评价工具的构建不仅要积极借鉴国际经验,而且要探索引领性的“中国模式”,以切实提升药师岗位胜任力、助力高质量药学服务发展。

## 参考文献

- [1] 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]. [2025-08-07]. [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2018-12/31/content\\_5436829.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2018-12/31/content_5436829.htm).
- [2] Royal Pharmaceutical Society. Advanced pharmacy framework (APF)[EB/OL]. [2025-08-07]. <https://www.rpharms.com/resources/frameworks/advanced-pharmacy-framework-apf>.
- [3] SASEEN J J, RIPLEY T L, BONDI D, et al. ACCP clinical pharmacist competencies[J]. *Pharmacotherapy*, 2017, 37(5):630-636.
- [4] The Pharmaceutical Society of Ireland. Core competency framework[EB/OL]. [2025-08-07]. <https://www.psi.ie/education-and-training/core-competency-framework>.
- [5] AL-HAQAN A, SMITH F, BADER L, et al. Competency development for pharmacy: adopting and adapting the global competency framework[J]. *Res Social Adm Pharm*, 2021, 17(4):771-785.
- [6] 中共中央, 国务院. 中共中央、国务院印发《“健康中国2030”规划纲要》[EB/OL]. [2025-07-20]. [https://www.gov.cn/zhengce/2016-10/25/content\\_5124174.htm](https://www.gov.cn/zhengce/2016-10/25/content_5124174.htm).
- [7] 郑冰雪, 彭潇潇, 查红燕, 等. 基于岗位胜任力的临床药师“五金”培养体系建设思路与策略[J]. *中国药物与临床*, 2025, 25(3):156-159.
- [8] 周娟, 刘东玲, 洪丽, 等. 基于冰山模型的消毒供应中心管理者岗位胜任力评价量表编制及信效度检验[J]. *中华医院感染学杂志*, 2025, 35(19):3005-3009.
- [9] 王熙, 崔献梅. 基于洋葱模型的综合三级甲等医院产科新入职护士独立上岗准入评价指标体系的构建[J]. *护理学报*, 2024, 31(21):32-38.
- [10] 栾伟, 曹莹, 唐文娟, 等. 基于行为事件访谈法及专家咨询法的医疗护理员胜任力模型研究[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(4):59-63.
- [11] SHI L, FAN L, XIAO H, et al. Constructing a general

- competency model for Chinese public health physicians: a qualitative and quantitative study[J]. *Eur J Public Health*, 2019, 29(6):1184-1191.
- [12] 郝国祥, 郑义, 周岳, 等. 以岗位胜任力为导向的儿童药物临床研究专业人员培养的思考[J]. *中国现代应用药学*, 2023, 40(22):3066-3069.
- [13] BORN M P, STEGERS-JAGER K M, VAN ANDEL C E E. Inferring signs from purposeful samples: the role of context in competency assessment[J]. *Med Educ*, 2022, 56(1):117-126.
- [14] 苏雪, 程丽, 蒲晓芳, 等. 零售药店执业药师岗位胜任力评价双螺旋模型构建[J]. *中国药房*, 2024, 35(16):2027-2032.
- [15] 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.
- [16] CARRINGTON C, WEIR J, SMITH P. The development of a competency framework for pharmacists providing cancer services[J]. *J Oncol Pharm Pract*, 2011, 17(3):168-178.
- [17] UDOH A, BRUNO-TOMÉ A, ERNAWATI D K, et al. The effectiveness and impact on performance of pharmacy-related competency development frameworks: a systematic review and meta-analysis[J]. *Res Social Adm Pharm*, 2021, 17(10):1685-1696.
- [18] 魏春燕, 陈沁敏, 安静, 等. 基于药学服务胜任力标准转化的药师胜任力现状和需求调查[J]. *中国药理学杂志*, 2023, 58(13):1236-1244.
- [19] JACKSON J K, KIRKPATRICK C M, SCAHILL S L, et al. Relevance of the community pharmacy policy environment to pharmacists' performance, as reflected in stakeholders' perspectives on professionalism and standards[J]. *Explor Res Clin Soc Pharm*, 2024, 16:100499.
- [20] RADWAN L, SALAMEH P. Evaluation of patient safety culture in community pharmacies[J]. *Explor Res Clin Soc Pharm*, 2023, 10:100260.
- [21] KIM J H, LEE J, LEE Y S, et al. Attitudes to proposed assessment of pharmacy skills in Korean pharmacist licensure examination[J]. *J Educ Eval Health Prof*, 2017, 14:6.
- [22] Singapore Pharmacy Council. Competency standards for pharmacists in Singapore[EB/OL]. [2025-08-07]. <https://hpp.moh.gov.sg/career-practice/competency-standards/>.
- [23] The National Association of Pharmacy Regulatory Authorities. Professional competencies for pharmacists and pharmacy technicians at entry to practice in Canada[EB/OL]. [2025-08-07]. <https://www.napra.ca/publication/professional-competencies-for-pharmacists-and-pharmacy-technicians-at-entry-to-practice-in-canada/>.
- [24] 中国医学科学院北京协和医院, 美国中华医学基金会, 中国医院协会药事专业委员会. 中国临床药师核心胜任力框架专家共识:2023[J]. *协和医学杂志*, 2023, 14(2):257-265.
- [25] BAJIS D, AL-HAQAN A, MHLABA S, et al. An evidence-led review of the FIP global competency framework for early career pharmacists training and development[J]. *Res Social Adm Pharm*, 2023, 19(3):445-456.
- [26] 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.
- [27] MEŠTROVIĆ A, STANIČIĆ Z, HADŽIABDIĆ M O, et al. Individualized education and competency development of Croatian community pharmacists using the general level framework[J]. *Am J Pharm Educ*, 2012, 76(2):23.
- [28] 李嘉琪, 严思敏, 葛卫红, 等. 基于层次分析法构建医院临床药师胜任力评价指标体系[J]. *中国药理学杂志*, 2025, 60(7):772-776.
- [29] The Japanese Pharmaceutical Association. Professional standards (PS) for pharmacists[EB/OL]. [2026-01-20]. <https://www.nichiyaku.or.jp/yakuzaishi/activities/jpals/standard>.
- [30] Royal Pharmaceutical Society. Foundation pharmacist framework[EB/OL]. [2026-01-20]. <https://www.rpharms.com/recognition/all-our-campaigns/shaping-the-future-of-pharmacy-education/foundation-framework>.
- [31] New Zealand Pharmacy Council. Competence standards for Aotearoa New Zealand pharmacists[EB/OL]. [2025-08-07]. <https://pharmacycouncil.org.nz/wp-content/uploads/2023/05/Competence-Standards-for-Aotearoa-New-Zealand-Pharmacists.pdf>.
- [32] COOMBES I, AVENT M, CARDIFF L, et al. Improvement in pharmacist's performance facilitated by an adapted competency-based general level framework[J]. *J Pharm Pract Res*, 2010, 40(2):111-118.
- [33] Pharmaceutical Society of Australia. National competency standards framework for pharmacists in Australia[EB/OL]. [2025-08-07]. <https://www.psa.org.au/practice-support-industry/national-competency-standards/>.
- [34] 李畅, 杨异卉. 新加坡药师能力标准与发展框架[J]. *药学教育*, 2022, 38(5):13-16.
- [35] 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.
- [36] 王之羽, 贾运涛, 许静, 等. 儿科门诊急诊药房用药指导岗位胜任力研究[J]. *中国医院药学杂志*, 2022, 42(10):1055-1060.
- [37] 程丽, 苏雪, 蒲晓芳, 等. 公立医院药师药学服务胜任力潜在剖面分析[J]. *中国医院管理*, 2024, 44(5):70-75.
- [38] LIN G, HUANG R, ZHANG J, et al. Clinical and economic outcomes of hospital pharmaceutical care: a systematic review and meta-analysis[J]. *BMC Health Serv Res*, 2020, 20(1):487.
- [39] 袁倩, 杨星, 杨智豪, 等. 贵州省15所医院临床药学服务现状与认知调查研究[J]. *中国医院*, 2023, 27(6):84-88.
- [40] 羊红玉, 黄鑫, 杜晓依, 等. 基于岗位胜任力的医院药师培养模式构建[J]. *医药导报*, 2023, 42(05):649-652.
- [41] 丁瑞琳, 蒋蓉, 邵蓉. 美国执业药师继续教育组织体系和施教机构管理制度分析及对我国的启示[J]. *中国药房*, 2021, 32(13):1543-1548.

(收稿日期:2025-08-15 修回日期:2026-01-25)

(编辑:刘明伟)