



用人单位对卫生管理人才实践能力需求分析

刘汝刚^{1,2}, 钱东福^{1,2}, 唐卫卫^{1,2}, 陈鸣声^{1,2}, 王长青³

1. 南京医科大学医政学院, 2. 全球健康中心, 3. 健康江苏研究院, 江苏 南京 211166

摘要:分析用人单位对卫生管理人才实践能力的现状及其影响因素,为优化卫生管理人才培养模式提供科学依据。采用便利抽样的方法,选择医院、疾病预防控制中心、卫生健康委员会等(卫生管理专业毕业生主要就业单位)的工作人员作为调查对象,通过自制调查问卷采集信息,共回收有效问卷369份。采用方差分析和多因素有序Logistic回归进行统计分析。结果显示,用人单位对卫生管理毕业生的团队协作能力和人际沟通能力需求最高;在新医改背景下,用人单位最为看重的是毕业生大数据分析能力和政策解读与分析能力。回归分析显示,三甲医院对毕业生实践能力的需求高于非三甲医院;工作年限越长的人员,认为实践能力越重要;卫生事业管理专业人员对实践能力的需求高于护理专业人员。应明确卫生管理人才实践能力培养目标,革新卫生管理专业教学模式,创设卫生管理专业实践能力培养环境等,从而提升学生实践能力。

关键词:卫生管理人才;实践能力;需求分析;培养方式

中图分类号:R197.1

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2020)06-608-005

doi:10.7655/NYDXBSS20200621

2016年,“健康中国2030”战略成为我国优先发展的国策之一,引领了卫生领域深刻的改革与发展,该战略提出“建立职业化、专业化卫生管理人才队伍”的要求。我国设置卫生管理专业的院校逐年增多,虽然各高校人才培养的方式、质量和规格等各有差异,但追求的基本目标是一致的,都是将卫生管理人才培养成应用型人才^[1],这意味着人才培养过程中应当注重学生实践能力的培养。实践能力是个体解决问题的进程及方式上直接起稳定调节控制作用的生理和心理特征的总和^[2-3]。卫生管理毕业生的实践能力最终主要在用人单位得以发挥作用,因此从用人单位的视角来研究如何提高卫生管理人才的实践能力具有重要意义。本研究分析用人单位对卫生管理人才实践能力的现状及其影响因素,从而为优化卫生管理人才培养模式,提高卫生管理专业学生的实践能力提供科学依据。

一、对象和方法

(一)研究对象与抽样方法

本研究采用便利抽样的方法,选择医院、疾病预防控制中心、卫生健康委员会等(卫生管理专业毕业生主要就业单位)的工作人员进行问卷调查,共发放问卷400份,剔除存在缺失值及其他无效问卷,共回收有效问卷369份,有效问卷回收率92.25%。

(二)调查方法与内容

本研究首先通过检索中国知网、万方、维普等数据库,获得与大学生“实践能力”相关的文献共169篇,通过文献综述初步选出卫生管理毕业生实践能力的二级指标,然后采用德尔菲法,邀请卫生管理领域有影响力的同行专家进行打分,最终筛选出11个实践能力二级指标,每个指标按照1~10分打分。调查问卷具体内容包括调查对象的基本情况及其调查对

基金项目:江苏省高等教育教改立项研究课题“健康中国背景下医药卫生管理本科生实践与创新能力培养研究”(2017JSJG039);南京医科大学教育研究课题“医学生决策行为的实验经济学干预研究”(2019LX027);江苏省高校哲学社会研究项目“基于实验经济学的医生决策行为干预研究”(2019SJA0294)

收稿日期:2020-07-14

作者简介:刘汝刚(1988—),男,山东青岛人,讲师,研究方向为健康管理政策;王长青(1962—),男,江苏兴化人,教授,研究方向为健康管理政策,通信作者, cqwang@njmu.edu.cn。

象对卫生管理毕业生实践能力需求的评价。

(三)数据收集与分析

本研究采用 EpiData3.1 建立数据库,SPSS22.0 进行统计学分析。单因素分析采用方差分析;多因素分析采用多因素有序 Logistic 回归模型分析。自变量包括性别、单位类别、工作年限、从事的专业领域,且均为分类变量;因变量为实践能力 11 项二级指标的加和,取值范围 11~110 分,然后将其分成低、较低、中等、较高、高得分五等分组,为有序分类变量。 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

二、结果

(一)调查对象的基本情况

如表 1 所示,369 名调查对象中女性占 53.93%,男性占 46.07%;工作时间最短 1 年,最长 37 年,平均(13.58±9.74)年;76.70%的调查对象来自医院,其他来自疾病预防控制中心、卫生健康委员会、卫生监督所等卫生部门;调查对象专业领域主要为卫生事业管理(38.21%)、护理(15.72%)和临床(14.09%)。

表 1 调查对象基本情况 (n=369)

变量	人数	比例(%)
性别		
男	170	46.07
女	199	53.93
单位类别		
三甲医院	196	53.12
非三甲医院	87	23.58
其他机构	86	23.31
工作年限		
1~6 年	116	31.44
7~15 年	126	34.15
≥16 年	127	34.42
专业领域		
卫生事业管理	141	38.21
临床	52	14.09
护理	58	15.72
公共卫生和预防医学	20	5.42
医疗保险	21	5.69
其他专业	77	20.87

(二)实践能力得分情况

本研究中,实践能力总得分均值为(89.37±13.39)分,最低分 50 分,最高分 110 分。如表 2 所示,根据实践能力总得分把研究对象分为五等分组,因为边界值较多,所以每组占比并不是相等的 20%。如表 3 所示,用人单位最看重的实践能力是团队协作能力[(8.70±1.48)分],其次是人际沟通能力[(8.69±1.49)分],第三是计划及执行能力[(8.50±1.44)分]。另外,本研究还调查了用人单位认为新入职员工最需要提高的实践能力,以及新医改背景

下,用人单位认为最重要的实践能力。调查结果显示,调查对象认为新入职员工最需要提高的实践能力是人际沟通能力(66.67%)和团队协作能力(61.07%),其次是应急处理能力(54.13%);在新医改背景下,用人单位认为卫生管理人才的新要求中最重要的实践能力是大数据分析能力(72.27%)和政策解读和分析能力(61.87%)。

表 2 实践能力总得分分组情况

组别	人数	比例(%)	累积频率(%)	取值范围(分)
低得分组	68	18.13	18.13	50~77
较低得分组	73	19.47	37.60	78~86
中等得分组	70	18.67	56.27	87~92
较高得分组	77	20.53	76.80	93~98
高分组	87	23.20	100.00	99~110

表 3 实践能力二级指标需求均值

实践能力类别	得分[分, ($\bar{x}\pm s$)]
团队协作能力	8.70±1.48
人际沟通能力	8.69±1.49
计划及执行能力	8.50±1.44
自主学习能力	8.40±1.54
应急处理能力	8.32±1.49
办公软件应用能力	8.17±1.53
组织管理能力	8.16±1.48
专业写作能力	7.90±1.49
数据管理与统计分析能力	7.85±1.51
政策分析能力	7.78±1.64
外语应用能力	6.90±1.94

(三)用人单位对卫生管理毕业生实践能力需求的单因素分析

将 11 项实践能力需求得分求和,按自变量(性别、工作单位、工作年限、专业领域)分组,分别计算各组总得分均值,并采用单因素方差分析法分析组间差异。单因素方差分析显示,不同性别、单位类别、工作年限调查对象对卫生管理毕业生实践能力的的需求差异有统计学意义($P<0.05$)。男性管理者对实践能力需求均值为(91.03±11.07)分,高于女性管理者 [(87.96±14.98)分];三甲医院管理者对实践能力的的需求高于非三甲医院 [(89.73±14.33)分 vs. (87.09±11.71)分];工作年限 7~15 年组和 ≥16 年组的需求得分均值高于 1~6 年组(表 4)。

(四)用人单位对卫生管理毕业生实践能力需求的多因素分析

将实践能力需求总得分划分为五等分组作为因变量,以性别、单位类别、工作年限、专业领域为自变量,构建多因素有序 Logistic 回归。回归结果显示,不同单位类别、工作年限、专业领域的调查对象对卫生管理毕业生实践能力需求的差异有统计学意义($P<0.05$)。非三甲医院调查对象对实践能力的

表4 用人单位对实践能力需求的单因素方差分析

变量	得分[分,($\bar{x}\pm s$)]	方差	P值
性别			
男	91.03±11.07	4.87	0.028
女	87.96±14.98		
单位类别			
三甲医院	89.73±14.33	7.87	0.005
非三甲医院	87.09±11.71		
其他机构	90.87±12.61		
工作年限			
1~6年	86.09±14.62	5.19	0.006
7~15年	90.95±12.47		
≥16年	90.80±12.66		
专业领域			
卫生事业管理	90.35±13.75	0.53	0.756
临床	90.27±13.24		
护理	87.74±14.48		
公共卫生和预防医学	88.60±15.98		
医疗保险	90.33±7.97		
其他专业	88.16±12.58		

需求仅为三甲医院的57%;工作年限越长的调查对象,认为实践能力越重要,其中工作年限7~15年组对实践能力的需求是工作年限1~6年组的1.66倍,工作年限≥16年组是工作年限1~6年组的2.71倍;护理专业组实践能力的需求仅为卫生事业管理组的45%(表5)。

三、讨论

在本研究中,调查对象工作时间越长、工作机构级别(三甲医疗相对于非三甲医院)越高,对卫生管理毕业生实践能力需求得分越高,说明用人单位十分看重卫生管理工作者的实践能力,实践能力对用人单位的整体工作水平提升及毕业生个人职业发展都具有重要意义。

(一)卫生管理专业工作对实践能力的需求高于其他专业

本研究发现相对于其他专业,卫生事业管理专

表5 用人单位对实践能力需求的多因素有序 Logistic 回归

变量	β 值	SE	z值	P值	95%CI	OR值	SE(OR)
性别(参照组:男)							
女	-0.10	0.21	-0.50	0.62	-0.52 ~ 0.31	0.90	0.19
单位类别(参照组:三甲医院)							
非三甲医院	-0.56	0.23	-2.43	0.02	-1.01 ~ -0.11	0.57	0.13
其他机构	-0.01	0.25	-0.02	0.98	-0.50 ~ 0.49	0.99	0.25
工作年限(参照组:1~6年)							
7~15年	0.51	0.25	2.03	0.04	0.02 ~ 1.00	1.66	0.42
≥16年	1.00	0.29	3.48	0.00	0.44 ~ 1.56	2.71	0.78
专业领域(参照组:卫生事业管理)							
临床	-0.37	0.33	-1.11	0.27	-1.01 ~ 0.28	0.69	0.23
护理	-0.79	0.35	-2.26	0.02	-1.48 ~ -0.10	0.45	0.16
公共卫生和预防医学	-0.65	0.46	-1.42	0.16	-1.54 ~ 0.25	0.52	0.24
医疗保险	-0.67	0.43	-1.57	0.12	-1.50 ~ 0.17	0.51	0.22
其他专业	-0.59	0.26	-2.26	0.02	-1.11 ~ -0.08	0.55	0.14

业工作对实践能力的需求较高,这可能是因为卫生事业管理专业岗位主要负责行政工作,工作涉及到的内容需要更多实践能力支撑,因此应加强对卫生事业管理专业学生实践能力的培养。在卫生事业管理专业学生的教育中,高校应探索新的教学形式,注重案例教学和互动式课堂教学,引导学生提问和思考,培养学生的逻辑思辨、分析问题和解决问题的能力,提高学生学习的自主性和积极性,引发学生对实践的期待和兴趣。高校可以与医院、社区卫生服务中心、疾病预防与控制中心等机构建立合作,通过机构老师带教、顶岗实习等方式,培养学生的组织管理、沟通协调和社会服务等能力^[4-6]。在教学管理、学分评定和研究生选拔等工作中,应将实践能力作为考核指标纳入评价体系,为培养学生实践能力创造条件。

(二)用人单位对团队协作能力和人际沟通能力需求最高

41.87%的调查对象认为新入职的卫生管理本科生实践能力仍需提高,说明当前高校对卫生管理专业学生实践能力的培养尚不能满足用人单位的需求,其中最需要提高的是团队协作能力和人际沟通能力,在调查中,用人单位对这两种能力的需求得分也最高。学校应将团队协作能力培养融入课程体系,例如在教学中安排小组任务;鼓励学生参加创新创业、社会实践、社团活动等团队活动项目,引导学生关心团队成员、关注团队任务的实施,提升责任心和团队协作能力。针对学生人际沟通能力的提升,应制定人际沟通能力教育计划,开设人际沟通基础理论课程,同时组织专家讲坛、案例讨论、知识竞赛、主题演讲比赛等,使学习和实践紧密

联系,提高学生人际沟通能力^[7-9]。

(三)用人单位对卫生管理毕业生实践能力提出了新要求

调查结果显示,在新医改背景下,大数据分析能力和政策解读与分析能力是用人单位需求最高的两项实践能力。大数据的分析需要扎实的统计理论作为基石,因此高校应加深学生对统计理论的学习。目前大多数高校卫生管理专业只设置了基本的统计学专业基础课,还远远不能满足大数据分析的需求,还应添加更深的统计理论知识,如贝叶斯理论、神经网络等。同时,对于统计模型的讲解也不应局限于回归分析、因子分析等模型,还应设置专门介绍与大数据分析相关的决策树等课程^[10-12]。另外,在教学中还要将大数据理论融入到现实案例中,给学生提供动手实践的机会。公共管理的主要对象是公共问题,公共管理专业教育必须培养学生对公共问题进行深入分析的能力,并能提出合理可行的解决方案,学生应能正确理解政府及其他公共部门职能,准确解读公共政策。开设公共政策学、政策工具运用与政策分析方法、公共事业管理学等课程将有助于提高卫生管理专业学生的政策解读与分析能力。

四、建 议

(一)明确卫生管理人才实践能力的培养目标

卫生管理人才的培养目标是满足我国卫生事业改革和发展的需求,培养学生掌握健康领域相关知识、掌握并且能实践应用现代管理理论和方法,建立起“职业化、专业化卫生管理人才队伍”,为医疗卫生机构、医疗行政机关、医药企业等部门提供充足的应用型复合人才^[13]。而实践能力是应用型复合人才必备的能力之一,卫生管理学生实践能力的培养也应以我国卫生事业改革和发展需求及医药卫生用人单位的需求为导向。高校师生应充分认识实践能力培养的重要性,并结合用人单位和新医改的需求,重点培养卫生管理学生团队协作能力、人际沟通能力、大数据分析能力、政策解读与分析能力等。

(二)革新卫生管理专业教学模式

传统教学模式以教师传授-学生被动接受型教学模式为主,知识和信息单向传递,不利于学生实践能力的发展。教学过程中多采用问题导向型教学模式、案例教学模式、翻转课堂教学模式等,能够给予学生更多时间进行自主练习,让学生有更多机会独立面对和处理问题,加强对学生实践能力的培养。在教学过程中,教师应给学生布置充足的课堂和课外任务,规定完成标准并提供解决问题的方向,尽可能让学生独立自主地完成实践。课程设置

方面也应在原有卫生管理理论课程的基础上,增加理论联系实际并能满足当前用人单位新需求的课程,如卫生管理案例分析、医院管理实训、大数据分析等。考核评价方式也应与教学改革相适应,以学生表现为导向,采用团队作业、团队项目、论文等形式代替单一的试卷考试成绩评价,提高学生参与实践教学活动的兴趣。

(三)创设卫生管理专业实践能力培养环境

高校应在校内和校外为卫生管理学生创设实践能力的培养环境,即为学生提供实践活动所需的外部条件。在校内创建实践教学平台,建立模拟实验室,提供软件和数据库,进行软件模拟实训,校内实践教学平台是学生在预校内预先与真实工作接触、积累经验的重要方式,能够让学生尽早运用理论知识并加以实践^[14];同时也要引导学生参加创新创业竞赛活动,鼓励学生参与本科生导师科研项目,邀请医药企事业单位和行政机构的专家来校讲座分享交流经验等;另外,学生社团活动和兴趣小组等课外活动形式,可以让学生以自治的形式进行实践活动,有助于学生实践能力的提升。校外实践基地是对校内实践教学的有效补充,学校可通过探索与医药卫生用人单位合作的模式,建立教学实践基地,定期组织师生到用人单位参观学习,聘请用人单位专家带教,让学生到用人单位实习等,让学生接触社会,积累工作经验,更好地将理论知识和方法技巧融会贯通,提升学生实践能力。

参考文献

- [1] 夏雪,张翔. 美国应用型卫生管理人才培养对我国的启示[J]. 医学与社会,2011,24(7):51-53
- [2] 刘磊,傅维利. 实践能力:含义、结构及培养对策[J]. 教育科学,2005,21(2):1-5
- [3] 吴志华,傅维利. 实践能力含义及辨析[J]. 上海教育科研,2006(9):23-25
- [4] 曹净植,王晓杰. 卫生事业管理专业学生实践能力培养研究[J]. 教育探索,2014(7):57-59
- [5] 曾宇辉,蓝兴望. “三育”理念下公共管理人才实践能力培养探略——以韶关学院行政管理专业为例[J]. 教育现代化,2018,5(30):14-16
- [6] 郝晓鸣,梁升禄,凌媛,等. 公共卫生管理专业学生实践能力综合评价方案的设计与实施[J]. 卫生职业教育,2008,26(19):50-51
- [7] 刘姿,刘红,邱仿,等. 医学生人际沟通能力现状调查与分析[J]. 中国循证医学杂志,2009,9(5):522-524
- [8] 王晓杰,张超,曹净植,等. 卫生管理专业学生实践能力培养方式探讨[J]. 决策探索,2018(5):61
- [9] 肖丽塔,柯霞. 卫生事业管理专业学生实践能力培养

[J]. 中国继续医学教育,2017,9(12):50-51

[10] 王波,崔益萍,胡涵锦. 积极开展调研活动提高卫管专业学生的实践能力[J]. 中国农村卫生事业管理,2001,21(6):33-34

[11] 王忠伟. 浅谈高职院校学生团队协作能力培养[J]. 教育与职业,2014(23):169-170

[12] 张海波,黄世祥. 统计学专业学生大数据分析能力的培养方式选择[J]. 统计与决策,2014(24):66-68

[13] 朱雨蕾,胡月,钱东福,等. 基于学生评价的卫生管理专业课程设置与实践教学研究[J]. 南京医科大学学报(社会科学版),2018,18(5):398-401

[14] 夏保京,吴少平,王凤鸣,等. 川渝地区卫生事业管理专业人才培养与社会需求分析[J]. 医学与社会,2012,25(8):90-92

关于公布2019年度《南京医科大学学报(社会科学版)》优秀论文评选结果的通知

近期,学报社会科学版组织专家开展优秀论文评选活动,对2019年刊出的123篇论文进行评优。经编辑部初评,校内外专家复评,最后评选出优秀论文一等奖2篇,二等奖5篇,三等奖8篇,结果如下:

一等奖(2篇)

李 歆,王 莹,孙晓雯
李湘君,高丽娜

从长春长生疫苗事件谈我国假劣药法律界定之完善
医药制造业集聚与创新效率的门槛效应分析

二等奖(5篇)

李艳艳,王 俊,杨 芳,何成森
陈家应,朱 亚,王萱萱
吴 昊,姜 爽,张华忠,康 健,孙 昊
何碧玉,郭海健,王建明
张 玥,张露青,王锦帆

公立医院人文关怀存在问题与提升路径研究
大力发展基层卫生 推进分级诊疗制度建设
线上线下混合式“金课”的构建与探索
江苏省基本公共卫生服务均等化分析
医学院校专业课“课程思政”的逻辑解释与实现路径

三等奖(8篇)

侯梦云,石金楼
印荷杨,赵 俊
翟文雅,鲁 翔
沈瑞林,张彦会
刘万奇,杨金侠,谢翩翩,刘瑾琪
姜 姗,周 宁,姜柏生
王启晨,姚 俊
陆雅文,王梦圆,胡翠玲,周志伟,黄晓光

代际支持对中老年慢性病人健康影响的实证研究
医院多学科团队研究
养老机构长期照护服务供给侧改革的研究
新时代中国大学文化建设的内涵和进路
我国慢病一体化管理的现状与思考
晚期肿瘤患者安宁疗护实践中的认识误区、伦理困境及对策探讨
江苏省农村贫困居民卫生服务现状与影响因素研究
南京市公立医院医务人员薪酬水平及满意度研究

南京医科大学医学书刊出版部
2020年12月29日