

某三级甲等医院临床药师培训基地学员毕业返岗后的职业发展现状调研^Δ

李丹露*, 刘 璐, 赵祎镭, 张 嘉, 陈 希, 海 鑫[#](哈尔滨医科大学附属第一医院药学部, 哈尔滨 150001)

中图分类号 R192;R95 文献标志码 A 文章编号 1001-0408(2026)12-1621-05

DOI 10.6039/j.issn.1001-0408.2026.12.17



摘要 **目的** 探究临床药师培训基地毕业学员的职业发展现状及存在的瓶颈,为优化培训体系、提升学员岗位胜任力、推动临床药学学科健康发展提供依据。**方法** 以某三级甲等医院临床药师培训基地毕业学员为调研对象,借助“问卷星”平台设计6维度问卷,通过手机APP、电子邮件等发放、回收,就受访学员的基本情况、培训对学员职业岗位的影响以及学员对职业情感和职业能力、职业现状和职业认可、临床药师队伍现状、培训基地教学模式的满意度进行调查分析,并以Cronbach's α 系数评价问卷填写内容的可信度。**结果** 共发放问卷164份,回收有效问卷147份,有效回收率为89.63%;问卷填写内容的Cronbach's α 系数为0.943。受访学员主要就职于综合医院(81.63%)、三级甲等医院(72.11%),以女性为主(79.59%),年龄集中在26~35岁(63.27%),以主管药师居多(59.86%);培训后,96.60%的学员返回原单位,临床药师岗位的学员占比从52.38%升至84.35%;学员对培训模式的总体满意度达84.35%,但对临床药学创新和科研能力的满意度仅为42.18%,对薪资待遇的满意度为35.37%,对职业认可及行业人员配置合理性的满意度均不足50%。**结论** 临床药师培训基地能有效推动学员职业转型、岗位胜任力提高和人才队伍稳定,但行业仍面临科研能力相对薄弱、薪资偏低、职业认可不足、人员配置不合理等瓶颈,需通过优化培训体系、完善职业支撑、健全行业政策等多方协同解决。

关键词 临床药师;培训;职业转型;职业发展;培训成效;岗位胜任力

Research on the career development status of trainees returning to post after graduation from clinical pharmacist training base of a tertiary class A hospital

LI Danlu, LIU Lu, ZHAO Yilei, ZHANG Jia, CHEN Xi, HAI Xin (Dept. of Pharmacy, the First Affiliated Hospital of Harbin Medical University, Harbin 150001, China)

ABSTRACT **OBJECTIVE** To investigate the current career development status and existing bottlenecks among graduates of clinical pharmacist training bases, and to provide evidence for optimizing the training system, enhancing trainees' job competency, and promoting the sound development of the clinical pharmacy discipline. **METHODS** Graduates from a clinical pharmacist training base in a tertiary class A hospital were selected as survey subjects. A six-dimensional questionnaire was designed using "Wenjuanxing" platform, distributed and collected via a mobile APP and E-mail. The survey analyzed participants' basic characteristics, the impact of training on their professional roles, as well as their satisfaction regarding professional sentiment, competence, career status, professional recognition, the current state of the clinical pharmacist workforce, and the teaching model of the training base. The reliability of the questionnaire responses was assessed using Cronbach's α coefficient. **RESULTS** A total of 164 questionnaires were distributed, and 147 valid responses were recovered, yielding a valid response rate of 89.63%. The Cronbach's α coefficient for the questionnaire content was 0.943. The surveyed trainees were primarily employed at general hospitals (81.63%) and tertiary class A hospitals (72.11%), with women constituting the majority (79.59%). Their ages were concentrated between 26 and 35 years old (63.27%), and most of them were supervising pharmacists (59.86%). After training, 96.60% of graduates returned to their original institutions, and the proportion working in clinical pharmacist positions increased from 52.38% to 84.35%. Trainees' overall satisfaction rate with the training model was 84.35%. However, their satisfaction with innovation and research capacity in clinical pharmacy was only 42.18%, the satisfaction with salary and benefits was 35.37%, and the satisfaction with both occupational recognition and rationality of staffing was less than 50%. **CONCLUSIONS** Clinical pharmacist training bases can effectively promote trainees' career transition, enhance job competency, and stabilize the talent pool among trainees. Nonetheless, the profession still faces bottlenecks such as relatively weak research capacity, low compensation, insufficient professional recognition, and unreasonable staffing.

These issues require a multi-pronged, collaborative approach involving the optimization of training systems, the enhancement of career support, and the improvement of industry policies.

KEYWORDS Clinical pharmacist; training; career transformation; career development; training effectiveness; job competency

^Δ基金项目 黑龙江省自然科学基金项目-联合基金培育项目(No. PL2025H053);哈尔滨医科大学研究生课程思政示范课程建设立项项目(No. 哈医研教发[2024]21号)

*第一作者 副主任药师,副教授,硕士。研究方向:临床药学、药事管理。E-mail: yxlidanlu@126.com

#通信作者 主任药师,教授,博士生导师。研究方向:药物分析、药事管理、临床药学。E-mail: hai_xin@163.com

临床药师岗位培训是培养高素质临床药师的重要方式。2005年,原卫生部启动临床药师培训;截至2025年11月,我国经中国医院协会认证的临床药师培训基地共283家,已培训临床药师29 944名^[1]。中华医学临床药学会自2019年开展临床药师培训工作,截至2024年5月,已在国内认证了275家学员培训中心,共培养临床药师2 000余名^[2]。临床药师完成培训后,积极参加药理学查房、医嘱审核、用药方案制定与调整、用药教育、药学监护、药学会诊等工作,在促进合理用药中的作用和在药物治疗中的专业性已获得医护人员、患者及公众的普遍认可^[1]。

近年来,国内外关于临床药师培训的研究发文量总体呈上升趋势,其中国内研究多聚焦于药学服务、专业能力提升、药师队伍构成、培养模式和课程设置等方面^[3-4],对临床药师培训基地学员毕业后的长期跟踪研究相对匮乏,未能全面、深入地挖掘临床药师在长期职业发展过程中所面临的实际问题,影响临床药师培训质量的持续改进和行业的健康发展。因此,针对培训基地学员开展跟踪研究具有重要的现实意义。本研究拟通过对某三级甲等医院临床药师培训基地学员毕业返岗后的职业发展现状进行调研,调查学员的工作现状、培训成效及职业发展需求,以期优化培训体系、提升学员岗位胜任力、推动临床药学科健康发展提供实证依据。

1 资料与方法

1.1 研究对象

本研究的调研对象为某三级甲等医院临床药师培训基地全体毕业学员。该培训基地作为中国医院协会临床药师培训基地以及中华医学临床药学会临床药师学员培训中心,分别自2007、2019年面向全国招收学员,已培养160余名临床药师;毕业学员分布于全国不同类型和级别的医疗机构,其工作情况和职业发展路径对于评估临床药师培训成效及职业现状具有一定的代表性和参考价值^[5-7]。

1.2 研究方法

1.2.1 问卷设计

本研究团队借助“问卷星”在线问卷调查平台精心设计问卷,问卷内容涵盖6个维度,共计43个问题。各个维度紧密围绕研究目的展开,包括:(1)受访学员基本情况(医疗机构类型与级别、年龄、性别、学历、职称、工作年限);(2)培训对学员职业岗位的影响(返岗情况、培训前后岗位变化);(3)受访学员对职业情感与职业能力(工作与个人志趣符合程度、人生价值实现、专业知识、实践技能、创新和科研能力)的满意度;(4)受访学员对职业现状与职业认可(薪资待遇、工作及发展平台、宣传力度、机构重视度、团队及患者认可)的满意度;(5)受访学员对临床药师队伍现状(制度建设、队伍建设、人员数量与比例、行业发展现状)的满意度;(6)受访学员对培

训基地教学模式(培养模式、理论授课模式、临床实践模式)的满意度。

1.2.2 问卷发放与回收

本研究团队通过手机APP、电子邮件等多种形式将问卷精准送至各调研对象,并限定同一账号仅可填写1次。严格审核回收问卷,剔除无效问卷。

1.2.3 统计分析方法

采用Excel软件进行双人数据录入、校验,以有效降低数据录入错误的风险;完成校验后,采用SPSS 16.0软件对数据进行深入分析。利用“问卷星”在线问卷调查平台,以Cronbach's α 系数评价问卷填写内容的可信度(若Cronbach's α 系数 >0.7 ,表明调研数据可信^[8])。

2 结果

2.1 问卷发放与回收情况

本调研始于2025年12月1日,团队共发放问卷164份;截至2025年12月31日,共回收有效问卷147份,有效回收率为89.63%;Cronbach's α 系数为0.943,提示问卷填写内容的样本代表性及数据可信度良好,可满足后续分析需求。

2.2 受访学员的基本情况

从医疗机构来看,就职于综合医院的学员占比高达81.63%,来自三级甲等医院的学员占比为72.11%。性别分布方面,女性学员占比较高,为79.59%。年龄集中在26~35岁,占比为63.27%;其次为36~45岁,占比为29.25%。学历方面,本科和硕士学员分别占63.95%和35.37%。职称方面,主管药师占比最高,为59.86%;高级职称占比较低,为17.69%。工作年限以1~5年和6~10年为主,分别占42.86%和34.69%。结果见表1。

2.3 培训对学员职业岗位的影响

147名学员完成培训、取得培训合格证书后,其中142名学员(占96.60%)回到原单位继续工作、5名学员(占3.40%)更换工作单位。在岗位变化方面,临床药师岗位的学员占比从培训前的52.38%提升至培训后的84.35%,传统调剂药师岗位的学员占比从48.98%降至17.01%,科研、药学管理岗位的学员占比提升至17.01%(表2);同时,22名学员(占14.97%)存在多岗位兼职情况。此外,39名学员(占26.53%)所在医疗机构设有临床药师培训基地,其中24名学员(占16.33%)承担带教工作。

2.4 受访学员对职业情感与职业能力的满意度

在职业情感层面,学员对临床药师工作与个人志趣符合程度的认可度较高,88.44%的学员认可两者契合(“很满意”“满意”,下同);认为临床药师工作能实现人生价值的学员占78.23%,但仍有21.77%的学员持负面态度。在职业能力层面,学员对临床药学实践技能的认可度最高,达67.35%;对药学专业知识的认可度次之,为59.18%;对临床药学创新和科研能力的满意度最低,为42.18%。结果见表3。

表 1 受访学员的基本情况			
类别	分组	人数	占比/%
医疗机构类型	综合医院	120	81.63
	专科医院	21	14.29
	中医/中西医结合/民族医院	4	2.72
	其他	2	1.36
医疗机构级别	三级甲等	106	72.11
	三级乙等	13	8.84
	二级甲等	23	15.65
	二级乙等	1	0.68
	一级	1	0.68
	未评审/无等级 ^a	3	2.04
性别	女	117	79.59
	男	30	20.41
年龄	26~35岁	93	63.27
	36~45岁	43	29.25
	46岁及以上	11	7.48
最高学历	大专	1	0.68
	本科	94	63.95
	硕士	52	35.37
职称	药师	33	22.45
	主管药师	88	59.86
	副主任药师	21	14.29
	主任药师	5	3.40
工作年限	<1年	19	12.93
	1~5年	63	42.86
	>5~10年	51	34.69
	>10年	14	9.52

a: 未评审/无等级指未参加等级评审的医疗机构(如妇幼保健院、部分民营医院)。

表 2 培训对学员职业岗位的影响[名(%)]		
工作岗位	培训前	培训后
临床药师	77(52.38)	124(84.35)
调剂药师	72(48.98)	25(17.01)
药库	8(5.44)	7(4.76)
科研	1(0.68)	5(3.40)
药学管理	13(8.84)	20(13.61)
医务部等其他	2(1.36)	9(6.12)

表 3 受访学员对临床药师职业情感与职业能力的满意度[名(%)]

维度	项目	很满意	满意	一般	不满意	很不满意
职业情感	临床药师工作与个人志趣符合程度	70(47.62)	60(40.82)	13(8.84)	4(2.72)	0(0)
	临床药师工作实现人生价值	59(40.14)	56(38.09)	26(17.69)	6(4.08)	0(0)
职业能力	对自身掌握的药学专业知识	29(19.73)	58(39.46)	52(35.37)	8(5.44)	0(0)
	对自身的临床药学实践技能 ^a	23(15.65)	76(51.70)	44(29.93)	4(2.72)	0(0)
	对自身的临床药学创新和科研能力	18(12.24)	44(29.93)	62(42.18)	23(15.65)	0(0)

a: 临床药学实践技能包括医嘱审核、用药指导、药学监护、药学前门诊、药学会诊、合理用药宣传、沟通协作能力等。

2.5 受访学员对职业现状和职业认可的满意度

在职业现状方面,学员对薪资待遇的满意度仅为 35.37%,64.63%的学员持负面态度(其中,6.12%的学员选择“很不满意”);学员对工作平台的满意度为 46.94%,对发展平台的满意度为 42.18%,对宣传力度的满意度为 40.82%。在职业认可方面,42.18%的学员对医疗机构的重视度满意,43.54%的学员对医疗团队的认可度满意,37.41%的学员对患者的认知度满意。结果见表 4。

表 4 受访学员对临床药师职业现状和职业认可的满意度[名(%)]

维度	项目	很满意	满意	一般	不满意	很不满意
职业现状	临床药师的薪资待遇	12(8.16)	40(27.21)	58(39.46)	28(19.05)	9(6.12)
	医疗机构为临床药师提供工作平台	16(10.88)	53(36.05)	53(36.05)	21(14.29)	4(2.72)
	医疗机构为临床药师提供发展平台	16(10.88)	46(31.29)	62(42.18)	19(12.93)	4(2.72)
	医疗机构对临床药师的宣传力度	15(10.20)	45(30.61)	54(36.73)	28(19.05)	5(3.40)
职业认可	医疗机构对临床药师的重视程度	17(11.56)	45(30.61)	53(36.05)	24(16.33)	8(5.44)
	医疗团队对临床药师的认可	18(12.24)	46(31.29)	53(36.05)	24(16.33)	6(4.08)
	患者对临床药师的认知	17(11.56)	38(25.85)	64(43.54)	25(17.01)	3(2.04)

2.6 受访学员对临床药师队伍现状的满意度

学员对临床药师制度的满意度相对较高,达 51.70%;对临床药师队伍建设程度的满意度为 48.98%。然而,学员对临床药师人员数量和比例合理性的满意度较低,仅为 37.41%;对临床药师发展现状的满意度同样为 37.41%。结果见表 5。

表 5 受访学员对临床药师队伍现状的满意度[名(%)]					
项目	很满意	满意	一般	不满意	很不满意
临床药师制度	18(12.24)	58(39.46)	49(33.33)	18(12.24)	4(2.72)
临床药师队伍建设程度	17(11.56)	55(37.41)	56(38.10)	15(10.20)	4(2.72)
临床药师人员数量和比例的合理性	13(8.84)	42(28.57)	63(42.86)	23(15.65)	6(4.08)
临床药师发展现状	15(10.20)	40(27.21)	64(43.54)	23(15.65)	5(3.40)

2.7 受访学员对培训基地教学模式的满意度

关于学员对培训基地培养模式的满意度,其中“很满意”的有 43 名(占 29.25%),“满意”的有 81 名(占 55.10%),总体满意度为 84.35%;另有 23 名学员(占 15.65%)持负面态度,其中“一般”18 名(12.24%)、“不满意”4 名(2.72%)、“很不满意”1 名(0.68%)。在理论教学模式上,78.91%的学员赞同“带教教师和带教医师联合授课”模式;在临床药理学实践模式中,45.58%的学员认可“经过带教药师的指导,学员独立进行临床药理学实践”模式。结果见表 6。

表 6 受访学员对临床药师培训基地教学模式的满意度				
模式	项目	赞同人数	占比/%	
理论教学模式	由优秀的带教药师团队完成	23	15.65	
	带教药师和带教医师联合授课	116	78.91	
	省内各培训基地联合集中授课	7	4.76	
	由教学视频、微课等教学手段代替	1	0.68	
	由学术讨论和学术会议等代替	0	0	
临床药理学实践模式	学员需认真揣摩带教药师如何进行临床药理学实践,不能独立进行	6	4.08	
	经过带教药师的指导,学员独立进行临床药理学实践	67	45.58	
	在带教药师的陪同下,学员进行临床药理学实践	37	25.17	
	学员和带教药师在临床药理学实践中共同合作	33	22.45	
	学员完全融入医疗团队,不需要带教药师指导	4	2.72	

3 分析与讨论

3.1 受访学员的核心特征分析

从机构分布来看,高达 81.63%的受访学员就职于综合医院,72.11%来自三级甲等医院,与国内临床药师行业整体分布态势契合^[8]。综合医院因其诊疗病种的复杂性和用药需求的多样性,对临床药师的专业能力和知识储备提出了更高要求,从而成为临床药师发挥专业价值的主要阵地。同时,《医疗机构药事管理规定》要求,

医疗机构药学专业技术人员不得少于本机构卫生专业技术人员的8%,且医疗机构应当根据本机构性质、任务、规模配备适当数量的临床药师(三级医院临床药师不少于5名,二级医院临床药师不少于2名)^[9]。这些硬性指标极大地促进了我国临床药师队伍的壮大和发展。截至2025年,全国所有二、三级医院均已配备临床药师^[1]。

在年龄与职业结构层面,26~35岁中青年群体占63.27%,主管药师占59.86%、有1~10年工作年限的学员占77.55%;在学历层面,本科与硕士学员分别占63.95%和35.37%,与已有研究结果^[8,10]基本一致。这表明,我国临床药师队伍较为年轻化,中青年药师思维活跃、富有创新精神,是行业创新发展的核心动力;同时,其对专业提升的需求迫切,为临床药师培训基地提供了明确的培训方向。培训基地可根据学员的年龄和职业阶段,设计分层培训内容,助力学员向更高层次的专业人才发展。

3.2 基地培训成效显著

在人才稳定性方面,本调研结果显示,96.60%的学员培训后返回原单位,仅3.40%更换工作单位。这一数据提示基地培训对学员职业认同感具有强化作用,可为行业人才队伍的稳定提供有力保障。

从岗位变化情况看,培训后临床药师岗位的学员占比增加至84.35%,而传统调剂药师岗位的学员占比则下降至17.01%。这一变化清晰呈现了临床药学服务模式从“以药品为中心”向“以患者为中心”的转变,精准契合我国深化医药卫生体制改革中“推动药学服务模式转型”的核心要求^[11]。另外,科研、药学管理岗位的学员占比则提升至17.01%,且有14.97%的学员存在多岗位兼职情况。这既印证了基地培训对学员综合能力的提升成效,也折射出部分医疗机构药学人员配置不足的现实问题^[6]。面对这一情况,医疗机构需合理规划临床药师的人员比例,明确其岗位职责并完善绩效考核体系,激励临床药师积极履行职责,提高工作质量和效率。

此外,有26.53%的学员所在医疗机构设有临床药师培训基地,其中16.33%的学员还承担带教工作,形成“培训-成长-带教”的良性循环。这一循环机制使得优质培训成果得以正向传导,可为提升临床药师行业整体培养质量提供重要支撑。

3.3 学员返岗后的职业发展瓶颈

尽管培训取得了显著成效,但学员在职业情感、能力提升、职业现状及行业认可等方面仍面临诸多瓶颈,这既符合我国行业发展的阶段性特征,也与国际临床药师职业发展初期的共性困境相呼应^[12],有待系统性破解。

在职业情感层面,受访学员呈现“高契合、低认同”的矛盾特征。88.44%的学员认可工作与个人志趣契合,78.23%的学员认为可实现人生价值,为职业稳定奠定了

良好的情感基础。然而,仍有21.77%的学员对职业价值的实现持负面态度,提示临床药师职业价值的宣传及引导工作有待进一步加强。

在职业能力方面,受访学员的满意度表现出明显的分层差异。其中,学员对实践技能的认可度为67.35%,对药学专业知识的认可度为59.18%,提示基地在这两个方面的培训仍有较大的提升空间。然而,学员对临床药学创新和科研能力的满意度最低,仅为42.18%,成为核心短板。究其原因,主要是临床药师日常工作高度聚焦于合理用药实践及其他繁杂工作,导致专注于科研的时间相对匮乏。医疗机构在激励临床药师积极投身医院药事管理和临床药学实践的同时,可助力药学部搭建科研平台、拓展科研领域,提高临床药师的创新思维和科研实践能力。

在职业现状层面,薪资待遇成为最突出的痛点,仅35.37%的学员表示满意,而64.63%的学员持负面态度。这一比例远低于发达国家水平,严重影响了临床药师的工作积极性和职业稳定性^[13]。学员对工作平台、发展平台及宣传力度的满意度均不足50%,提示医疗机构在临床药师职业支撑体系建设上存在严重不足。另外,14.97%的学员存在多岗位兼职情况,虽低于国内平均水平(40.94%)^[8],但仍会影响医院药学服务的质量和水平。医疗机构应加大对临床药师职业支撑体系的建设力度,建立与岗位价值匹配的薪资待遇体系,并提供充足的工作和发展平台资源。

在职业认可方面,学员对医疗机构重视度、医疗团队认可度、患者认知度的满意度均不足50%。医疗机构应加大临床药学宣传力度,通过多种渠道(如医院官网、公众号、科普讲座等)提升公众对临床药师及其工作的认知度和认可度;同时,临床药师应积极践行“以患者为中心”的核心理念,努力推动医院药学工作的转型^[14],以获得更高的社会认知度和认可度。

在行业发展层面,学员对临床药师制度与队伍建设程度的认可度较高(分别为51.70%和48.98%),但对人员数量和比例的合理性以及发展现状的满意度极低(均仅为37.41%)。这表明,临床药学行业发展框架已初步建立,但人才配置、晋升通道等实操问题尚未得到有效解决,难以满足临床药师职业期待与临床需求。相关部门应进一步完善临床药师制度设计,明确人员配置标准,建立科学合理的晋升通道,为临床药师的职业发展提供明确的方向和保障。

3.4 基地教学模式适配性分析

受访学员对培训基地培养模式的总体满意度达84.35%,体现了培训基地教学体系的科学性和合理性,也反映出基地教学实践对《中国医院协会临床药师师资培训大纲(2023年版)》^[15]要求的严格遵循和有效落实。然而,15.65%的学员对培养模式持负面态度(其中,“一般”“不满意”“很不满意”分别占12.24%、2.72%、

0.68%)。究其原因,主要可归纳为以下几个方面:首先,基地在培训管理方面要求极为严格,部分学员认为管理方式过于僵化,缺乏一定的灵活性。其次,基地提供的学习环境有待改善,一定程度上影响了学员的学习舒适度和专注度。最后,个别带教老师因日常工作任务繁重,难以保证足够的药学查房频次;部分带教内容设置不够全面、教学方法较为单一,未能充分满足学员多样化的学习需求。对此,培训基地可通过加大对教学环境和硬件设施的投入、加强对带教老师的培训与督导、借助制度性支持(如合理减少非教学性工作负担、在职称评定和绩效分配中给予适当倾斜)激发带教老师的工作积极性等方式提升培训基地的人才培养水平。

在理论授课模式上,78.91%的学员赞同“带教药师和带教医师联合授课”模式,这与国际上“强化医药协同、构建临床药学思维”的核心培养方向一致^[11]。这种跨学科融合的教学模式具有重要价值,其实现了药理学理论与临床药学实践的精准衔接,有效破解了传统培训中“理论与实践脱节”的痛点,使学员能够从多个维度理解和掌握药物治疗知识。

临床药学实践模式方面,45.58%的学员认可“指导后独立实践”模式,22.45%的学员认可“师生合作实践”模式,这与国际“梯度化、实战化”的培养理念高度契合^[11]。培训基地可进一步优化“梯度化实践”教学体系,根据学员培训进度动态调整实践任务难度:在培训初期,带教老师可安排学员完成一些简单的实践任务(如收集患者用药信息等);随着培训的深入,可逐渐增加学习难度(如让学员独立进行医嘱审核、分析和制定药物治疗方案等),让学员在实践中提高独立工作能力和团队协作能力。

3.5 研究局限性

本研究存在一定局限性:仅选取单一培训基地,调研样本代表性有限;横断面调查无法追踪学员长期职业变化,难以评估培训长期成效;未深入分析不同群体学员需求差异,优化建议缺乏精准分层依据;仅依托问卷数据,未挖掘工作情境、机构管理等深层次问题。目前,本基地所在省份有中国医院协会临床药师培训基地12家、中华医学会临床药学分会临床药师学员培训中心7家,未来研究可扩大调研范围,涵盖更多培训基地和医疗机构;采用纵向追踪调查方法,全面评估培训的长期成效;分层分析不同群体需求,提升建议针对性;融入访谈、实地观察等方法,丰富数据来源,提升研究深度,为行业发展提供更有力的支撑。

4 结语

本研究针对147名基地毕业学员的调研显示,该基地培训成效显著:培训可有效推动学员职业转型,临床药师岗位占比大幅提升;学员返岗率达96.60%,对培训模式总体满意度84.35%;培训能够提升学员综合能力、

稳定人才队伍,契合医改和行业发展需求。同时,行业发展仍存在突出瓶颈:科研创新能力薄弱、薪资待遇偏低、职业认可不足、人员配置不合理、二级及以下医院人才匮乏等。临床药学健康发展需多方协同,基地优化培训体系、医疗机构加大投入、国家完善行业政策,推动临床药师发挥保障用药安全、促进合理用药的核心作用。

参考文献

- [1] 甄健存.我国自主培养临床药师的阶段性成果回顾[J].中国药物与临床,2025,25(23):1497-1500.
- [2] 阮晓,闫雪莲,张波.中国医院协会药事专业委员会临床药师培训进展研究[J].协和医学杂志,2025,16(3):797-804.
- [3] 赵宇鑫,王玲玲,伏艾米,等.基于CiteSpace的临床药师培养研究热点与趋势分析[J].医学研究与战创伤救治,2025,38(4):410-415.
- [4] 林梦璐,张晓雯,汪永忠,等.基于CiteSpace的国内临床药师培训情况可视化分析[J].中国医院药学杂志,2022,42(8):865-869.
- [5] 刘爽,胡宝荣.参加卫生部抗感染专业临床药师培训的收获与体会[J].环球中医药,2013(增刊2):24-25.
- [6] 张婧,李丹露,胡宝荣,等.我院临床药师培训基地带教模式浅析[J].中国药房,2015,26(12):1721-1723.
- [7] 胡宝荣,海鑫,汪孟曦.临床药师优化颅内感染病人抗感染药物治疗方案的实践[J].药学服务与研究,2019,19(2):146-148.
- [8] 徐佳,唐波,杨志玲,等.临床药师行业现状及职业发展需求调查[J].医药导报,2023,42(1):132-138.
- [9] 卫生部,国家中医药管理局,总后勤部卫生部.卫生部、国家中医药管理局、总后勤部卫生部关于印发《医疗机构药事管理规定》的通知[J].中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会公报,2011(2):49-54.
- [10] 臧晓燕,栗静,张海艳,等.湖北省肿瘤临床药师工作现状调查[J].中国药业,2022,31(16):18-21.
- [11] 国家卫生健康委,国家中医药管理局.关于加快药学服务高质量发展的意见[EB/OL]. [2026-01-07]. <https://www.nhc.gov.cn/yzygj/c100068/201811/760e8562fb0046-a3a71a0c30db2031bc.shtml>.
- [12] 韩容,赵志刚.由美国卫生系统药师协会全国药理学实践调查探讨美国医院药理学实践之发展[J].临床药物治疗杂志,2025,23(1):7-12.
- [13] 王琳玉,梁宁生.美国、加拿大药师的社会信任度、收入情况介绍及其对我国药理学发展的启示[J].中国药房,2018,29(23):3174-3178.
- [14] 周歧骥,廖英勤,黄祖良.临床药学国内外发展现状及发展建议[J].临床合理用药杂志,2022,15(4):178-181.
- [15] 游鑫,王卓,丁楠,等.《中国医院协会临床药师师资培训大纲(2023年版)》解读[J].中国药房,2023,34(24):2945-2950.

(收稿日期:2026-02-04 修回日期:2026-06-10)

(本文责编:张元媛)