

卫生健康经济管理人员胜任力研究综述*

周 健^①, 王诗铭^②, 冉诗杰^②, 贺知菲^②

摘 要 文章聚焦卫生健康人员胜任力这一主题,通过收集、整理、归纳国内外人员胜任力模型、卫生健康人员胜任力和卫生健康经济管理人员胜任力的相关研究,剖析其特点与内容侧重,总结当前该主题下的各项研究存在的局限性,为后续研究的开展提供资料参考与借鉴。

关键词 卫生人力资源;卫生健康经济管理人员;胜任力研究;综述

中图分类号 R1-9;F241 **文献标志码** A **文章编号** 1003-0743(2022)12-0031-05

Review on the Competency of Health Economic Managers/ZHOU Jian, WANG Shi-ming, RAN Shi-jie, et al./Chinese Health Economics,2022,41(12):31-35

Abstract It focuses on the topic of competency of health personnel. By collecting, collating and summarizing the relevant studies on competency models of personnel, competency of health personnel and competency of health economic managers in China and abroad, it analyzes the characteristics and content focus of each literature, summarizes the limitations of the current studies on this topic, and provides information and references for the development of subsequent studies.

Keywords health human resource; health economics manager; research on competency; review

First-author's address Peking University Shenzhen Hospital, Shenzhen, Guangdong, 518035, China

Corresponding author HE Zhi-fei, E-mail: houis123@163.com

美国著名社会心理学家麦克利兰于1973年发表在《美国心理学家》期刊上的文章:《测量胜任特征而非智力》指出,胜任力特征即是在某个领域工作中,具备把成绩突出者与一般者加以区分开来的能力特征;成绩的表达包括工作者的行为动机、特质、自我形象、个人态度、价值观、专业领域基础知识、个人认知能力或行为技巧等^[1-2]。之后,各学科结合自身特点,陆续展开了针对不同岗位的胜任力研究。在卫生健康领域,我国学者基于“胜任力模型”开展了较为丰富的专项研究。

1 国外研究现状

1.1 人员胜任力相关研究

关于“胜任力”的相关知识与模糊概念由美国心理学家White^[3]在1959年提及,认为胜任力是卓越表现所必须的人格属性。随后,McClelland^[4]在1973年正式提出胜任力特征的概念,标志着胜任力相关研究正式开展。McClelland提出,胜任力特征评估既要涉及“阅读、写作、计算”等“传统认知因素”,还要评估“沟通技巧”“耐心”“现实目标设定”和“自我发展”等“现代特征变量”^[1-2,4]。在此基础上,1982年美国心理学家Boyatzis^[5]从心理层面研究胜任力,并将其概念拓展

到商业与管理领域,提出“个人基本特征与工作中有效或卓越表现存在一般性因果关系”的观点。同时,Boyatzis^[5]、Stewart^[6]将“个人基本特征”几乎等同于胜任力,被认为是由个人的行为动机、个体特征、专业知识与技能、公众形象或扮演的社会角色以及独有的知识体系所构成”。

近几年,多数学者就胜任力的影响因素与工作绩效二者间的关系展开深入研究。2015年,学者Osei^[7]基于制药行业的调研,首次证明了员工胜任力可显著提高组织绩效。Potnuru^[8]等通过定性研究,发现胜任力等和工作绩效的关系适用于组织内各层级。Mandourah等^[9]研究发现员工胜任力、团队合作与工作绩效三者呈正相关。此外,也有学者开始研究各项能力的组合和工作绩效之间的关系。2018年Elbaz等^[10]在对金融领域的研究报告中指出,银行业中能力组合相比于个人能力对价值创造和组织绩效更加有效。

1.2 胜任力模型相关研究

国外胜任力模型相关研究起步较早。学者Boyatzis^[5]将12家公共与私营机构,40余个领导岗位,近2000名管理者作为研究对象,综合比较各管理者对业务工作绩效起到显著改善作用的19种胜任力的优劣因素并进行排序,最终提出了公共管理型胜任力理想化模式。Boyatzis等^[2-5]的研究结果也标志着胜任力模型构建方法的诞生。Spencer等^[11]在1993年提出了通用胜任力模型和21种以“胜任力”为主题的辅助选择、培训、发展和评估的多功能管理应用工具。

进入2000年,学者们又在Spencer^[11]通用胜任力模型基础上,开始聚焦于特定行业或工作岗位的胜任力

* 基金项目:中国卫生经济学会卫生健康经济管理第二十三批重点研究课题项目(CHEAZZ20222309)。

① 北京大学深圳医院 广东 深圳 518035

② 西南政法大学政治与公共管理学院 重庆 401120

作者简介:周健(1971—),女,学士学位;研究方向:人力资源管理、物价与医保管理;E-mail:wanchang0421@sina.com。
通信作者:贺知菲,E-mail:hezhiwei@swupl.edu.cn。

模型研究。如丹麦学者 Drejer 等^[12]于 2000 年提出员工胜任力发展模型，将胜任力分为新手、高级初学者、精通、专家、世界级 5 个层面。泰国学者 Siriwaiprapan^[13]于 2004 年提出工作绩效与自我、社会、团队、工作和组织能力 5 个共同领域所构成的框架有关。Mahbanooei 等^[14]采用主题分析访谈法，重新定义了总经理胜任力模型的维度和指标，该模型共有 8 个维度：一般知识和意识、智力、价值观和态度、个人特质、沟通能力、决策能力、领导能力、管理能力。Park 等^[15]127 名终生教育讲师进行调查，采用因子分析法构建了讲师的核心胜任力模型，包括职业认知、教育发展、教学能力、评价能力、辅导学习 5 个维度。Dziekonski^[16]采用聚类分析方法建立包含基本管理技能、人际沟通能力、情感智力和正式技能等 4 个胜任力特征的建筑项目经理胜任力模型。Srivastava 等^[17]首次利用库格技术构建纺纱工作者的胜任力模型，涵盖了人际关系、运作效率、个人特质 3 大板块，而人际关系包括领导力、人际行为、人际沟通，运作效率包括机器利用、工作知识与技能、车间管理、文件管理，个人特质包括真诚、努力工作。此后，研究人员逐渐认识到组织文化在胜任力发展中的重要性，开展了包含人文精神层面的系统化胜任力研究。如 2010 年德国学者 Freiling 等^[18]提出，高度互动、支持、务实、积极、自我激励、良好协调和明确使命的企业文化有助于在组织中创造更好的工作环境，促使员工积极学习和胜任力发展。

1.3 卫生健康人员胜任力相关研究

学者 Patterson 等^[19]提出，近 10 年来，全科医生的作用及其社会角色已发生重大变化，需重新定义全科医生所需能力的综合模型。根据这一目标进行新模型的研究设计，新模型共包含同理心和敏感性、沟通技巧、临床知识和专业知识、概念思维和应对压力等 11 个评估项。此外，通过该研究的顺利实施及取得的成果，充分反映了在全科医生培养过程中，需要更全面地考虑全科医师的综合素质，而并非一味地专注学术或临床能力。Watt 等^[20]通过文献梳理了全科医生的文化胜任力，发现尽管全科医生文化胜任力的价值得到了患者、教育工作者和全科医生的三方认可，但在文化胜任力方面，还依赖于非正式学习和实践接触，从而暴露培养过程的局限性。Mitsuyama 等^[21]认为城市和农村所需的社区医疗保健能力不同，因此全科医生也应具备不同符合实际需求的胜任力，以满足卫生机构差异化发展的需要。此外，他还通过个人访谈和定性数据分析研究，最终提取了 10 项城市全科医生应具备的胜任力。

在医师胜任力模型建构的相关研究中，以学者 Knox 等^[22]为代表，对传统医学模型和以胜任力为基础的医学教育进行比较，提出了整形外科领域所需要的 3

项核心胜任力特征：确定能力、建模教学策略和开发评估工具。Chuenjitwongsa 等^[23]开发了东南亚牙科医生的共同专业胜任能力模型。Butler 等^[24]采用改进的德尔非法，对国际助产士联合会的助产士领导者、教育者和监管者等进行了 3 轮在线调查，最终形成了“助产士职业和个人属性更具广泛作用的能力、总体能力、针对助产护理具体方面的能力”多维胜任力模型。

2 国内相关研究

2.1 人员胜任力模型相关研究

相较于国外，我国人员胜任力模型研究起步较晚，于 20 世纪 80 年代引入国外相关研究理论。时勘等^[25]率先开展了我国人员胜任力模型的实证分析，利用 BEI 追溯型访谈法（针对行为）对我国信息通信行业高管人员的工作能力与职业管理胜任力的两大维度下的各种特征进行探索，并构建对应的胜任力分析研究模型。通过对特定事件访谈的胜任特性出现频率、平均分以及最高分等情况进行量化分析，从而有效构建了企业高管人员胜任能力特征理论模型。此外，时勘及其团队还分别于 2003 年和 2009 年就国内外胜任力特征的最新研究进展情况进行了较为详实的归纳阐述^[26-27]。王重鸣等^[28]根据胜任能力职位的分类，制定管理人员胜任能力评估表，进行评价，通过实证大数据建构公司最高层管理人员的胜任能力特征结构框架，进而通过结构方程模型与原因分析等方式对比分析。得出企业管理人员的胜任力特点主要由管理技术和管理人员素养两方面组成，而在某些重要要素上，公司高、中两级管理人员的胜任力特点也存在着显著性差别。南京大学赵曙明团队^[29-30]归纳出测量企业经营管理者胜任力的 4 种主要理论，提出组织内部胜任力管理体系的测评方法与运用，并构建了基于胜任力模型的人力资源管理体系。

2.2 卫生健康人员胜任力相关研究

2006 年，学者李峰等^[31]在全国医疗卫生机构管理者岗位胜任力调研中，对所在区域的三甲医院院长、市疾病预防控制中心负责人、社区卫生服务站主任、乡村卫生所主任等医疗管理者，运用《基本胜任力词典》中的四十五项胜任能力特征，开展以“卫生机构管理者岗位胜任力”为主题的结构化访谈研究，并根据访问结果进行数据分析，最终 4 类医疗机构胜任力模型共纳入绩效导向、激励和影响等 29 个条目。这是我国学者首次将胜任力研究引入卫生健康管理领域。近年来，随着对胜任力模型认识的不断深入，愈来愈多的卫生健康行业学者引入胜任力特征对管理者和专业技术人员进行岗位测评研究。通过梳理文献，目前发现国内有关卫生健康人员的胜任力研究主要集中在两个方面，一是关注卫生健康专业技术人才的胜任力模型的构建和测量；二是关注卫生健康管理类人员胜任力模

型的构建和测量。

在卫生健康专业技术人才层面,2015年,杨秀木等^[32]通过文献收集整理、知情人访谈、德尔菲法、相关人员问卷调查等方法,对中部地区6省的1 000余名乡村全科医生进行问卷调查、数据分析,构建了乡村全科医生胜任力特征的9个维度:公共卫生服务能力、临床医学基本知识、协作沟通能力、职业道德素质、非医学专业知识、个人特征和心理适应能力等。2017年韩颖等^[33]通过两轮德尔菲法,建立了包含5项一级指标(反映公共卫生服务能力)、11项二级指标(反映临床诊疗技能)、57个三级指标(反映基本临床医学理论知识)的全科医师岗位胜任力评价指标体系。Rao等^[34]将深圳地区全科医生作为研究对象,探索开发了关于全科医师系列胜任力评估标准。Ni等^[35]提出了“互联网+医疗”服务模式下的我国家庭医生胜任力模型开发。文章通过文献回顾法、BEI追溯型访谈法(针对行为)、量表询问法以及德尔菲小组讨论法,再基于有效的信效度检验步骤,从而确定一个具有良好的信度、效度的五维32项评价表,可依此作为我国家庭医生服务能力评价的有效工具。

在乡村医生胜任力研究方面,2018年,贾东梅等^[36]采用访谈和非参与式实地观察等方法对北京怀柔、顺义、平谷等地的乡村医生整体服务状况以及岗位胜任力进行了研究。Wei等^[37]提出了关于我国农村全科医生能力模型,并确认了6个领域和47个胜任力素质。

在家庭医生胜任力研究方面,陆萍等^[38]通过文献回顾整理、德尔菲法、运用SMART分析原则,建立了家庭医生综合能力评价体系。该体系包括:公共卫生服务提供能力、基本医疗服务提供能力、人文实践能力、社交能力、教育培训与学习能力、综合管理能力等。关于护士长胜任力的研究,2005年,在原国家卫生部人力资源服务中心的领导下,我国正式启动了“卫生机构管理人员职位胜任力研究”项目,并通过大量实证研究,建立了“护士长通用胜任力测量模型”。这是我国首次提出在医疗领域探讨护士长应具备的胜任力问题。此外,2006年,山西医科大学杨辉等^[39]团队以护士长胜任力为研究主题,采用护理专家下的两轮德尔菲法,建立了护士长胜任力模型,该模型共计包含6个特征维度。之后,该团队在此模型的基础上又编制了护士长胜任力测评问卷。2007年,杨卫星等^[40]在BEI行为事件访谈法的基础上,采用核检表法建立了新型的护士长岗位鉴别胜任力模型,该模型包括成就、服务、管理理念、行为认知、个人影响等5方面的岗位鉴别胜任力特征,与杨辉等^[39]学者的研究结果基本相同。

基于卫生健康管理人员视角,国内早期研究主要是对医院中高层管理人员的胜任力特征进行分析和构建。如2005年李文等^[41]基于卫生行业准入思想,率先

提出卫生机构管理者胜任力及其特征规范化研究的目标,以及今后研究所应关注的焦点问题,为后续研究提供方向。2006年尹爱田等^[42]基于对30所医院院长的数据分析,以《医院院长胜任特征词典》为定量分析基础,采用行为事件访谈法(BEI)以及核对应表法,对该地区医院院长胜任力进行量化分析,并创立模型体系,其中包括12个区分性胜任力模型和10个基准性胜任力模型。近年来,学界更多聚焦社区医疗服务管理人员、医院基层管理人员和医院中青年管理干部的胜任力特征分析。2011年蔡雨阳等^[43]调查了上海市9家社区卫生服务中心健康管理人才的胜任力特征,建立了社区健康管理人才胜任力模型。同年,基于该模型,又构建出了较为完备的卫生系统高级管理人员胜任力^[44]。2016年,张瑶等^[45]对北京市一所三级甲等医院行政管理工作人员的胜任特征进行研究,分别从综合管理能力、团队整合能力、文化认同和人格特质等4个维度构建了医院管理人员的胜任特征。2019年,朱虹等^[46]总结青年管理干部胜任力模型的5大因子及18项胜任要素。2022年,刘红雨等^[47]基于胜任力模型对大学附属医院中青年管理干部的培养体系进行研究,认为要基于中青年干部胜任力模型的3个层次和7种核心特征创新大学附属医院管理干部培养体系。

2.3 卫生健康经济管理人員胜任力相关研究

国内有关卫生健康经济管理人員胜任力的研究聚焦于部分学者。原国家卫生计生委(现国家卫生健康委)在2014年也发布过类似卫生计生经济管理队伍建设方案。2020年9月,国家卫生健康委正式发布了《卫生健康经济管理队伍建设方案(2021—2025年)》。此后,学界就卫生计生经济管理为主题,在卫生计生监督所经济管理目标、卫生计生监督执法过程中的风险管理、卫生计生事业单位资产管理与预算管理等方面做了一小部分探索,但成果转化较少,应用不明显。目前,学界关于卫生计生经济管理人才的胜任力研究主要围绕2014版方案至2020版方案,对公立医院总会计师的胜任特征开展了较多研究。如学者陈哲娟^[48]提出医院的总会计师应具备职业品质、专业素质和管理素质等三方面的胜任力。周建军^[49]通过分析医院总会计师的角色定位依据我国医院实际情况,阐述了医院总会计师应具备的素质、知识和能力以及总会计师在工作中如何发挥自身能力。林清云^[50]从显性与隐性能力角度,提出从两面提升医院总会计师岗位胜任与综合素质的策略。潘佳佳^[51]基于医院成本管理和治理视角始终是总会计师职能变迁的历史沿革,梳理了总会计师与医院管理职能之间的关系,通过质性研究成果,进而建立了医院总会计师的专业能力框架,并在此基础上提出了我国医院总会计师的胜任力模型(包含知识面与视野、经济管理职业素养、个人能力、职业道德等方

面)。王启昭等^[52]以公立医院不同层级会计人员的胜任能力为研究点,构建了公立医院初级、中级、高级会计人员胜任能力评价的体系。

3 文献述评

通过梳理上述国内外文献,发现如下特点:(1)国外学者目前聚焦于突发公共卫生事件常态化时期医院感染预防和控制从业人员胜任力评估模型的开发。(2)国内学者多数集中在卫生健康专业技术人员和中高层管理人员的研究,缺乏对卫生健康经济管理人员及其胜任力研究。(3)国内学者对卫生健康经济管理人员的研究过于单一,缺乏结合卫生经济与医院实际财务运营的精细化分类视角研究的实证研究,尤其缺乏如从事财务预算、招采审计、价格服务、临床科室病种等成本核算等经济管理岗位人员的胜任特征研究。(4)所选择的指标有限,集中于对企业管理层胜任力模型指标的借鉴,未能结合卫生健康经济队伍的现实情况展开有针对性的方法探索,导致效度和信度较低,不能在卫生健康经济管理人员胜任力的研究中转化为可复制推广的应用方法和应用成果。

参 考 文 献

- [1] EVANGELISTA L. Competence, Competencies and Career Guidance[M]. Italy: Orientamento, 2015.
- [2] 王建民, 杨木春. 胜任力研究的历史演进与总体走向[J]. 改革, 2012(12):138-144.
- [3] WHITE R W. Motivation reconsidered: the concept of competence[J]. Psychological review, 1959,66(5):297-333.
- [4] MCCLELLAND D C. Testing for competence rather than for "intelligence" [J]. American psychologist, 1973,28(1):1-14.
- [5] BOYATZIS R E. The Competent Manager. A Model For Effective Performance[M]. Chichester: Wiley, 1982.
- [6] STEWART A M. Book Reviews: The Competent Manager—a Model for Effective Performance Richard E [J]. Management education and development, 1983,14(2):144-147.
- [7] OSEI A J, ACKAH O. Employee's competency and organizational performance in the pharmaceutical industry[J]. International journal of economics, commerce and management, 2015,3(3):1-9.
- [8] POTNURU R K G, SAHOO C K. HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study[J]. European journal of training and development, 2016,40(5):345-365.
- [9] MANDOURAH L, SAMAD S, ISAAC O. Contribution of employee competency and teamwork on organizational performance within private sector organizations in Saudi Arabia[J]. Research journal of applied sciences, 2017,12(1):55-66.
- [10] ELBAZ A M, HADDOUD M Y, SHEHAWY Y M. Nepotism, employees' competencies and firm performance in the tourism sector: a dual multivariate and qualitative comparative analysis approach[J]. Tourism Management, 2018,67(3):1-16.
- [11] SPENCER L M, MACCLELLAND D C, SPENCER S M. Competency assessment methods: history and state of the art[M]. Boston: Hay McBer Research Press, 1994.
- [12] DREJER A. Organisational learning and competence development[J]. Learning Organization, 2000, 7(4):206-220.
- [13] SIRIWAIPRAPAN S. A working model of employee competence in the Thai workplace: what constitutes employee competence?[J]. Thai journal of public administration, 2004,2(1): 123-125.
- [14] MAHBANOUEI B, GHOLIPOUR A, ARDAKAN M A. A competency model for gene health managers (case: Iran medical of health and education)[J]. Iranian jour of management studies, 2016,9(2):217-241.
- [15] PARK K H, HAN S H. Analysis of core teaching competency model for lifelo education lecturer[J]. Asia-pacific journal of multimedia services converge with art, humanities, and sociology, 2016,6(3):373-381.
- [16] DZIEKONSKI K. Project managers competencies model for construction industry in Poland[J]. Procedia engineering, 2017(182):174-181.
- [17] SRIVASTAVA P K, JAISWAL B. Developing competency model using repertory G technique: the case of spinning master[J]. The qualitative report, 2017(22):895-914.
- [18] FREILING J, FICHTNER H. Organizational culture as the glue between people and organization: A competence-based view on learning and competence building[J]. German journal of human resource management, 2010,24(2):152-172.
- [19] PATTERSON F, FERGUSON E, LANE P, et al. A competency model for general practice: implications for selection, training, and development[J]. Br J Gen Pract, 2000,50(452): 188-193.
- [20] WATT K, ABBOTT P, REATH J. Developing cultural competence in general practitioners: an integrative review of the literature[J]. Bmc family practice, 2016,17(1):158.
- [21] MITSUYAMA T, SON D, ETO M. Competencies required for general practitioners/family physicians in urban areas versus non-urban areas: a preliminary study[J]. Bmc fam pract, 2018,19(1):186.
- [22] KNOX A D C, GILARDINO M S, KASTEN S J, et al. Competency-based medical education for plastic surgery: where do we begin?[J]. Plast Reconstr Surg, 2014,133(5):702-710.
- [23] CHUENJITWONGSA S, POOLTHONG S, BULLOCK A, et al. Developing common competencies for southeast asian general dental practitioners[J]. Journal of dental education, 2017,81(9):1114-1123.
- [24] BUTLER M M, FULLERTON J T, AMAN C. Competence for basic midwifery practice: updating the ICM essential competencies[J]. Midwifery, 2018,66(1):68-75.
- [25] 时勤, 王继承, 李超平. 企业高层管理者胜任特征模型评

- 价的研究[J]. 心理学报, 2002(3):306-311.
- [26] 仲理峰, 时勤. 家族企业高层管理者胜任特征模型[J]. 心理学报, 2004(1):110-115.
- [27] 仲理峰, 时勤. 胜任特征研究的新进展[J]. 南开管理评论, 2003(2):4-8.
- [28] 王重鸣, 陈民科. 管理胜任力特征分析:结构方程模型检验[J]. 心理科学, 2002(5):513-516, 637.
- [29] 赵曙明, 杜娟. 企业经营者胜任力及测评理论研究[J]. 外国经济与管理, 2007(1):33-40.
- [30] 赵曙明, 杜娟. 基于胜任力模型的人力资源管理研究[J]. 经济管理, 2007(6):16-22.
- [31] 李峰, 方素珍, 李琪, 等. 卫生机构管理者岗位胜任力研究[J]. 中华医院管理杂志, 2006(10):666-669.
- [32] 杨秀木, 齐玉龙, 申正付, 等. 农村全科医生胜任力素质模型的理论构建与实证研究[J]. 南方医科大学学报, 2015(4):516-521.
- [33] 韩颖, 王晶, 郑建中, 等. 全科医生岗位胜任力评价指标体系的构建研究[J]. 中国全科医学, 2017,20(1):15-20.
- [34] RAO X, LAI J, WU H, et al. The development of a competency assessment standard for general practitioners in China[J]. Frontiers in public health, 2020(8):23.
- [35] NI Z, WANG X, ZHOU S, et al. Development of competency model for family physicians against the background of 'internet plus healthcare' in China: a mixed methods study[J]. Hum resour health, 2020,18(1):64.
- [36] 贾东梅, 马力, 李娜, 等. 京郊乡村医生服务状况和岗位胜任力调查[J]. 中华全科医师杂志, 2018,17(2):104-108.
- [37] WEI Y, LIU Y, ZHAO X, et al. Development and preliminary validation of the competency model for rural general practitioner in China[J]. Fam pract, 2021,38(3):346-352.
- [38] 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.
- [39] 杨辉, 闫晓丽. 护士长胜任力模型构建的初步研究[J]. 护理研究: 中旬版, 2010,24(7):1753-1755.
- [40] 杨卫星, 杨芸, 杨筠松. 护士长岗位胜任力研究与实践[J]. 护理研究: 中旬版, 2007,21(8):214-2142.
- [41] 李文, 尹爱田, 庄霞, 等. 卫生机构管理者胜任力研究及发展[J]. 中国卫生资源, 2005(6):32-33.
- [42] 尹爱田, 李峰, 董先雨, 等. 30所医院院长胜任力研究[J]. 中华医院管理杂志, 2006(10):670-672.
- [43] 蔡雨阳, 李际, 鲍勇, 等. 上海市社区卫生管理人才胜任力特征研究[J]. 中国全科医学, 2011,14(13):1411-1412, 1415.
- [44] 蔡雨阳, 赵青, 蒋雪琴, 等. 构建卫生系统高级管理人才胜任力模型[J]. 上海交通大学学报(医学版), 2011,31(12):1767-1770,1774.
- [45] 张瑶, 崔彤彤, 李永瑞. 医院行政人员胜任特征模型构建[J]. 中国医院, 2016,20(4):44-46.
- [46] 朱虹, 钱玉琪. 基于探索因子分析的医院青年管理干部胜任力模型构建[J]. 现代医院管理, 2019,17(1):55-57.
- [47] 刘红雨, 史美景. 基于胜任力模型的大学附属医院中青年管理干部培养体系研究[J]. 现代医院管理, 2022,20(1):56-59.
- [48] 陈哲娟. 医院总会计师胜任力研究[J]. 中国卫生经济, 2012, 31(2):80-82.
- [49] 周建军. 总会计师在公立医院经济运行管理中的作用[J]. 中国总会计师, 2017(2):49-51.
- [50] 林清云. 医院总会计师胜任能力素质提升的对策研究[J]. 中国国际财经(中英文), 2017(21):48-49.
- [51] 潘佳佳. 我国公立医院总会计师胜任能力与价值提升——基于医院治理视角CFO的职能演变[J]. 中国总会计师, 2018 (8):106-108.
- [52] 王启昭, 李洋, 毛静馥, 等. 公立医院会计人员胜任能力评价体系研究[J]. 中国卫生经济, 2020,39(6):82-84.

[收稿日期: 2022-09-07] (编辑: 毕然, 滕百军)

(◀◀下转第25页◀◀)

通有无、优势互补, 促进更大区域范围内的资源共享, 从整体上提升我国医疗资源供需耦合协调水平。

参 考 文 献

- [1] Cockerham W C. 医学社会学[M]. 杨辉, 张拓红, 译. 北京: 华夏出版社, 2000.
- [2] 方卓君. 供需视角下武汉市小城镇医疗服务设施配置优化研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2018.
- [3] 范宏伟. 我国医疗服务供需矛盾及发展建议[J]. 宏观经济发展, 2018(8):40-46.
- [4] 龚超, 刘春雨, 张萌珺, 等. 基于耦合协调理论的卫生资源配置和区域经济协同发展的空间格局与演进趋势分析[J]. 中国卫生经济, 2022,41(3):40-45.
- [5] 刘耀彬, 李仁东, 张守忠. 城市化与生态环境协调标准及其评价模型研究[J]. 中国软件科学, 2005(5):140-148.
- [6] 李丽清, 赵玉兰, 黄肖依, 等. 新医改前后我国基层医疗资源配置与经济协调关系的耦合协调关系研究[J]. 中国卫生经济, 2022,41(5):44-50.
- [7] 杨茜茜, 张翔. 我国医疗服务设施供需耦合协调度研究[J]. 中国卫生经济, 2020,39(12):39-43.
- [8] 吴锶梦, 张晓瑶, 周裕祺, 等. 长三角地区旅游供需耦合协调的时空分异及影响因素研究[J]. 资源开发与市场, 2022 (6):15-29.

[收稿日期: 2022-09-15] (编辑: 毕然, 滕百军)