



• 人群健康研究 •

某健康体检机构健康管理从业人员岗位胜任力现状及其影响因素研究

樊玛琳¹, 郭清²

【摘要】 目的 分析某健康体检机构健康管理从业人员岗位胜任力现状及其影响因素, 为健康管理专业人才培养提供参考。方法 2018年10—12月, 以某大型民营连锁健康体检机构为调查地点, 以该机构中健康管理从业人员为调查对象。采用自制一般资料量表、岗位胜任力测评量表调查健康管理从业人员的一般资料及岗位胜任力状况, 采用纸质问卷和网络问卷相结合的调查方法, 共回收有效问卷928份。岗位胜任力及其各维度影响因素分析采用多元线性回归分析。结果 (1) 健康管理从业人员岗位胜任力评分为 (145.51 ± 25.39) 分, 标准化评分为 (3.16 ± 0.55) 分; 各维度标准化评分由高到低分别为职业态度、人际交往能力、专业实践能力、专业发展能力、知识综合能力。(2) 多元线性回归分析结果显示, 专业背景、在职岗位、健康管理师证书、平均月收入与健康管理从业人员岗位胜任力评分有关($P<0.05$); 年龄、文化程度、从事体检行业年限、健康管理师证书、平均月收入与健康管理从业人员职业态度评分有关($P<0.05$); 文化程度、健康管理师证书及平均月收入与健康管理从业人员人际交往能力评分有关($P<0.05$); 文化程度、专业背景、从事体检行业年限、健康管理师证书及平均月收入与健康管理从业人员知识综合能力评分有关($P<0.05$); 性别、在职岗位、平均月收入与健康管理从业人员专业实践能力评分有关($P<0.05$); 文化程度、从事体检行业年限及健康管理师证书与健康管理从业人员专业发展能力评分有关($P<0.05$)。结论 健康体检机构中健康管理从业人员职业态度较好, 但知识综合能力、专业发展能力欠缺; 岗位胜任力及其各维度影响因素不尽相同, 应采取有针对性措施以提高健康管理服务水平。

【关键词】 健康体检; 健康管理服务; 健康管理从业人员; 岗位胜任力; 影响因素分析; 调查

【中图分类号】 R 197.6 **【文献标识码】** A DOI: 10.3969/j.issn.1008-5971.2019.08.015

樊玛琳, 郭清. 某健康体检机构健康管理从业人员岗位胜任力现状及其影响因素研究[J]. 实用心脑肺血管病杂志, 2019, 27(8): 72-77. [www.syxnf.net]

FAN M L, GUO Q. Competence of health management employees in a health physical examination institute and its influencing factors [J]. Practical Journal of Cardiac Cerebral Pneumal and Vascular Disease, 2019, 27(8): 72-77.

Competence of Health Management Employees in a Health Physical Examination Institute and Its Influencing Factors

FAN Mali¹, GUO Qing²

1. Hangzhou Normal University, Hangzhou 310018, China

2. Zhejiang Chinese Medical University, Hangzhou 310053, China

Corresponding author: GUO Qing, E-mail: louisguoqing@126.com

【Abstract】 **Objective** To analyze the competence of health management employees in a health physical examination institute and its influencing factors, to provide a reference for health management employees training. **Methods** From October to December 2018, a large private chain health physical examination institute was regarded as investigation site, and health management employees in this institute was regarded as respondents. Self-made General Information Scale and Competency Scale were used to evaluate the general information and competency of the health management employees. A total of 928 valid questionnaires were collected by using paper questionnaires and online questionnaires together. Multiple linear regression analysis was used to analyze the factors associated with competency and its each dimension. **Results** (1) Competency score of the health management employees was (145.51 ± 25.39) , and the standardized score was (3.16 ± 0.55) . The standardized score of each dimension from high to low was professional attitude, ability of interpersonal communication, ability of professional practice, ability of professional development, comprehensive ability of knowledge, respectively. (2) Multiple linear regression analysis results showed that, professional background, on-the-job position, health administrator certificate and

基金项目: 中国高等教育学会高等教育科学研究“十三五”教育科学规划重点调研课题(16ZD002)

1.310018 浙江省杭州市, 杭州师范大学 2.310053 浙江省杭州市, 浙江中医药大学

通信作者: 郭清, E-mail: louisguoqing@126.com

average monthly income were independently correlated with competency score in the health management employees ($P<0.05$) ; age, educational level, years in physical examination profession, health administrator certificate and average monthly income were independently correlated with professional attitude score in the health management employees ($P<0.05$) ; educational level, health administrator certificate and average monthly income were independently correlated with ability of interpersonal communication score in the health management employees ($P<0.05$) ; educational level, professional background, years in physical examination profession, health administrator certificate and average monthly income were independently correlated with comprehensive ability of knowledge score in the health management employees ($P<0.05$) ; gender, on-the-job position and average monthly income were independently correlated with ability of professional practice score in the health management employees ($P<0.05$) ; educational level, years in physical examination profession and health administrator certificate were independently correlated with ability of professional development score in the health management employees ($P<0.05$) .

Conclusion In the health physical examination institute, the professional attitude of health management employees is better, but the comprehensive ability of knowledge and the ability of professional development are lacking; influencing factors competence and its each dimension are significantly different, thus we should take targeted measures to improve the level of health management service.

【Key words】 Health examination; Health management services; Health management employee; Post competency; Root cause analysis; Survey

21世纪以来,我国健康管理行业在政府、学界及业界的支持和推动下取得长足进展。2016年中共中央、国务院印发的《“健康中国2030”规划纲要》更是意味着保障人民健康已上升至国家战略,我国卫生健康工作重心也由“以治病为中心”向“以健康为中心”转变,可见健康管理重要性日趋凸显。近年来随着我国经济快速发展、人民生活水平不断提高及饮食结构、生活方式发生改变,心血管疾病发病率呈现明显上升趋势,已位居疾病死亡构成首位,高于肿瘤及其他疾病,而提高心血管疾病主要危险因素(如高血压、糖尿病、血脂异常、超重等)检出率对有效防治心血管疾病具有重要意义^[1]。健康体检作为健康管理服务的重要组成部分,在疾病筛查中的作用越来越重要。本研究聚焦我国健康体检行业需求,分析了健康体检机构健康管理从业人员岗位胜任力现状及其影响因素,以为健康体检机构健康管理从业人员准入标准及健康管理人才培养提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2018年10—12月,以某大型民营连锁健康体检机构为调查地点,该机构覆盖全国200多个城市,共400余家医疗及体检中心,以该机构中健康管理从业人员作为调查对象。纳入标准:(1)任职满1年及以上;(2)非医师、护士、医技人员的正式员工,具体限定为在健康体检机构从事开发客户、洽谈商务合作、根据客户需求制定个性化健康管理体检方案、指导客户科学就诊、进行健康咨询服务、组织开展健康教育讲座、健康管理服务跟进等工作的专职人员。所有被调查者自愿参与。

1.2 调查方法 参考王郁等^[2]健康管理师核心胜任力评价指标体系自制一般资料量表和岗位胜任力测评量表。一般资料量表包含性别、年龄、文化程度、专业背景、从事体检行业年限、在职岗位、有无健康管理师证书、平均月收入(税后)。岗位胜任力测评量表包含职业态度(8个条目)、人际交往能力(8个条目)、知识综合能力(7个条目)、专业实践能力(16个条目)、专业发展能力(7个条目)5个维度共46个条目,

每个条目采用Likert 5级计分法,以极不符合、较不符合、一般符合、比较符合、非常符合分别计1~5分,总分46~230分,评分越高提示岗位胜任力自评程度越高。杭州市采用纸质问卷,其他地区采用网络问卷进行调查,共回收有效问卷928份。

1.3 统计学方法 采用EpiData 3.1录入数据,采用SPSS 19.0统计学软件进行数据处理,岗位胜任力及职业态度、人际交往能力、知识综合能力、专业实践能力、专业发展能力评分均为符合正态分布的计量资料,以($\bar{x} \pm s$)表示,多组间比较采用单因素方差分析,两组间比较采用两独立样本t检验;计数资料以百分率表示;岗位胜任力及其各维度影响因素分析采用多元线性回归分析,自变量入选、排除标准为 $\alpha_{入}=0.05$ 、 $\alpha_{出}=0.10$ 。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 信效度

2.1.1 信度 信度检验结果显示,岗位胜任力测评量表Cronbach's α 系数为0.957(标准化Cronbach's α 系数为0.957),各维度Cronbach's α 系数(标准化Cronbach's α 系数)分别如下:职业态度0.957(0.958)、人际交往能力0.888(0.915)、知识综合能力0.974(0.975)、专业实践能力0.925(0.928)、专业发展能力0.909(0.911),提示岗位胜任力测评量表信度较好。

2.1.2 内容效度 效度检验结果显示,职业态度($r=0.583$)、人际交往能力($r=0.643$)、知识综合能力($r=0.728$)、专业实践能力($r=0.879$)、专业发展能力($r=0.784$)均与岗位胜任力呈中等程度相关($P<0.05$),提示岗位胜任力测评量表内容效度良好。

2.1.3 结构效度 岗位胜任力测评量表及其各维度KMO值介于0.868~0.923之间,提示各条目之间具有相关性,适合进行因子分析;提取5个公因子累积方差贡献率为77.201%,各维度累积方差贡献率均>65.000%,见表1。

2.2 健康管理从业人员一般资料 928例健康管理从业人员中男479例(占51.62%),女449例(占48.38%);年龄:

<30岁281例(占30.28%)，30~岁511例(占55.06%)，41~岁92例(占9.92%)，>50岁44例(占4.74%)；文化程度：初中及以下64例(占6.90%)，中专/高中239例(占25.75%)，大专393例(占42.35%)，本科202例(占21.77%)，本科以上30例(占3.23%)；专业背景：医学196例(21.12%)，管理学293例(31.57%)，其他275例(29.63%)，无164例(占17.67%)；从事体检行业年限：1~年626例(占67.46%)，3~年213例(占22.95%)，>5年89例(占9.59%)；在职岗位：普通员工718例(占77.37%)，经理级及以上210例(22.63%)；有健康管理师证书185例(占19.94%)，无健康管理师证书743例(占80.06%)；平均月收入：<3000元55例(占5.93%)，3000~元555例(占59.81%)，6000~元245例(占26.40%)，>9000元73例(占7.87%)。

2.3 健康管理从业人员岗位胜任力及各维度评分 健康管理从业人员岗位胜任力评分为 (145.51 ± 25.39) 分，标准化评分为 (3.16 ± 0.55) 分；各维度标准化评分由高到低依次为职业态度、人际交往能力、专业实践能力、专业发展能力、知识综合能力，见表2。

表1 岗位胜任力测评量表结构效度检验结果

Table 1 Results of structural validity test of the Competency Scale

维度	条目数(个)	KMO值	Bartlett球形度检验近似 χ^2 值	P值	提取公因子数	累积方差贡献率(%)
岗位胜任力	46	0.923	15 092.421	<0.01	5	77.201
职业态度	8	0.909	2 310.812	<0.01	1	77.642
人际交往能力	8	0.909	1 666.335	<0.01	1	66.717
知识综合能力	7	0.915	2 758.372	<0.01	1	87.171
专业实践能力	16	0.894	4 142.388	<0.01	1	67.695
专业发展能力	7	0.868	1 821.212	<0.01	1	69.814

表2 健康管理从业人员岗位胜任力测评量表各维度评分($\bar{x} \pm s$, 分)

Table 2 Each dimension score of the Competency Scale in the health management employees

岗位胜任力测评量表维度	评分范围	评分	标准化评分
职业态度	8~40	33.28 ± 5.51	4.16 ± 0.69
人际交往能力	8~40	31.50 ± 4.93	3.94 ± 0.62
知识综合能力	7~35	15.68 ± 6.65	2.24 ± 0.95
专业实践能力	16~80	48.98 ± 11.07	3.06 ± 0.69
专业发展能力	7~35	16.06 ± 5.66	2.29 ± 0.81

2.4 不同一般资料健康管理从业人员岗位胜任力及其各维度评分比较 不同性别、年龄及从事体检行业年限的健康管理从业人员岗位胜任力评分比较，差异无统计学意义($P>0.05$)；不同文化程度、专业背景、在职岗位、有无健康管理师证书及平均月收入的健康管理从业人员岗位胜任力评分比较，差异有统计学意义($P<0.05$)。不同性别、年龄、在职岗位、平均月收入的健康管理从业人员职业态度评分比较，差异无统计学意义($P>0.05$)；不同文化程度、专业背景、从事体检行业年限及有无健康管理师证书的健康管理从业人员职业

态度评分比较，差异有统计学意义($P<0.05$)。不同性别、专业背景、在职岗位及平均月收入的健康管理从业人员人际交往能力评分比较，差异无统计学意义($P>0.05$)；不同年龄、文化程度、从事体检行业年限及有无健康管理师证书的健康管理从业人员人际交往能力评分比较，差异有统计学意义($P<0.05$)。不同年龄、从事体检行业年限及有无健康管理师证书的健康管理从业人员知识综合能力评分比较，差异无统计学意义($P>0.05$)；不同性别、文化程度、专业背景、在职岗位、平均月收入的健康管理从业人员知识综合能力评分比较，差异有统计学意义($P<0.05$)。不同年龄、平均月收入的健康管理从业人员专业实践能力评分比较，差异无统计学意义($P>0.05$)；不同性别、文化程度、专业背景、在职岗位及平均月收入的健康管理从业人员专业实践能力评分比较，差异有统计学意义($P<0.05$)；不同年龄、从事体检行业年限及有无健康管理师证书的健康管理从业人员专业发展能力评分比较，差异无统计学意义($P>0.05$)；不同性别、文化程度、专业背景、在职岗位及平均月收入的健康管理从业人员专业发展能力评分比较，差异有统计学意义($P<0.05$ ，见表3)。

2.5 多元线性回归分析 将一般资料作为自变量，分别将岗位胜任力、职业态度、人际交往能力、知识综合能力、专业实践能力及专业发展能力评分作为因变量进行多元线性回归分析，结果显示，专业背景、在职岗位、健康管理师证书、平均月收入与健康管理从业人员岗位胜任力评分有关($P<0.05$ ，见表4)；年龄、文化程度、从事体检行业年限、健康管理师证书、平均月收入与健康管理从业人员职业态度评分有关($P<0.05$ ，见表5)；文化程度、健康管理师证书及平均月收入与健康管理从业人员人际交往能力评分有关($P<0.05$ ，见表6)；文化程度、专业背景、从事体检行业年限、健康管理师证书及平均月收入与健康管理从业人员知识综合能力评分有关($P<0.05$ ，见表7)；性别、在职岗位、平均月收入与健康管理从业人员专业实践能力评分有关($P<0.05$ ，见表8)；文化程度、从事体检行业年限及健康管理师证书与健康管理从业人员专业发展能力评分有关($P<0.05$ ，见表9)。

3 讨论

3.1 健康管理从业人员特点 本次调查结果显示，健康管理从业人员具有年轻(≤40岁者占85.34%)、文化程度较低(本科及以上学历者仅占25.00%)、多数无相关专业背景(医学专业背景者仅占21.13%)、缺乏行业经验(从事体检行业1~3年者占67.46%)、专业技能掌握不足(无健康管理师证书者占80.06%)等特点。

3.2 健康管理从业人员岗位胜任力及其影响因素 本次调查结果显示，健康体检机构中健康管理从业人员职业态度较好，但专业发展能力和知识综合能力欠缺。本次调查结果还显示，专业背景、在职岗位、健康管理师证书、平均月收入与健康管理从业人员岗位胜任力评分有关，年龄、文化程度、从事体检行业年限、健康管理师证书、平均月收入与健康管理从业人员职业态度评分有关，文化程度、健康管理师证书及平均月收入与健康管理从业人员人际交往能力评分有关，文化

表3 不同一般资料健康管理从业人员岗位胜任力及其各维度评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

Table 3 Comparison of Competency Scale score and its each dimension score in the health management employees with different general information							
一般资料	例数	岗位胜任力	职业态度	人际交往能力	知识综合能力	专业实践能力	专业发展能力
性别							
男	479	145.15 ± 24.80	33.05 ± 5.89	31.36 ± 4.80	15.26 ± 6.68	49.82 ± 10.96	15.66 ± 5.63
女	449	145.89 ± 26.03	33.53 ± 5.08	31.65 ± 5.06	16.13 ± 6.59	48.09 ± 11.13	16.49 ± 5.67
<i>t</i> 值		0.200	1.821	0.786	1.996	2.385	2.237
<i>P</i> 值		0.655	0.178	0.376	0.046	0.017	0.025
年龄(岁)							
<30	281	145.82 ± 27.06	33.14 ± 5.70	31.16 ± 5.09	15.43 ± 6.91	50.00 ± 11.61	16.10 ± 6.06
30~	511	144.86 ± 26.57	33.19 ± 5.70	31.37 ± 5.01	15.77 ± 6.90	48.76 ± 11.53	15.77 ± 5.86
41~	92	149.08 ± 15.96	34.14 ± 4.20	33.18 ± 4.13	16.13 ± 5.14	48.42 ± 7.18	17.20 ± 3.97
>50	44	146.55 ± 13.32	33.50 ± 4.41	34.66 ± 3.85	15.27 ± 4.48	46.30 ± 8.04	16.82 ± 2.55
<i>F</i> 值		0.818	0.880	4.198	0.360	1.802	1.957
<i>P</i> 值		0.484	0.451	0.006	0.782	0.145	0.119
文化程度							
初中及以下	64	139.84 ± 14.46	35.47 ± 4.09	32.89 ± 3.94	10.44 ± 3.41	47.67 ± 8.96	13.38 ± 2.75
中专/高中	239	145.61 ± 23.61	34.25 ± 4.90	32.63 ± 4.72	14.38 ± 6.14	48.51 ± 10.17	15.84 ± 5.28
大专	393	141.66 ± 22.95	32.56 ± 5.82	30.70 ± 5.11	14.84 ± 6.25	48.44 ± 9.90	15.12 ± 5.17
本科	202	150.86 ± 29.17	32.41 ± 5.68	31.01 ± 4.86	19.24 ± 5.99	50.23 ± 13.03	17.97 ± 5.82
本科以上	30	171.10 ± 37.59	36.30 ± 4.15	33.40 ± 3.77	24.27 ± 7.29	54.23 ± 18.66	22.90 ± 8.97
<i>F</i> 值		13.616	9.915	8.939	49.260	2.921	25.510
<i>P</i> 值		<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	0.020	<0.01
专业背景							
医学	196	152.49 ± 29.56	33.34 ± 5.85	31.40 ± 5.18	18.97 ± 6.84	57.50 ± 12.22	18.28 ± 6.66
管理学	293	143.52 ± 20.61	34.02 ± 5.26	31.89 ± 5.21	14.36 ± 5.36	48.13 ± 9.48	15.12 ± 4.40
其他	275	145.38 ± 27.15	32.56 ± 5.56	31.19 ± 4.78	16.63 ± 6.81	48.62 ± 12.15	16.38 ± 5.85
无	164	140.93 ± 23.12	33.11 ± 5.35	31.46 ± 4.30	12.53 ± 6.19	49.30 ± 10.26	14.54 ± 5.20
<i>F</i> 值		7.470	3.376	1.016	38.057	1.954	17.914
<i>P</i> 值		<0.01	0.018	0.385	<0.01	<0.01	<0.01
从事体检行业年限(年)							
1~	626	144.99 ± 27.03	32.59 ± 5.77	30.92 ± 5.04	15.90 ± 7.07	49.64 ± 11.35	15.94 ± 5.94
3~	213	146.13 ± 20.96	34.38 ± 4.73	32.52 ± 4.57	14.80 ± 5.58	48.54 ± 10.02	15.89 ± 4.86
>5	89	147.69 ± 23.15	35.54 ± 4.36	33.17 ± 4.22	16.25 ± 5.71	45.44 ± 10.91	17.29 ± 5.29
<i>F</i> 值		0.522	17.158	14.431	2.527	5.883	2.349
<i>P</i> 值		0.594	<0.01	<0.01	0.080	0.003	0.096
在职业生涯							
普通员工	718	141.77 ± 19.82	33.29 ± 5.40	31.46 ± 4.80	13.91 ± 5.42	48.11 ± 9.30	15.01 ± 4.41
经理及以上	210	158.27 ± 36.06	33.25 ± 5.91	31.66 ± 5.36	21.72 ± 6.90	51.98 ± 15.35	19.66 ± 7.66
<i>t</i> 值		73.988	0.011	0.285	295.529	20.240	124.578
<i>P</i> 值		<0.01	0.917	0.594	<0.01	<0.01	<0.01
健康管理师证书							
有	185	153.00 ± 26.24	36.14 ± 5.51	32.61 ± 5.16	15.98 ± 6.42	50.78 ± 11.31	17.49 ± 5.96
无	743	143.89 ± 25.16	33.07 ± 5.50	31.23 ± 4.83	15.61 ± 6.70	48.03 ± 9.02	15.95 ± 5.58
<i>t</i> 值		4.260	6.791	11.709	0.479	2.375	1.162
<i>P</i> 值		<0.01	<0.01	<0.01	0.489	0.025	0.246
平均月收入(元)							
<3 000	55	145.84 ± 25.64	33.96 ± 6.14	31.30 ± 4.71	14.22 ± 5.65	47.18 ± 11.83	17.91 ± 5.98
3 000~	555	142.05 ± 21.89	33.01 ± 5.49	31.61 ± 5.42	14.71 ± 7.69	48.56 ± 9.95	14.94 ± 4.82
6 000~	245	149.36 ± 28.82	33.47 ± 5.60	32.07 ± 4.59	17.26 ± 7.04	49.64 ± 12.05	17.39 ± 6.02
>9 000	73	158.62 ± 31.46	34.19 ± 4.83	32.22 ± 5.07	22.21 ± 6.51	51.32 ± 14.50	18.68 ± 7.68
<i>F</i> 值		12.226	1.470	0.790	42.305	2.125	20.030
<i>P</i> 值		<0.01	0.221	0.497	<0.01	0.094	<0.01

表4 健康管理从业人员岗位胜任力评分相关因素的多元线性回归分析
Table 4 Multiple linear regression analysis on influencing factors of competency score in the health management employees

变量	β	SE	标准化 β	t 值	P 值
常数项	149.891	9.873	-	15.182	<0.01
专业背景	-2.584	1.246	-0.095	-2.074	0.038
在职岗位	12.982	2.850	0.208	4.555	<0.01
健康管理师证书	-9.725	2.424	-0.175	-4.012	<0.01
平均月收入	8.240	1.805	0.213	4.565	<0.01

注: “-”为无相关数据

表5 健康管理从业人员职业态度评分相关因素的多元线性回归分析
Table 5 Multiple linear regression analysis on influencing factors of professional attitude score in the health management employees

变量	β	SE	标准化 β	t 值	P 值
常数项	37.551	2.170	-	17.301	<0.01
年龄	-0.822	0.366	-0.103	-2.243	0.025
文化程度	-1.084	0.245	-0.213	-4.434	<0.01
从事体检行业年限	0.928	0.423	0.114	2.193	0.029
健康管理师证书	-2.322	0.533	-0.192	-4.357	<0.01
平均月收入	1.831	0.397	0.219	4.615	<0.01

注: “-”为无相关数据

表6 健康管理从业人员人际交往能力评分相关因素的多元线性回归分析

Table 6 Multiple linear regression analysis on influencing factors of ability of interpersonal communication score in the health management employees

变量	β	SE	标准化 β	t 值	P 值
常数项	34.407	1.907	-	18.045	<0.01
文化程度	-0.789	0.215	-0.178	-3.674	<0.01
健康管理师证书	-2.544	0.468	-0.242	-5.435	<0.01
平均月收入	1.424	0.349	0.196	4.086	<0.01

注: “-”为无相关数据

表7 健康管理从业人员知识综合能力评分相关因素的多元线性回归分析

Table 7 Multiple linear regression analysis on influencing factors of comprehensive ability of knowledge score in the health management employees

变量	β	SE	标准化 β	t 值	P 值
常数项	12.153	2.299	-	5.287	<0.01
文化程度	1.538	0.259	0.244	5.939	<0.01
专业背景	-0.643	0.290	-0.088	-2.218	0.027
从事体检行业年限	-1.512	0.448	-0.150	-3.374	0.001
健康管理师证书	-2.475	0.564	-0.166	-4.386	<0.01
平均月收入	1.576	0.420	0.152	3.750	<0.01

注: “-”为无相关数据

表8 健康管理从业人员专业实践能力评分相关因素的多元线性回归分析

Table 8 Multiple linear regression analysis on influencing factors of ability of professional practice score in the health management employees

变量	β	SE	标准化 β	t 值	P 值
常数项	49.212	4.480	-	10.986	<0.01
性别	-1.812	0.891	-0.084	-2.032	0.043
在职岗位	2.561	1.293	0.094	1.981	0.048
平均月收入	3.087	0.819	0.183	3.769	<0.01

注: “-”为无相关数据

表9 健康管理从业人员专业发展能力评分相关因素的多元线性回归分析

Table 9 Multiple linear regression analysis on influencing factors of ability of professional development score in the health management employees

变量	β	SE	标准化 β	t 值	P 值
常数项	16.568	2.202	-	7.523	<0.01
文化程度	0.787	0.248	0.145	3.171	0.002
从事体检行业年限	-1.041	0.430	-0.121	-2.423	0.016
健康管理师证书	-2.890	0.541	-0.225	-5.345	<0.01

注: “-”为无相关数据

程度、专业背景、从事体检行业年限、健康管理师证书及平均月收入与健康管理从业人员知识综合能力评分有关, 性别、在职岗位、平均月收入与健康管理从业人员专业实践能力评分有关, 文化程度、从事体检行业年限及健康管理师证书与健康管理从业人员专业发展能力评分有关。本次被调查者中仅 19.94% 的健康管理从业人员有健康管理师证书, 且多数无相关专业背景, 提示目前健康体检机构健康管理从业人员专业性不足、人员可替代性强^[3-5]。

3.3 对策

3.3.1 加强健康管理理念 近年来我国健康体检行业发展迅猛, 预计 2020 年我国体检市场容量将突破 2 400 亿元, 其中民营体检市场容量为 500~700 亿元, 民营健康体检市场前景广阔^[6-7]。但目前的健康体检行业提供的健康管理服务以体检为主^[8], 服务模式较单一, 相关从业人员健康管理意识薄弱^[9], 无法满足人群日益增长的健康需求及多角度、全方位的健康管理服务要求。因此, 健康体检行业应在行业内部宣传健康管理理念, 注重开发健康评估与干预服务模式, 加大培养契合健康体检市场需求的健康管理专业人才, 结合当前人群常见病、慢性病的筛查现状设计针对性强、准确率高的体检方案, 将健康管理理念贯穿整个服务过程, 进一步提高客户的健康管理意识, 做到防大病、管慢病、促健康。

3.3.2 提高准入标准, 接收多领域高层次人才 文化程度可影响健康管理从业人员职业态度、人际交往能力、知识综合能力及专业发展能力, 文化程度越高则职业态度、人际交往能力、知识综合能力及专业发展能力越好。同时, 医学专业背景的人员岗位胜任力 知识综合能力优于其他专业背景, 因此提高准入标准、优先选择健康管理专业、医学相关专业大专及以上学历人才。健康管理是一门交叉学科, 实际操作过程中应接收多领域高层次人才, 以达到能力互补^[10-11]; 同时,

进行人才层次划分并采取不同的激励措施,以发挥各层次健康管理从业人员的专业能力,从而提高健康管理服务水平。

3.3.3 加强人才培养,注重医学理论实训教育 健康体检机构应建立健康管理从业人员的培养体系,加强专业培训,鼓励参与健康管理师职业资格考核,以提升专业水平。专业培训中应注重医学理论教育,内容侧重当前人群检出率较高的高血压、高脂血症等主要体检疾病谱,定期对体检流程中的检测手段和检验标准进行定岗培训^[12],并建立相关考核机制,不断优胜劣汰,以组建专业的健康管理服务团队。

参考文献

- [1] 马文林.GICR-IACPR 心血管疾病预防和康复最佳心理实践意见书精要 [J]. 中国全科医学, 2019, 22 (18): 2151-2155.
- [2] 王郁, 阮满真. 健康管理师核心胜任力评价指标体系的实证研究 [J]. 重庆医学, 2016, 45 (17): 2427-2429. DOI: 10.3969/j.issn.1671-8348.2016.17.045.
- [3] 朱修渠. 分析健康体检现状与思考 [J]. 中国卫生标准管理, 2015, 6 (28): 10-11. DOI: 10.3969/j.issn.1674-9316.2015.28.008.
- [4] 张静. 健康管理专业人才培养现状及对策研究 [D]. 杭州: 杭州师范大学, 2015.
- [5] 卢九星, 韩德民, 何瑶, 等. 我国健康管理师教育培训现况分析及建议 [J]. 医学教育管理, 2016, 2 (6): 719-723, 738. DOI: 10.3969/j.issn.2096-045X.2016.06.001.
- [6] 中国产业信息网. 2018—2024 年中国健康体检行业市场调查及发展趋势研究报告 [EB/OL]. [2018-08-24] (2019-04-12). <http://www.chyxx.com/research/201808/670318.html>.
- [7] 健康体检行业乱象频遭曝光, 加强监管刻不容缓 [J]. 中国经济周刊, 2018 (49): 9.
- [8] 何荆贵, 马良. 健康体检的现状及发展趋势 [J]. 中国临床保健杂志, 2015, 18 (5): 559-560. DOI: 10.3969/j.issn.1672-6790.2015.05.039.
- [9] 郭清. 中国健康服务业发展报告 (2017) [M]. 北京: 人民卫生出版社, 2018: 130-134.
- [10] 薛维娜, 杨星, 伍红艳. 健康管理专业人才核心能力培养研究 [J]. 中国卫生产业, 2018, 15 (18): 123-125. DOI: 10.16659/j.cnki.1672-5654.2018.18.123.
- [11] 何蓓莉. 探究健康体检现状与思考 [J]. 中国卫生产业, 2018, 15 (34): 39-40. DOI: 10.16659/j.cnki.1672-5654.2018.34.039.
- [12] 李祥. 浅谈健康体检市场面临的问题及对策 [J]. 求医问药: 下半月, 2012, 10 (4): 12-13.

(收稿日期: 2019-05-12; 修回日期: 2019-08-18)

(本文编辑: 谢武英)

• 指南 • 共识 • 标准 •

世界卫生组织《降低认知衰退和痴呆症风险指南》执行摘要

2019年5月14日,世界卫生组织(WHO)颁布了《降低认知衰退和痴呆症风险指南》,其执行摘要如下。

- ◆**身体活动干预措施:** (1) 应建议认知正常的成年人进行身体活动,以降低认知能力下降风险(证据质量: 中等; 推荐强度: 强推荐); (2) 可建议存在轻度认知障碍的成年人进行身体活动,以降低认知能力下降风险(证据质量: 低; 推荐强度: 有条件推荐)。
- ◆**戒烟干预措施:** 应向使用烟草的成年人提供戒烟干预措施,因为除其他健康益处外,戒烟还可能降低认知能力下降和痴呆症风险(证据质量: 低; 推荐强度: 强推荐)。
- ◆**营养干预措施:** (1) 可向认知正常和轻度认知障碍的成年人推荐地中海式饮食,以降低认知能力下降和/或痴呆症风险(证据质量: 中等; 推荐强度: 有条件推荐); (2) 向所有成年人推荐健康、均衡的饮食(证据质量(针对不同饮食成分)从低到高; 推荐强度: 强推荐); (3) 不建议使用维生素B、维生素E、多不饱和脂肪酸和复合补充剂降低认知能力下降和/或痴呆症风险(证据质量: 中等; 推荐强度: 强推荐)。
- ◆**酒精使用障碍干预措施:** 应向认知正常和轻度认知障碍的成年人提供促进减少或停止危险和有害饮酒的干预措施,以降低认知能力下降和/或痴呆症风险并获得其他健康益处(证据质量: 中等(观察证据); 推荐强度: 有条件推荐)。
- ◆**认知干预措施:** 向认知正常和轻度认知障碍的成年人提供认知训练,以降低认知能力下降和/或痴呆症风险(证据质量: 极低至低; 推荐强度: 有条件推荐)。
- ◆**社交活动:** 有关社交活动和降低认知能力下降/痴呆症风险的证据不足,而参与社交和社会支持与生命全程的良好健康和福祉密切相关,在整个生命过程中均应支持融入社会。
- ◆**体质量管理:** 可提供针对中年超重和/或肥胖的干预措施,以降低认知能力下降和/或痴呆风险(证据质量: 低到中等; 推荐强度: 有条件推荐)。
- ◆**高血压管理:** (1) 应向高血压患者提供高血压管理(证据质量: 从低到高(针对不同干预措施); 推荐强度: 强推荐); (2) 可向患高血压的成年人提供高血压管理,以减少认知能力下降和/或痴呆症风险(证据质量: 极低(针对痴呆症结果); 推荐强度: 有条件推荐)。
- ◆**糖尿病管理:** (1) 向成年糖尿病患者提供药物和/或生活方式干预的形式的糖尿病管理(证据质量: 极低到中等(针对不同干预措施); 推荐强度: 强推荐); (2) 可向成年糖尿病患者提供糖尿病治疗,以降低认知能力下降和/或痴呆症风险(证据质量: 极低; 推荐强度: 有条件推荐)。
- ◆**血脂异常管理:** 可提供中年血脂异常管理,以降低认知能力下降和痴呆症风险(证据质量: 低; 推荐强度: 有条件推荐)。
- ◆**抑郁症管理:** 目前没有足够证据建议使用抗抑郁药物来降低认知能力下降和/或痴呆症风险,根据WHO现有精神卫生差距行动规划指南,应向患有抑郁症的成年人提供抗抑郁药和/或社会心理干预形式的抑郁症管理。
- ◆**听力损失管理:** 没有足够的证据建议使用助听器来降低认知能力下降和/或痴呆症风险,应按照WHO老年人综合照护指南中的建议,向老年人提供筛查和助听器,以便及时识别和管理听力损失。

(原文链接: https://www.who.int/mental_health/neurology/dementia/guidelines_risk_reduction/zh/)