

## ◁人力资源管理▷

## 运用 Goldstein 模型提升医院中层干部分层分类培训质效\*

李毅超<sup>1,2</sup>, 王峦<sup>1,2</sup>, 秦玮<sup>1,2</sup>, 程雪<sup>1,2</sup>, 姜楠<sup>1,2</sup>, 金伊雯<sup>1,2</sup>, 王敏<sup>1,2</sup>, 梁超<sup>1</sup>

(1. 上海市第六人民医院, 上海市 200233; 2. 上海交通大学中国医院发展研究院

公立医院党建研究所, 上海市 200233)

**【摘要】** 为进一步提升医院中层干部分层分类培训的质效, 上海市第六人民医院运用 Goldstein 模型对中层干部队伍的培训需求予以精准分析, 据此制定并实施医院中层干部培训总体设计方案。本研究立足上海市第六人民医院 2021—2023 年中层干部培训实践, 从培训需求分析及目标拟定、培训实践、成效分析和思考讨论四个方面予以论述, 总结归纳运用 Goldstein 模型推动中层干部分层分类培训质效提升的经验方法, 以为公立医院做好中层干部分层分类培训提供实践参考。

**【关键词】** 公立医院; 中层干部培训; 分层分类; 培训需求

**【中图分类号】** R197 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1672-4232(2025)04-0029-05

**【DOI 编码】** 10.3969/j.issn.1672-4232.2025.04.009

**Enhancing the Quality and Effectiveness of Hierarchical and Classified Training for Middle-level Cadres in Hospitals with Goldstein Model**/LI Yi-chao<sup>1,2</sup>, WANG Luan<sup>1,2</sup>, QIN Wei<sup>1,2</sup>, CHENG Xue<sup>1,2</sup>, JIANG Nan<sup>1,2</sup>, JIN Yi-wen<sup>1,2</sup>, WANG Min<sup>1,2</sup>, LIANG Chao<sup>1</sup> (1. Shanghai Sixth People's Hospital, Shanghai 200233, China; 2. Party Construction Institute of Public Hospitals, China Hospital Development Institute, Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200233, China)

**【Abstract】** In order to further improve the quality and efficiency of hierarchical and classified training for middle-level cadres in hospitals, Shanghai Sixth People's Hospital used the Goldstein model to accurately analyze the training needs of the middle-level cadre team, and based on this, formulated and implemented an overall design plan for middle-level cadre training in the hospital. This study is based on the training practice of middle-level cadres in Shanghai Sixth People's Hospital from 2021 to 2023. In this paper, the authors conduct discussion from four aspects: training needs analysis and goal setting, training practice, effectiveness analysis and reflection discussion. It summarizes and generalizes the experience and methods of using the Goldstein model to promote the quality and efficiency improvement of hierarchical and classified training for middle-level cadres, with the aim of providing practical references for public hospitals to do a good job in hierarchical and classified training for middle-level cadres.

**【Key words】** public hospital; training for middle-level cadre; hierarchy and classification; training need

中层干部作为公立医院事业发展的中流砥柱, 是

保证医院有序运行的关键少数, 是提升医院管理水平的关键力量<sup>[1]</sup>, 其忠诚纯洁、充满活力, 对医院高质量发展具有重要意义<sup>[2]</sup>。做好中层干部的分层分类培训, 有效提升其思想政治素质及管理能力, 是公立医院

\*基金项目: 上海市教育科学基金项目(C2022287); 上海健康医学院党建课题(2024DJYB-33)

## 参 考 文 献

- [1] 陈悦. 关于医院职称聘任中存在问题的分析及建议[J]. 经济师, 2020(3): 239, 241.
- [2] 肖本雷, 唐彰先, 张洁. 基于岗位设置的公立医院职称聘任现状研究[J]. 江苏卫生事业管理, 2020, 31(10): 1319-1320.
- [3] 中组部, 人事部, 卫生部. 关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见: 人发[2000]31号[EB/OL]. (2000-03-30) [2022-09-12]. [http://www.gov.cn/gongbao/content/2000/content\\_60410.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2000/content_60410.htm).
- [4] 人事部职位职称司. 专业技术职务评聘工作文件资料选编[M]. 北京: 机械工业出版社, 1992: 5-14.
- [5] 人事部. 关于职称改革评聘分开试点工作有关事项的通知: 人职发[1991]7号[EB/OL]. (1991-04-25) [2021-09-18]. [http://rsj.gov.cn/ywzt/rcgz/gzcc/zcwj/zcwj/content/post\\_2412305.html](http://rsj.gov.cn/ywzt/rcgz/gzcc/zcwj/zcwj/content/post_2412305.html).
- [6] 人力资源社会保障部, 卫生健康委, 中医药局. 人力资源社会保障部 国家卫生健康委 国家中医药局关于深化卫生专业技术人员职称制度改革的指导意见: 人社部发[2021]51号[EB/OL]. (2021-06-30) [2024-12-15]. [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-08/05/content\\_5629566.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-08/05/content_5629566.htm).

- [7] 宁永鑫. 福建省持续深化卫生系列高级职称评审工作改革的探索[J]. 中国卫生人才, 2024(5): 26-29.
- [8] 王杏蕊, 郭建清, 李晋辉, 等. 复合型医学人才分类评价指标体系构建研究[J]. 中国医院, 2024, 28(6): 2-6.
- [9] 王寅梓, 陶洁蓝, 陈志渝, 等. 基于综合积分系统的公立医院卫生人才高级职称聘用机制研究[J]. 中国医院管理, 2023, 43(5): 37-40.
- [10] 郭建清, 王杏蕊, 任舜禹. 医疗卫生人才分类评价研究综述[J]. 中国医院, 2023, 27(2): 73-75.
- [11] 董克用, 李超平. 人力资源管理概论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2019: 53-54.
- [12] 邱天逸. 谈谈无所不在的“二八定律”[J]. 知识库, 2019(6): 135.
- [13] 李济民, 付春香. 知识型员工时间盗用行为产生的扎根研究及实证检验[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2022, 50(3): 149-160.

通信作者: 孙胜欣(1990-), 女, 硕士, 助理研究员, 研究方向: 卫生人力资源管理。

收稿日期: 2025-01-02

修回日期: 2025-02-10

(编辑 徐佳)

持续完善现代医院管理制度,实现高质量发展的重要研究课题。上海市第六人民医院(以下简称六院)自2021年至今运用Goldstein模型指导医院中层干部培训,实践显示此项工作取得了较好成效。

### 1 Goldstein模型

根据培训需求组织中层干部开展培训,不仅是有效提高医院中层干部管理能力的重要需求,更是医院管理可持续发展的重要保障<sup>[3]</sup>。确定培训需求是确定培训主题目标、制定框架课程的前提,对整个培训的规划和实施发挥着至关重要的作用。由I.L.戈尔斯坦(I.L.Goldstein)、E.P.布雷弗曼(E.P.Braverman)、H.戈尔斯坦(H.Goldstein)三人共同提出的Goldstein模型,从组织、任务、人员三个维度对培训对象的学习需求予以系统分析,是目前培训需求分析研究中最具影响力、认同度最广的结构模型<sup>[4]</sup>。Goldstein模型具有操作简便、分析全面的特点,在国内多被企业运用于员工培训需求分析,以更好提升人力资本投资收益<sup>[5]</sup>。基于Goldstein模型开展中层干部培训需求分析,是提升中层干部分层分类培训质效的基础,对于打造全链条中层干部培养体系,提高中层干部综合素质,提升医院运行效能具有重要意义。

### 2 培训需求分析及目标拟定

六院立足医院实际,从组织、任务、人员三个层面,对医院中层干部培训需求予以分析,见图1。

#### 2.1 组织需求分析

2.1.1 医院发展目标方面。把党的领导融入医院治理全过程各方面各环节,坚持创新发展理念,为民立魂、创新为根,努力朝着国际一流的医学中心目标奋勇

前进。医院发展目标的实现亟需忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍,对培训的主题提出要求。

2.1.2 医院文化氛围方面。六院“五维一体”的新文化体系包括“党建红色文化”“传承创新文化”“职业精神文化”“关心关爱文化”和“健康促进文化”<sup>[6]</sup>,要求中层干部具备较高政治觉悟、勇于开拓创新、善于敬业奉献、坚持员工为本、树牢为民服务等正确的价值观,对培训的目标提出要求。

2.1.3 医院组织资源方面。制度层面制定出台了《医院中层干部管理暂行规定》等规章制度;路径层面建立了包括积极参与上级部门组织开展的各类培训、挂职锻炼、轮岗交流、外派学习等多元化培训通道,还建立了与上海市委党校、上海市干部教育中心和红旗渠干部学院等单位联动协作的线上线下多元化干部学习平台。医院丰富的组织资源为满足不同层次类型干部学习需求提供了有力保障。

#### 2.2 任务需求分析

2.2.1 医院中层干部层级方面。按照职级主要分为科室正职(约占31.0%)、科室副职(约占69.0%),立足医院工作实际对各层级干部在科室中扮演的不同角色进行分析。其中,科室正职作为科室负责人,需要较为系统全面认识和分析医院发展过程中所出现的各类矛盾及成因,并进行科学决策等;科室副职作为科室部分工作的负责人,需要强化专业工作水平,培养系统思考和协助正职考虑全盘工作的能力等。

2.2.2 医院中层干部岗位类型方面。按照岗位类型主要分为临床医技干部(约占56.1%)、党务行政干部(约占43.9%),立足医院工作实际,结合当前各公立医院不同类型中层干部普遍存在的不足进行任务需求分析。其中,针对临床医技干部大多缺乏系统的管理知识培训的问题<sup>[7]</sup>,应着重提高其政策把握力,强化对科室团队的组织领导力等;针对党务干部的知识和经验较多来自工作中的积累和感悟<sup>[8]</sup>,行政干部对专

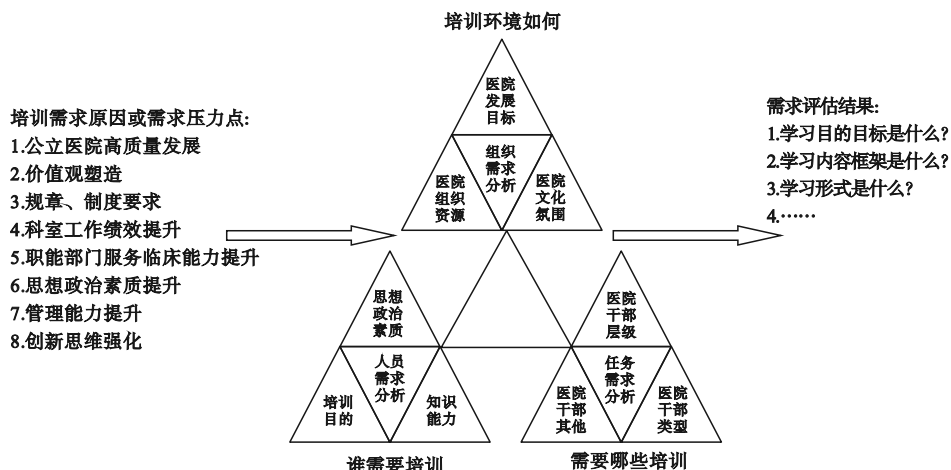


图1 医院中层干部培训需求分析Goldstein模型

业知识和技能的学习需求较高<sup>[9]</sup>,应着重提高党务行政干部的党政理论水平,强化对临床科室和业务的服务力、保障力。

2.2.3 医院中层干部其他方面。各级各类中层干部专业背景、年龄、阅历的不同,使其知识储备、理念认知方面存有差异,在培训中需要综合考虑。如对新任用的中层干部,着重提高其担当作为、岗位技能、领导力等;对支部书记等兼职党务干部,着重提高其党务实操、支部建设、联系群众等能力。分析认为,为提升培训效能,应防止在培训内容和方式上过于单一,甚至采用“一刀切”的方式。

### 2.3 人员需求分析

依据管理学公式(培训需求=理想工作绩效-实际工作绩效)对六院239位中层干部年龄、学历学位、进入本单位年限、职称职级等层面进行逻辑推导,系统分析中层干部的思想政治素质、知识能力、培训目的,确定中层干部培训的总体方向和主要内容<sup>[10]</sup>。

2.3.1 思想政治素质。六院实行党委领导下的院长负责制,依据“病人至上,质量第一”的办院宗旨,要求中层干部必须具备过硬的思想政治素质,并对党的创新理论学习具有较强需求。

2.3.2 知识能力。超过70%的中层干部为医学相关专业背景出身,对于系统的管理知识、管理方法的学习具有持续性需求;结合培训经历,超过50%的中层干部参加过医院管理相关知识的培训,他们对于知识的更新具有较强需求。

2.3.3 培训目的。通过认真梳理近三年科室年度重

点工作完成情况、督办及整改项目落实情况、服务临床情况、科室三基水平(基本材料完整、分类清楚、归档及时)、预算执行情况、科室管理研究能力等材料,作为中层干部实际工作绩效与理想工作绩效进行比较的依据,找出差距,确定培训目的。

## 3 培训实践

### 3.1 注重顶层设计,确定培训的主题目标

根据《干部教育培训工作条例》及《全国干部教育培训规划(2023—2027年)》等文件要求,结合医院年度重点工作,确定中层干部年度培训主题。按照医院文化建设要求,结合党和国家对于公立医院改革及高质量发展的新要求,确立普遍性培训目标,同时结合各类型干部需求分析,确立个性化培训目标,使培训更具针对性(详见表1)。

### 3.2 坚持统筹规划,确定培训的框架内容

以思想教育为主要培训内容,这是中层管理干部胜任工作岗位的根基<sup>[11]</sup>。根据不同层次类型中层干部的任务要求,按照普遍性与特殊性需求相结合、集中学习(以科室、支部为单位,通过科务会、“三会一课”等形式进行学习)与自主学习(借助“学习强国”、六院官微等平台进行自学)相结合、理论学习与行动学习(瞻仰革命圣地、调研、论坛等)相结合的工作原则,以深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为中层干部培训主线,设定党的理论教育、党性教育、履职能力培训、知识培训四大学习模块,并通过调整模块课程

表1 2021—2023年度上海市第六人民医院中层干部培训主题目标

年度	培训主题	普遍性目标	个性化目标		确立依据
			临床医技干部	党务行政干部	
2021	聚焦一体化协同发展,提升干部工作能力水平	1. 提升中层干部党性修养,强化疫情防控工作责任意识。 2. 引导中层干部更好熟悉了解医院历史文化,增强爱院荣院意识。 3. 增强协同思考能力,统筹推进两院区工作。	1. 进一步强化常态化疫情防控背景下高效开展临床医疗工作的意识。 2. 进一步提升两院一体化科室垂直管理的能力。	1. 进一步提升疫情防控工作的组织协调力,为医院运营提供保障。 2. 进一步培养多院区管理能力,更好统筹多院区资源配置。	1. 社会背景:新冠疫情防控工作、中国共产党成立100周年。 2. 医院背景:上海市第六人民医院东院整建制并入上海市第六人民医院。
2022	始终坚守为民初心,高效统筹疫情防控	1. 提升中层干部的凝聚力与战斗力,守牢“对党衷心、为民初心”,引导广大中层干部积极投身疫情防控和医疗救治工作当中去。 2. 引导中层干部学习职业精神文化,更好践行“仁爱、诚信、敬业、创新”的院训精神。 3. 认真学习贯彻落实党的二十大精神,着力增强运用党的创新理论解决实际问题的能力,积极推进医院高质量发展。	1. 进一步增强应急管理意识,提升平急转换能力。 2. 进一步提升团队领导力,增强科室凝聚力。	1. 进一步强化应急处突能力和抓落实能力。 2. 进一步提升政策解读和把握力,结合医院高质量发展需求积极推进医院运行模式转变。	1. 社会背景:“大上海保卫战”、党的二十大召开。 2. 医院背景:认真学习落实《关于推动公立医院高质量发展的意见》《公立医院高质量发展促进行动(2021—2025年)》等文件精神。
2023	落实二十大精神,推进高质量发展	1. 学习落实把握党的二十大精神,推进医院高质量发展新征程。 2. 深入开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育,推动广大干部在主题教育中感悟思想伟力,凝聚奋进力量。 3. 进一步提高干部的党性修养和能力水平,增强密切联系群众、务实重行、善作善成的过硬本领。	1. 进一步培养全局思维,将科室发展置于医院发展的大局之中,不断完善科室发展规划。 2. 进一步提升工作统筹力,统筹做好科室的医教研管各方面工作,提升科室管理水平。	1. 进一步提高运用习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观、方法论指导医院管理实践的能力,更好提升医院管理的科学化和规范化。 2. 进一步做好医院管理知识的更新迭代,拓宽工作视野,掌握管理方法。	1. 社会背景:全面贯彻落实党的二十大精神,全面进入全面建设社会主义现代化国家新征程。 2. 医院背景:实施“十四五”规划承上启下的关键一年;顺利启用国家骨科医学中心大楼等。

内容、变换学习形式等,满足不同类型中层干部的学习需求(见表2)。

### 3.3 突出靶向发力,做好培训的实施

在培训的管理控制方面,对医院中层干部培训进行总体设计,制定年度培训工作计划,划拨专项经费预算,并将参训情况作为干部的培养、选拔、考核、提任的重要依据。在培训课程设计方面,立足人员需求分析,紧密围绕年度时政和医院高质量发展的热点问题设置课程。在培训资源的分配方面,充分考虑不同层次类型中层干部的学习需求,如连续三年集中市委党校优势教育教学资源,对科室正职进行全封闭式综合素养提升培训,形成“理论课堂”;依托国家创伤区域医疗中心的平台资源优势,连续两年对临床医技干部开展学习与义诊为一体的“健康义诊晋江行”实践学习活动,形成“行走课堂”;结合主题教育相关要求,邀请党政理论领域相关专家结合理论热点进行全体干部的系统辅导,形成“领学课堂”;联动上海市干部教育中心优势线上学习资源,组织党务行政干部全面自主学习,形成“数字课堂”。在培训方式的选择方面,党的理论学习、党性教育模块,作为普遍性课程以专题辅导、集中学习为主要学习形式;履职能力培训、知识培训作为个性化

课程,对于临床医技干部则以行动学习、自主学习为主,党务行政干部则以专题辅导、集中学习为主。

### 3.4 坚持多维协同,开展培训效果评估

效果评估坚持过程评价与结果评价并重,通过对中层干部培训的出勤率统计,课堂观察,课程、师资、形式满意度调研等,综合评估培训反映情况;做好培训行为层面的评估,即通过党办、院办、医务处等相关职能部门对各科室年度重点工作完成情况、督办及整改项目完成情况、服务临床情况、科室运营情况等进行评估;干部考核是了解中层干部实际工作表现、工作成效的主要手段<sup>[12]</sup>,通过部门负责人年度考核、公立医院绩效考核等个人和组织层面的评估,积极观察判断培训对中层干部工作业绩和医院效益提高的助益程度。

## 4 成效分析

一是中层干部培训分层分类体系逐步形成。其呈现特点为科室正职、科室副职,临床医技干部、党务行政干部分类开展,理论教育、党性教育、履职能力培训、知识培训课程全覆盖,交流研讨、课堂学习、挂职锻炼等培训方式多元化。

表2 2021—2023年度上海市第六人民医院培训课程设置

年度	党的理论教育	党性教育	履职能力培训		知识培训	
			临床医技干部	党务行政干部	临床医技干部	党务行政干部
2021	1.学习贯彻党的十九届六中全会精神(专题辅导) 2.解读上海“十四五”规划(专题辅导) 3.《法治政府建设实施纲要(2021—2025年)》(专题辅导) 4.学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话精神(集中学习)	1.《中国共产党章程》(集中学习) 2.百年老院,红色记忆(专题辅导) 3.中国共产党和国家机关基层组织工作条例(集中学习) 4.走进“日出东方”——上海市庆祝中国共产党成立100周年美术作品展专题讲座(专题辅导)	1.学术诚信教育(自主学习) 2.健康义诊晋江行(行动学习) 3.一院多区管理模式的探索与实践(专题辅导)	1.聚焦一体化高质量发展——院多区资源配置与管理(专题辅导) 2.深入解读《关于加强公立医院党的建设工作的意见》(专题辅导) 3.如何做好一名部门工会主席(专题辅导)	1.廉洁从业九项准则学习(自主学习) 2.东都会医疗卫生系统,EMHS(行动学习) 3.上海市第六人民医院疫情管理须知(自主学习)	1.党史学习教育专题辅导报告(专题辅导) 2.学史明理系列-党史知识问答(集中学习) 3.上海市第六人民医院疫情管理须知(自主学习)
2022	1.学习宣传贯彻党的二十大精神(专题辅导) 2.“十个明确”系列谈“中国特色社会主义道路越走越宽广”(专题辅导) 3.习近平在庆祝香港回归祖国25周年大会暨香港特别行政区第六届政府就职典礼上的讲话(集中学习)	1.《中国共产党章程》(集中学习) 2.“四种形态”的理论渊源和实践基础(专题辅导) 3.《关于推动党史学习教育常态化长效化的意见》(集中学习) 4.党的百年廉政建设史(专题辅导) 5.疫情下的国际形势和大国关系(专题辅导)	1.真实世界证据助力现代医院治理水平提升(行动学习) 2.新闻传播与纪律(专题辅导)	1.5G+智慧医院建设与突发公共卫生事件下装备应急保障管理(专题辅导) 2.医疗卫生行业突发事件应对与危机管理(专题辅导) 3.中西医结合旗舰医院的建设规划(专题辅导)	1.上海交通大学医学院学科建设大讨论(行动学习) 2.临床研究中如何运用数字疗法(行动学习) 3.临床研究中结合人工智能构建从诊断到预后预测模型(行动学习)(集中学习)	1.国家“新十条”落地,持续优化门急诊服务(集中学习) 2.《医疗卫生机构网络安全管理办法》的政策解读(集中学习)
2023	1.学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想(专题辅导、集中学习) 2.习近平总书记在庆祝中华人民共和国成立74周年招待会上的讲话(集中学习) 3.全面贯彻新时代党的组织路线,加快建设一支堪当高质量发展重任的高素质干部队伍(专题辅导) 4.习近平总书记考察上海重要讲话精神(集中学习)	1.《中国共产党章程》(集中学习) 2.干部教育培训工作条例(集中学习) 3.健全全面从严治党体系推动新时代党的建设新的伟大工程向纵深发展(专题辅导) 4.学习弘扬红旗渠精神(行动学习)	1.国家医疗中心和区域医疗中心建设的新实践(行动学习) 2.新医保政策下医院科室建设与人才发展(集中学习) 3.融合中西医优势,打造中西医结合新高地(行动学习)	1.公立医院高质量发展的探索与实践(专题辅导) 2.医院绩效管理(专题辅导) 3.党建引领优质资源下沉,护航新片区百姓健康(专题辅导)	1.国家医疗中心和区域医疗中心建设的实践与思考(行动学习) 2.《患者安全专项行动方案(2023—2025年)》政策学习(自主学习) 3.《国家卫生健康委办公厅关于印发感染性疾病等4个专业医疗质量控制指标(2023年版)的通知》(自主学习)	1.凝心聚力谋发展,再创六院新辉煌(专题辅导) 2.价值医疗在国家医学中心和区域医疗中心建设中的应用(专题辅导)

二是中层干部培训参与度显著提高。不仅实现了干部年度培训学习全覆盖,而且在培训满意度调查、学习小结提交、培训走访调研等效果评估环节中,参与率均在90%以上。

三是培训效能进一步彰显。2021—2023年,院内中层干部年底考核称职率均高达100%,院内干部满意度测评人均分高于90分(百分制),干部选拔任用工作民主测评满意度逐年提高,于2023年已达90%以上。

## 5 思考与讨论

公立医院中层干部培训工作是切实做好中层干部队伍建设工作的重要抓手,面对国家全面从严治党及进一步推进干部教育培训工作科学化、制度化、规范化的工作要求,公立医院应立足实际,不断加强对培训课程、培训方式、培训管理的探索,更好满足不同层次类型中层干部的学习需求。

### 5.1 注重循序渐进,合理确定培训主题

中层干部培训的主题应坚持正确政治方向,要突出体现政治性,把习近平新时代中国特色社会主义思想作为培训的必修课,持之以恒用党的创新理论凝心铸魂、强基固本;应立足医院干部队伍实际,坚持需求导向,通过调研、座谈、走访等形式,聚焦中层干部队伍建设的难点问题、关心的热点问题,聚焦医院高质量发展的重点,切实增强培训的针对性;应具有延续性,严格遵循《全国干部教育培训规划(2023—2027年)》相关要求,紧密结合医院五年发展规划,分阶段、分步骤、有重点制定中层干部队伍年度培训计划,持续发力为中层干部成长赋能。

### 5.2 做好分层教学,合理规划教学资源

根据不同层次中层干部在综合能力方面的共同特征,在培训目标的定位方面应予以层次划分,如科室正职的目标定位应是从优秀到卓越,资源平台等应以“高精尖”为主,以优势资源打造高素质管理队伍;科室副职的目标定位应是从强化到再提升,其资源平台应以“多元”“创新”为主,以院内外特色资源塑造其岗位核心能力。

### 5.3 坚持需求导向,合理设置培训课程

根据不同类型中层干部学习需求,合理设置相应课程,能够提升培训的有效性。对于临床医技干部,应立足其集中学习时间少、医院管理知识较为缺乏、组织领导力有待提升等实际,课程设置应做到“易学习”“好

上手”,课程内容方面以经验传授为主,如案例分析、模式介绍等;授课师资方面以专业实践见长,如医疗领域的典型代表、标杆医院的资深管理者等;学习形式以实践学习为主,如以会代训、下社区义诊等。对于党务行政干部,应立足其党政理论水平有待提高、医院管理知识需与时俱进、服务临床科室能力要进一步强化等实际,课程设置应做到“有深度”“广涉猎”,课程内容以工作事务、创新思路、党建理论等为重点<sup>[13]</sup>;授课师资方面以理论研究见长,如党政理论的学者、管理学领域的专家等;学习形式以理论学习为主,如专题报告、党校学习等。

## 参 考 文 献

- [1] 刘黔芳.某三级甲等专科医院中层干部队伍建设对策分析[J].经济师,2020(8):260,262.
- [2] 王赛,王建敏,花蕾.“全过程人民民主”在医院中层干部考评中的实践[J].中国卫生质量管理,2023,30(5):111-114.
- [3] 张东华,薄红,胥娇,等.某三甲医院中层管理干部岗位培训实践探索[J].中国医院管理,2015,35(5):45-47.
- [4] 杜杏利,汪晖,刘洪娟,等.基于Goldstein模型分析不同岗位临床护士的培训需求[J].护理学杂志,2015,30(7):53-56.
- [5] 李晓莉.基于Goldstein模型的供电企业培训需求分析[J].行政事业资产与财务,2013(20):209-210.
- [6] 顾卓敏,多琦,朱建辉,等.公立医院高质量发展新文化建设的实践[J].现代医院管理,2023,21(6):123-125.
- [7] 秦秋艳.医院中层干部培训的实践与思考[J].中国卫生产业,2020,17(4):143-145.
- [8] 吴晓艳,林霄,李爽.公立医院党务干部能力提升培训的调研与思考[J].医院管理论坛,2019,36(8):20-22.
- [9] 廖冬琼,袁永庆,张星霞,等.基于PDCA循环推动三甲医院中层干部培训质效提升的路径研究[J].江苏卫生事业管理,2023,34(6):813-816,838.
- [10] 徐倍.基于执行力模型的医院中层干部培训体系构建[J].中国医院,2015,19(2):56-58.
- [11] 李晶,王文凤,梁清君,等.北京市市属医院行政中层管理干部胜任力模型研究[J].中国卫生质量管理,2021,28(3):97-100.
- [12] 冀术明,李宗恩,高雅,等.医院行政管理中层干部考核存在的问题与对策分析[J].中国医院,2023,27(5):69-71.
- [13] 赵宇,刘悦,肖雅天.公立医院专职党务干部激励机制研究[J].中国医院,2022,26(7):2-4.

通信作者:王峦(1983),男,博士,副研究员;研究方向:医院管理、党务管理。

收稿日期:2024-11-27

修回日期:2024-12-13

(编辑 徐佳)