

# 教育教学改革视角下医学本科毕业生就业路径探析

郑小飞<sup>1</sup> 许娇<sup>(通讯作者)</sup>

(1. 西南医科大学人文与管理学院 2. 西南医科大学招生就业处)

**摘要:**通过对全国二十余所医学院校近两年就业质量报告相关数据进行统计,分析医学本科毕业生的就业现状和就业困境。基于教育教学改革与学生就业的促进关系,从专业设置、课堂教学、实习实践、就业指导和社会支持等五个方面创新医学本科毕业生的就业路径。

**关键词:**教育教学改革;医学本科毕业生;就业路径

就业是民生之本,党的二十大报告提出要“强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业”。随着医药卫生行业对医学专业人才的要求不断提高,医学院校本科毕业生专业供需、学历供需、区域供需等方面存在较大矛盾,尽管国家不断加大医疗卫生领域的投入和支持,但医学本科毕业生依然在就业市场上面临着很大的压力和挑战。<sup>[1]</sup>高校作为人才培养的主体,如何通过教育教学改革提升人才培养质量,创新医学本科毕业生就业路径,是非常值得研究和探讨的问题。

## 一、医学本科毕业生就业现状

(一) 毕业去向落实率总体不高,升学率影响较大

各所医学院校本科毕业生毕业去向落实率普遍在80%~90%之间,最高的是95.52%,最低的为63.66%。升学率均值为32.08%,最高的为59.82%,最低的仅有10.68%。各高校之间毕业去向落实率和升学率有较大差距,就业形式主要以协议就业、升学为主。可以看出,医学院校本科毕业生的毕业去向落实率总体不高,升学率作为毕业生就业的重要形式,对毕业去向落实率影响较大;而从未就业人数的去向看,不就业拟升学占了主要部分。

(二) 毕业生就业行业狭窄,就业地域集中于一线城市

各医学院校医学本科毕业生就业人数排名前三的行业主要集中于卫生和社会工作、科学研究和技术服务业、医药及设备制造业等行业,均为医疗卫生行业,就业领域较为单一,这也是因为医学专业性较强的关系。毕业生就业地域排名前三的,第一选择主要是在生源所在地的省会城市就业,排名第二和第三选择就业的城市主要为北上广等一线城市。可以看出,医学本科毕业生对就业地域的选择非常看重,就业期望值偏高,均偏向于在大城市就业,到县级及以下城市就业人数较少。

(三) 毕业生就业准备不充分,工作稳定性不高

各医学院校毕业生就业满意度普遍在70%~80%之间,最高97.94%,而最低仅有69.5%,差值高达28.44%;而用人单位对毕业生的满意度普遍较高,均在95%~100%之间,最高100%,最低95.23%,差值仅4.77%。将二者进行对比分析,虽然整体成正相关,但不难看出,部分医学院校两者之间的差距较大,如山西省某医学院校,毕业生就业满意度为73.65%,而用人单

位对毕业生的满意度为100%。可以看出,用人单位对医学院校人才培养的质量给予了高度评价,但部分毕业生就业准备不充分,缺乏就业竞争力,对就业后的工作待遇和发展前景不满意,从而丧失工作积极性,增加离职率。如四川省2023年本科毕业生就业满意度,较往年下滑幅度较大。

## 二、医学本科毕业生就业困境

(一) 学历层次结构较低,“坐考”现象严重

社会快速发展导致行业竞争加剧,在医疗人才日益紧张的今天,各医疗单位更加注重高层次医学人才的引进,故而在用人选择上更倾向于高学历人才,导致“普通本科学子就业难、普通医院招聘难”并存现象。<sup>[2]</sup>从用人单位的招聘需求中不难看出,医疗卫生机构招聘人才普遍要求具有规培证或硕士及以上学历,医学类本科毕业生需求相对较少,甚至不招聘本科毕业生,个别招聘本科毕业生的用人单位提供待遇也比较低。猎聘大数据研究院发布的《全国高校毕业生就业趋势与展望2023》中分析,不同职位对不同学历应届生的需求情况最为凸显的是医疗健康行业对硕士、博士的需求最为旺盛<sup>[2]</sup>。可见,医学生目前培养模式下的学历层次结构无法满足市场学历高消费需求,这也是越来越多的本科生选择考研的重要原因,从而也导致“坐考”现象越来越严重。

(二) 就业期望值过高,“不就业”现象凸显

医学人才在各地区间供需不平衡已成为常态,而以优异的高考成绩进入大学的医学生就业期望值往往偏高,对单位的地区分布、机构性质、层次级别要求较高,与就业市场现实差异较大,毕业生普遍希望到经济发达的地区和中心城市就业,认为在经济收入、工作环境、生活条件、信息资源等方面有优势;而到偏远地区基层单位就业意愿薄弱甚至坚决拒绝,认为在医疗卫生的硬件设备、人才储备及员工的后期提升方面都会受到限制<sup>[3]</sup>。然现实情况是,经济发达的地区和中心城市的医疗单位人才需求少且标准高、要求严,有意向的本科毕业生多但符合条件的少;经济不发达地区、县级及以下医院、社区医院等基层医疗卫生单位人才缺口较大。毕业生对谋不到满意的职业没有充分的思想准备,从而出现“有业不就”的现象。

(三) 就业竞争力不足,“懒就业”现象滋生

部分医学专业毕业生由于在校期间无论是专业知识积累方面,还是对就业形势的了解都缺乏充分的准备,在面对就业机会时表现出消极、被动、缺乏积极性的态度和行为,求职意识不强,缺乏就业危机感,对工作机会过于挑剔,只关注薪资待遇和工作环境等,而不考虑自身能力和工作的实际价值,并且不愿意投资时间和资源进行职业技能的提升和个人成长。还有部分医学生未能处理好工作与学习深造的关系,不清楚自己的人生规划,既不能安心准备就业,也不能全身心准备升学考试,抱着走一步看一步的心态。这些因素导致在就业过程中出现“懒就业”现象,循环往复,自身就业能力严重缺失,从而出现本领恐慌和信心不足,丧失就业竞争力。

### 三、医学本科毕业生就业路径

医学院校作为人才培养的重要阵地,是创新医学本科毕业生就业路径的主角。本研究从高校教育教学改革角度出发,以就业为导向,基于专业设置、课堂教学、实习实践、就业指导和社会支持五个方面,探索创新医学本科毕业生就业路径。

(一)专业设置:优化专业设置,创新招生模式,动态调整招生规模

1.创新招生模式,开展拔尖人才培养。医学本科毕业生的就业高期望与行业学历高要求之间的矛盾日益突出。纵观各大双选会用人单位的招聘需求,对硕士毕业生和博士毕业生的需求量不断增加,对本科毕业生的需求逐渐减少,尤其是一线城市和三甲及以上的医疗卫生单位,越来越多的用人单位要求硕士及其以上学历,若为本科毕业生需取得规培证书,而应届本科毕业生无法达到要求,导致无业可就。针对这个问题,医学院校招生部门和教务部门,应结合用人单位需求,增加研究生在学校招生规模中的比例,一定程度上解决学历供需结构性矛盾。一方面,提升学校办学能力,可以加大“5+3”本硕的招生规模;另一方面,创新招生模式,开创临床医学卓越班、临床医学本硕衔接创新班等高学历人才培养特色创新班,带动并引导各学科专业积极开展拔尖创新人才培养。

2.根据市场需求,动态调整招生规模。医学院校应坚持以科学发展观为指导,以社会需求为导向,明确实现就业需求的人才培养目标,定期进行劳动力市场分析,了解行业需求变化,预测未来的热门职业,确保专业设置与市场需求相匹配。对一些社会需求量大的专业要扩大规模,必要情况下要新增专业以满足社会需求,如随着医疗纠纷的逐渐增多和复杂性逐渐增加,及全国医药领域腐败问题集中整治工作的开展,医药医疗行业律师和法律人才成为各大一员的需要,对医事法学专业毕业生的需求逐渐增加,该专业毕业生供不应求,医学院校应适时扩大法律专业的招生规模,以适应社会发展的需求。对一些社会需求量小的专业要及时减招或者停招,如随着人工智能的不断成熟,外语专业人才的社会需求量不断减少,医学院校应减少或停止该专业的招生。

3.加强定向医学生培养,储备基层医学人才。当前,医学本科毕业生由于就业价值观的偏差,普遍倾向于选择大城市就

业,到中小城市基层医疗单位就业意愿不强。为加大基层医学人才培养力度,各医学院校应继续实施农村订单定向医学生培养,持续招生定向培养临床医学、中医学、预防医学、儿科学、医学影像学等各个专业;同时,高校可加强与地州市政府的合作,联合定向培养学生。加强诚信教育和感恩教育,正确引导学生就业价值观,树立服务基层的理想信念,减少定向医学生违约率,解决基层医疗卫生人才短缺的问题。

(二)课堂教学:改革课程设置,调整教学内容,提高学生综合能力

1.改革课程设置,适应职业需求。在课程设置方面,要根据市场经济发展需要,开设更多就业导向型课程,全覆盖开设职业发展与就业指导课程,要贯穿学生大学生涯全过程,着力提升大学就业创业能力<sup>[4]</sup>。全校学生在大一开设《职业发展与择业指导》必修课,高年级开设《大学生就业指导》选修课。结合院校特点,编写《大学生职业发展与择业指导》教材,提升教学质量。一方面,要加强就业创业课程标准化建设,完善就业教育课程体系,切实提升趣味性、生动性、实效性。另一方面,要打造就业创业指导金课,强化课程教学评价、监控和改革,有效引导学生结合专业特点和社会需求,合理规划个人发展。

2.调整教学内容,突出实践性。在教学内容方面,随着行业的发展和技术的更新,通过问卷调查、专家访谈、数据分析等方法,收集行业发展趋势和就业市场信息,确定哪些技能和知识是最受欢迎的,定期调整教学内容,确保课程能够反映最新的行业需求。同时,定期收集学生和用人单位的反馈,评估教学效果,不断优化课程设计,确保这些课程内容能够提供学生所需的实用技能和理论知识,着重培养学生就业能力和创新思维能力。

3.优化教学方法,增强针对性。不断创新和探索新的教学方法,坚持能力本位的教育理念,持续推进实践教学改革,开展围绕提升学生实际工作能力的教学活动。与用人单位建立紧密的合作关系,邀请知名行家或校友到校讲学,通过现身说法、榜样示范等教学方法,使学生更好地了解实际的就业情况和就业前景。坚持以就业为导向,通过实践教学和能力培养,使学生能够更好地掌握就业技能,适应未来的工作环境,提高就业竞争力。同时,注重培养学生沟通能力、团队协作能力、解决问题能力等综合素质,全面提升学生能力。

(三)实习实践:加强实践学习,拓展教学基地,建立就业教育实践平台

1.加强实践学习,让学生从课堂走出去。鼓励学生参与实践学习项目,如利用寒暑假到医院见习,参与志愿服务项目到社区卫生院等担任志愿者等,以实习、实训的形式让学生在真实或模拟的工作环境中学习和应用知识。积极探索专业教育与就业教育的深度融合,与用人单位建立紧密的合作关系,组织学生开展职业体验活动,了解用人单位的企业文化和人才需求,在用人单位组织现场教学,为学生提供实践学习机会,增强学

生感性认识和专业视野。同时根据用人单位反馈调整教学计划,以适应用人单位的人才需求。

2.拓展实践教学基地,提升学生实践能力。推进人才培养与就业工作有效对接,建立紧密合作多赢发展模式,实现学生、用人单位、学校“三赢”。深化医学院校与医疗卫生系统的企事业单位合作,共建实训基地,开展定向培养,充分发挥实践教学基地的教学、科研、社会服务功能,为学生提供足够的实习机会,丰富学生的实战演练经验,提升实践能力素质,以满足用人单位的人才需求。同时探索将实习基地拓展为就业基地,使实践教学基地既成为学校人才培养的重要依托,也成为本科毕业生就业的重要渠道。

(四)就业指导:加强教育引导,构建服务体系,积极拓展就业岗位

1.加强顶层设计,全员参与就业帮扶。结合学校实际,每年制定毕业生就业创业工作实施方案,成立校院两级帮扶工作领导小组,建立毕业生就业帮扶信息台账,二级院系领导班子、辅导员、教研室主任、任课教师全员参与,与重点群体毕业生“一对一”“多对一”结对帮扶,动态跟踪毕业生就业状态,个性化开展分类指导帮扶。开展“书记校长访企拓岗促就业”行动,校院两级领导班子齐出动,通过“走出去”“请进来”相结合的方式,千方百计开拓更多就业创业岗位和机会。特别关注重点群体毕业生就业帮扶,确保有就业意愿的重点群体毕业生100%就业。加强就业价值观教育和引导,引导毕业生树立“先就业后择业”的就业观念,早做职业规划,扎根基层,到祖国和人民需要的地方建功立业。

2.突出育人导向,全程开展就业咨询。编发毕业生就业指南,常态化开展学业、就业、创业咨询,设立“学业与就业咨询室”,由经验丰富的学生政工干部和专业课教师组成咨询导师队伍,每天开展线下值班,为学生答疑解惑。积极建设大学生职业生涯咨询特色工作室,推进开展精准化、个性化、高质量的职业生涯咨询和指导服务活动。开展就业意向调查,精准掌握学生就业需求,针对不同年级、不同人群开展职业生涯规划、就业创业培训等活动,加强就业面试和简历指导,为毕业生提供全过程、全方位、有重点的就业指导服务<sup>[4]</sup>。

3.丰富活动内容,全方位举办就业活动。常态化开展“学业发展指导月”、“生涯规划指导月”活动。举办“最美基层高校毕业生”先进事迹巡讲报告会、“职业指导进校园”活动、偏远地区大学生慰问座谈暨政策宣介活动等大型职业指导活动,举办校友专题讲座、考研经验分享会,组织学生赴企业开展职业体验活动。主动邀请卫健系统、医疗卫生等单位人员到校开展宣讲招聘,通过规模化岗位推送介绍、权威就业政策解读等,充分释放政策促就业的红利,提供职业发展支持,讲清楚工作内容、入职要求、晋升渠道、发展前景等,有效拓宽毕业生的就业渠道,吸引毕业生到用人单位就业,助力毕业生更高质量、更加充分就业,从而帮助毕业生实现职业目标。

(五)社会支持:加强政策支持,整合社会资源,营造良

好就业氛围

1.转变观念,开发政策性岗位。充分利用就业政策支持,积极宣传动员,通过政策宣讲、解读基层就业项目,引导毕业生优化就业观念,积极面向基层就业;增加助理岗位,解决本科生临时就业问题;积极向政府建言献策,改革对规范化培训的认定,本科生参加规范化培训后再考取研究生,不再需要重新进行规培。

2.整合资源,充分发挥校友力量。充分调动和利用广大的校友资源为毕业生就业创业创造条件,建立和维护良好的校友网络,为毕业生提供职业指导、实习机会、就业岗位等资源,打造“学校+校友+学生”就业共同体。定期邀请有成就的校友回校进行职业发展、行业趋势、求职技巧等方面的分享,帮助学生了解职场实际情况,拓宽视野;建立校友导师制度,通过一对一或者一对多聘请校友导师,为学生提供个性化的职业规划指导,甚至直接推荐实习或工作机会;鼓励校友捐赠或设立创业基金,激励学生学习和创新,提升就业竞争力;依托校友会力量,建立异地就业指导中心;等等。全面动员校友力量,全力以赴为毕业生挖掘更多岗位资源、提供更多就业信息。

3.家校共育,塑造积极就业心态。家庭的经济资源、社会资源、家庭关系融洽度都对高校毕业生就业选择和就业能力的提升产生影响<sup>[5]</sup>。家长可以与毕业生一起做职业规划,帮助毕业生分析就业形势和就业岗位,指导毕业生分析自身条件和社会环境,从而作出正确的职业决策,找到满意的工作。和谐的家庭关系可以为毕业生营造积极的就业氛,很大程度可以从心理上减轻毕业生就业压力,增加毕业生就业信心,增强他们面对挫折的勇气,缓解就业带来的心理焦虑,塑造积极的就业心态。

#### 参考文献:

- [1]李功华,医学专业毕业生就业政策、就业现状及对策研究[D],山东大学,2018(05)。
- [2]白剑波,医学院校本科毕业生就业能力提升路径探究[J],中国成人教育,2018(15):82-84。
- [3]华领国际 HR,全国高校毕业生就业趋势与展望2023[EB/OL]。
- [4]杨雪梅,哲学视角下医学专业学生“缓就业”的解决路径[J],人力资源开发,2021(03):56-57。
- [5]李涛,“一带一路”背景下高校毕业生就业对策研究[J],淮南职业技术学院学报,2022(05):127-129。
- [6]李博,就业导向下应用型人才培养模式探索[J],湖北开放职业学院学报,2023(07):42-44。
- [7]杨奇,新时期构建“四位一体”高校毕业生就业工作体系路径探索[J],现代商贸工业,2022(22):101-102。

作者简介:郑小飞,西南医科大学公共管理硕士研究生在读;许娇(通讯作者),西南医科大学招生就业处学生教育管理科科长。

基金项目:2023年度西南医科大学校级教育教学改革研究项目“医学本科毕业生就业路径创新研究”(JG2023yb122)。