国际教育论坛
Journal of International Education Forum
第 4 卷◆第 3 期◆版本 1.0◆2022 年
文章类型：论文| 刊号（ISSN）：2705-1196（P）/ 2705-120X (O)

少数民族地区高校提高医学生就业能力研究

陈燕
云南大学旅游文化学院
DOI:10.12238/jief.v4i3.5172

[摘　要] 高等教育大众化的推进和国家经济结构调整,人才供需失衡,大学生就业难成为社会焦点。作为人才输出的高校必须求新求变,为提高毕业生就业能力不遗余力。影响毕业生就业的因素复杂,涉及政府、社会、用人单位和毕业生自身等。本文主要从高校的视角,立足于学生的实际需求和就业实战现状,以问卷调查的方式,深入剖析目前高校在培养学生就业能力方面存在的问题和原因,进而有的放矢地提出改进措施和途径,旨在提高学生就业率和就业质量。
[关键词] 少数民族地区；医学生；就业能力；问题；对策
中图分类号：G40　文献标识码：A

Research on improving the employment ability of medical students in colleges and universities in Minority areas

Yan Chen
School of Tourism and Culture, Yunnan University

[Abstract] With the popularization of higher education and the adjustment of national economic structure, the imbalance of talent supply and demand and the difficulty of college students' employment have become the social focus. As a talent export, colleges and universities must seek innovation and change and spare no effort to improve the employability of graduates. The factors affecting the employment of graduates are complicated, involving the government, society, employers and graduates themselves. This paper mainly from the perspective of colleges and universities, based on the actual needs of students and employment actual situation, by the way of questionnaire survey, in-depth analysis of the current colleges and universities in the cultivation of students' employment ability problems and reasons, and then put forward targeted measures and ways to improve the employment rate of students and employment quality.
[Key words] Minority areas; Medical students'; employability; The problem; countermeasures

我校地处云南滇西北少数民族地区,自2017年增设护理专业并开始招生,至2021年7月首届205名护生毕业。学校所在地为典型的少数民族聚居地、有名的旅游城市、革命老区,医疗卫生状况相对发达城市存在较大差距,目前城乡医院工作的医护人员多为大中专学历,对高学历的医护人才有迫切的需求。如何提前做好就业教育工作,为边疆地区留下更多的高素质医护人才,同时也助力学生就业？本文通过调查问卷了解学生主体的职业定位和就业心态,实习满意度以及对目前专业教学的接受程度和意见建议,从毕业生就业现状反窥学校在就业能力培养中存在的问题和原因,并以数据为依据,针对性地提出提升毕业生就业竞争力的有效途径和措施,以期为学校医护专业培养满足市场需求的应用型医护人才提供参考和依据。

1 毕业生就业意向和实习满意度分析

1.1就业意向调查分析

毕业生总数205名,参与调查学生183名,参与率89.27%,其中男生25名,占13.66%,女生158名,占86.34%。省会、一线城市学生占18.56,中小城市县城占36.07%,乡镇农村的占45.36%。调查显示：91.39%的毕业生认为当前就业形势比较严峻；57.92%的学生表示会从事专业工作,33.88%学生表示不确定,但是不对口也可以适应;毕业直接就业的占86.34%,其中想考公务员事业单位的占比36.07%,想考研升学的占比34.43%;就业意向工作地区调查显示,选择户籍所在地最多,占比73.22%,其次为省会城市占比53.55%,主要原因是学生觉得发展空间大、生活条件好、离家近;薪资期望普遍较高,80%毕业生期望5000元以上,工作地点和工作薪资是影响学生就业的关键因素;在工作能力调查中,学生觉得适应能力、实践能力和社会活动能力是自己的竞争优势,比较欠缺的是工作经历经验、沟通表达、知识技能和应变处置能力；需要学校在就业指导方面加强的,求职、面试技巧占

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

81.42%,职场为人处事原则占70.49%,职业礼仪、形象占63.39%,职业规划57.38%;75%以上的学生希望学校通过多提供国家和地方招聘网站和举办招聘会的方式帮助他们就业。

1.2实习满意度调查分析

毕业生总数205名,参与调查学生176名,参与率85.85%。40.91%学生表示在实习中最大困难是业务经验不够,其次是操作技能不熟；85.8%的学生希望学校增加实际操作训练,76.7%希望增加临床案例分析,其次是建立课程题库、提高学生和考核难度、增加见习学时；在医院教学硬件设施条件的满意度调查中,住宿餐饮满意度较低;在带教质量方面希望多开展教学活动和病例文档修改指导;教学管理方面,考研就业和文体活动的满意度最低,主要是医院工作强度大,与考研时间冲突；实习科室满意度,外科满意度最高,儿科最低;实习质量自我评价满意度,促进考研和就业一项最低;对学校实习管理基本满意,但是希望学校增加实操课和实操考试,拓展省外实习基地,加强实习期间与学生的联系沟通和服务。

1.3就业过程调查分析

从2021年2月份开始统计毕业生就业去向落实率以来,医学生就业进展非常缓慢,存在阶段性就业非常不平衡现象。自2月份至7月份,在过程化统计学生就业数据时,每个月医学生的就业去向落实率都低于学校平均值大概10个百分点以上,6、7、8三个月增速较快,特别是8月呈爆发式增长。客观原因主要是医院招聘从资格审查到笔试面试体检录用周期长,大量学生处于“被失业”状态。主观原因是学生自我认知不清,人为增加行业竞争和失利后的就业延迟。截止8月31日初次就业数据统计,已经落实就业去向人数总计176人,就业去向落实率为85.85%,从事医疗卫生工作的119人,即专业对口就业去向落实率67.61%。相较于我校其他7个二级学院,专业对口就业去向落实率较高,与学校平均就业去向落实率基本持平。

2 从数据分析反窥高校在就业能力培养存在的问题及原因

2.1专业能力教育有待加强

这里的专业能力是由学生的理论知识、专业技能和应用能力共同构成。我校医学生专业能力欠缺主要集中体现在以下几个方面：一是专业知识面扩充不够,在电话访问时,很多毕业生都反馈现有专业理论知识不够用;二是技能操作能力有待提高,在实习满意度调查中,85.8%的学生都一致建议学校在教学中增加实际操作训练；三是学以致用、岗位适应能力有待提高。知识不能融汇贯通,学习产能较低。高校方面的原因主要有：一是区域受限导致专业教师招聘难度大、留不住,校内师资结构存在年龄、学历、学缘、职称等问题,直接影响教学质量。二是地处云南边疆少数民族地区,教学医院、见习医院、实习基地拓展难度大,疫情期间学生走出去更难。

2.2求职能力教育有待加强

一是毕业生就业观念相对落后,功利色彩浓厚。“大城市、待遇好、工作少、铁饭碗”依然是他们的首选,观念落后直接影响能力提升；二是毕业生自我认知不够,就业目标趋同化,形成校友竞争现象；三是就业心态脆弱,抗挫能力差。四是面试能力较弱,很多学生在面试环节被淘汰。高校方面的原因主要有：高校教育存在重专业知识技能,轻就业能力培养的现象,例如：就业专项资金投入不足,师资力量薄弱,就业教育缺乏规范化、专业性,就业指导服务没有形成全程化、分阶段的体系,大四突击现象比较突出等。

3 高校提升医学生就业能力的有效途径和措施

3.1强化专业教育,促进人岗匹配

3.1.1加强校内师资队伍建设。“百年大计,教育为本；教育大计,教师为本。”高校教师在提高人才质量上起着关键作用。由于学校区域限制,师资问题成为专业发展之最大瓶颈。为保障教学质量,专业课程校外高职称上课占比50%,短时间集中上一门课程现象比较突出,不利于学生消化吸收。同时,校内师资大都是高校毕业后直接来校任教的青年教师,临床、教学经验都比较欠缺,专业教学的广度、深度都还不够,出现学生在校满意而上岗焦虑。学校决策层应该大幅增加师资投入经费,引进校外专家,培养并留住校内优秀人才。

3.1.2优化课程设置,强化实践技能。医学人才专业性特别强,操作动手能力过不过关直接决定了毕业生岗位能不能胜任问题。高校应该增加实践课程比重,理论课与实践课衔接要合理,不宜间隔时间长。同时,加强实践技能考核,实行教考分离,邀请行业专业人士用医院标准对其进行考核,以此倒逼教师增加实验室开放时间和指导时间,倒逼学生自主去实验室练习,增加岗位适应性和胜任力。

3.2重视人文教育,培植优良的职业品质

3.2.1抓住课堂主阵地,强化人文素养。一是修改人才培养方案,增加人文素质方面的课程,并提高学分占比,培养学生“先做人后做事”的人文情怀。二是充分落实并考核专业课教师课堂思政,丰富课堂案例教学,强化职业教育,培养职业认同感和职业自豪感,培植学生珍爱生命、关爱患者的爱岗敬业情怀；三是加强理想信念教育,将个人发展与国家需求同向同行,培植学生爱党爱国,服务边疆的大爱情怀。

3.2.2充分发挥“第二课堂”育人功能,强化人文素养。一是以团总支学生会为抓手,成立健康志愿者协会,有计划开展丰富多彩含金量高的活动。例如：开展“义诊进社区”、“志愿服务进万家”、“敬老院送温暖”、“孤儿院献爱心”“贫困山区假期支教”等公益活动。培育学生组织管理、团结协作、沟通交流等能力;二是成立团总支下设学生事务管理中心,锻炼和培养学生干部,培养学生“三自”意识和能力,培植学生责任担当、奉献服务、脚踏实地、吃苦耐劳的优良品质；三是开展“身边榜样”教育,培养学生奋勇争先、乐于助人、积极乐观的优良品质。

3.3完善就业教育及指导服务体系,提升学生竞争力

3.3.1坚持就业教育与专业教育并重。相对专业教育,高校普遍存在轻就业教育现象,例如：师资不专、教育不连续、缺乏因材施教等。所以,要提升学生就业能力,必须先解决就业教育

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

供给问题。提高就业教育地位，将就业教育相关课程纳入专业必修课，并写进专业人才培养方案，由同时具备医护专业和就业指导经验的“双专”教师来上，促进教育专业化、规范化。

3.3.2坚持就业指导全程化、个性化。坚持就业教育指导贯穿本科教育全程及毕业后一年，并根据每个阶段学生的需求和教育规律安排教学内容。一是大一结合新生入学教育安排职业生涯规划课程、讲座，明确职业理想，建立学生生涯成长档案，激发学生求学动力，提高大学学习生活质量；二是大二、大三引导学生做好就业岗位准备，侧重安排学生社会实践，例如：第二课堂志愿者活动、寒暑期社会调查、医院见习、实习等，培养学生专业素养和综合素养。三是大四组织学生专业实习，并进行实习动员教育，明确目标、自我营销，主要提供就业方法、技能、渠道等具体支持，例如：就业形势及政策分析、求职面试技能指导、简历制作、组织招聘会、招聘网站、就业渠道拓展和就业推介等。组织护士执业资格统一培训，提升通过率，开展毕业前教育，矫正学生就业观念，树立正确预期。四是个性指导，根据学生生涯成长档案为毕业生出谋划策，同时加强毕业离校后的就业追踪联系，根据实战反馈提出“一对一”的就业策略调整和心理疏导，提高指导精准度和成功率。

3.3.3构建就业信息化智能体系。围绕“用户思维”即学生需求，高校就就业信息化体系应该从大一开始，至学生就业稳定发展后结束。包括四个方面主要工作内容：一是在新生入学后，针对学生个人性格、特长、兴趣、职业规划、学习基础、成长背景等综合因素建立学生生涯成长档案，并做好后续数据更新和分析；二是整合资源，打造线上就业指导精品课程，“求职技能云课堂”，校友线上交流、开通咨询服务热线等；三是精准推送有效就业信息，基于学生动态生涯档案和综合能力评估，以及求职意向、区域、职位等差异性，分门别类推送就业招聘信息，避免“竞争拥堵”和“资源错配”。四是建立人才供需“双数据库”，在线实现人岗智能化匹配，为学生和用人单位双向精准推送符合要求的供需信息，解决目前人岗不匹配的主要矛盾。同时开发线上面试等线上交流互动功能。

4 结语

经过课题组历时一年半的认真研究，开展了学风调查、就业意向调查、实习满意度调查，就业调查分析，从学生管理和教育教学两个方面提出了问题，分析了原因并提出改善措施。一些措施已经在实践中得到检验，事实证明行之有效。首届护理专业毕业生共计205名，截止2021年8月31日初次就业数据统计，已经落实就业去向人数总计176人，就业去向落实率为85.85%，从事医疗卫生工作的119人，即专业对口就业去向落实率67.61%，其中在三甲医院及国家事业单位就业占比25%左右，高于同校其他专业和兄弟学院。同时，学院学生四级通过率逐年上升。17级毕业生护士资格证通过率为98.58%，205名学生全数如期顺利毕业。

[基金项目]

本文系云南大学旅游文化学院云南省教育厅课题“少数民族地区高校提高医学生就业能力研究”的研究成果(项目编号：2020J0906)。

[参考文献]

[1]罗海滨.“高校毕业生就业能力提升—实战培训”策划方案[D].西安理工大学,2008.

[2]董艳.基于就业能力提升的大学生就业指导课程创新途径探索[J].才智,2016,(27):126+128.

[3]阿茹娜,苏雅拉图.从就业形势谈民族医学专业大学生人文素质培养[J].中国民族医药杂志,2018,24(05):66-68.

[4]孙保营.供给侧改革视域下当代大学生就业能力提升研究[J].当代经济,2019,(01):11..

[5]杨鑫,农圣,邓砚.构建少数民族地区医科院校“三位一体”基层人才培养与就业服务体系的探索与实践[J].右江民族医学院学报,2019,41(03):346-349.

[6]毕立雄,李正良.影响边疆少数民族地区中医药院校大学生就业的因素——基于云南中医学院毕业生就业情况分析[J].中国民族民间医药,2015,24(24):162-163.

[7]图门吉日嘎勒,刘兰英,青格勒达来.少数民族院校医学生职业信念影响因素调查分析——以内蒙古民族大学医学院为例[J].民族高等教育研究,2013,1(06):41-44.

[8]师显跃,任晓萍.民族地区高职高专医学生心理健康状况调查与分析[J].卫生职业教育,2005,(03):77-79.

[9]邓选梅.云南边疆高校毕业生就业压力源调查分析[J].文山学院学报,2012,25(06):72-75.

[10]王芙蓉,茹黎月.云南省高职院校医学生就业困境及对策研究[J].课程教育研究,2016(27):35-36.

作者简介：

陈燕(1982--),女,汉族,四川巴中人,硕士,副教授,党总支书记,研究方向：思想政治教育。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.