

“三全育人”背景下医学院校促进本科生就业 对策研究

——以南京医科大学康达学院为例

周颖 赵迈 潘艺文 汪海峰 司淼 彭科文

南京医科大学康达学院, 中国·江苏 连云港 222000

【摘要】目的: 了解医学院校毕业生就业意向及现状, 提出对策与方案, 促进医学生就业育人高质量发展。方法: 自编问卷采用随机抽样方法对医学生进行调查。结果: 共收回问卷调查1269份, 通过分析大部分学生认为当前的就业形势严峻, 进入基层岗位就业意向较弱。结论: 学院应强化“三全育人”工作, 全过程多途径强化就业观念引导; 加强就业指导师资队伍建设和精细分类指导; 深入就业市场研究, 布局学部访企拓岗行动; 提升就业专职人员综合素质, 加强顶层设计。

【关键词】三全育人; 医学院; 促就业

【基金课题】江苏省2023年大学生创新创业训练计划立项项目““三全育人”背景下医学院校促进本科生赴基层医疗机构就业对策研究”-202313980031H

中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》提出的坚持全员全过程全方位育人(简称“三全育人”)的要求, 高校要把立德树人作为根本任务, 融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节, 把思想价值引领贯穿教育教学全过程和各环节。随着我国高校毕业生人数的逐渐增多, 大学生就业难的问题越来越受到国家、社会、家庭的广泛关注。与此同时, 社会提供医学相关就业岗位的增长速度远远不足, 医学生就业压力越来越重。各级政府出台多个引导和促进大学生就业的文件和政策, 现在研究主要集中在促进大学生就业的政策解读, 但针对医学院校毕业生就业研究相对较少, 本论文通过调查医学毕业生就业意愿和就业取向的现状、发展前景以及当前医学院校毕业生就业市场来探索促医学生高校就业。

1 对象与方法

1.1 研究对象

为保证调查的普遍性、客观性, 以学院2023届毕业生为对象。

1.2 研究方法

采用问卷调查方法, 实际参与问卷调查1300份, 有效问卷1269, 问卷有效率97.62%。

2 结果

2.1 就业状况、就业意向及就业途径

(1) 在就业状况认知方面: 超过74%的学生认为当前的

就业形势严峻, 超过88%的学生认为自己所学专业在今后求职过程中只有一般优势或没什么优势, 说明大部分学生对于就业前景比较谨慎和担忧; 在求职过程中最具竞争力方面, 专业技能、相关证书、实习经历排在前3位, 具体情况见表1; 在面对激烈的就业竞争时, 44%的学生选择提升自身综合素质, 34%的学生选择考研或出国。

表1 就业状况认知统计表

求职过程中最具竞争力	求职困扰因素	解决当前就业情况重要办法
专业技能	对职业生涯没有充分认识	提高就业技巧与能力
相关证书	对企业岗位不熟悉	进行合理的就业指导与生涯规划
实习经历	欠缺求职技巧	调整期望值

(2) 就业意向: 超过86%的学生选择工作愿意进入国企、事业单位或政府部门, 说明我院学生在就业方向上非常单一, 求稳心态严重, 迫切需要采取相关措施进行引导, 拓展学生视野; 在选择第一份工作的态度方面, 近50%的学生很看重, 会精挑细选; 在就业考虑因素方面, 超过70%的学生优先考虑薪酬与福利、其次是发展机会、工作环境、工作稳定性等, 且薪酬预期集中在5001-7000元(占比38%)、7001-9000元(占比21%)和9000元以上(占比22%)等3个阶段, 对比各省区的最低标准工资和应届毕业生平均工资水平, 我院应届毕业生薪酬预期较高; 在关注单位信

息方面,单位的用人标准和聘用条件、主要业务和发展前景、薪酬和福利排在前3位,说明学生对于单位在招聘方面的信息缺乏、对企业确实了解;在基层就业去向方面,仅有59%的学生愿意到基层就业,仅有27%的学生赞成大学生参与西部计划或大学生村官,同时,超过70%的学生对于大学生就业政策与鼓励措施一般了解或不太了解,结合我院应用型地方高校的实际,急需强化对基础就业的引导和思想教育,把基层就业作为重要的方向之一,以缓解学生因就业期望较高导致的难就业、迟就业问题。

(3) 就业途径:在求职渠道方面,仅有70%的学生选择在人才招聘市场、招聘会或投递简历找工作,提示学生在职业探索、就业信息搜集方面还有一部分学生存在问题,处于迷茫状态;在创业意向方面,70%的学生持有不创业或不清楚的态度,一方面体现出我院医学专业为主的特点,即创新创业的难度较高,另一方面也体现学生求稳的心态。

2.2 就业指导、就业服务

(1) 职业生涯规划指导:在个人生涯规划方面,超过36%的学生未仔细考虑过或从未考虑过,并且超高25%的学生认为职业生涯规划不重要或不太重要,提示要重视一年级学生的生涯规划教育和指导,尽早树立生涯规划的意识;在职业生涯规划服务需求方面,超过65%的学生处于非常需要、需要的程度,说明大部分学生清晰生涯规划的重要性,且需要进一步的给予指导,学院就业指导部门要重视该方面的服务和支持。

(2) 就业指导服务:在就业指导知识来源方面,主要集中在职业规划课程、学校就业指导部门、辅导员老师等方面,说明在做好课程教育的同时也要发挥专业课老师、行政管理人员的就业育人作用,强化“三全育人”的要求;仅有50%的学生认为学校的就业指导工作开始于一年级,并且仅有36%的学生认为学生接收就业指导的最佳时机为一年级,超过40%的学生表示没有参加过相关就业指导或活动,表明学院、学部的就业指导工作仍有进一步提升的空间,相关活动和指导服务要进一步覆盖;在就业指导中,如何寻找就业信息、就业技巧指导、就业形势与政策指导排在前3位,在指导方式上,学生对经验分享、案例分析、面对面咨询、模拟面试等最受学生喜欢,提示学院就业指导部门要以问题为导向,根据调查的结果,有侧重的、系统的开展就业指导内容,解决学生的实际困难,并且要积极改善学院就业指导内容,68%的学生认为需要拓展

就业实习基地,提高职业技能。

3 存在问题

3.1 毕业生就业观念引导不足,问题导向不够突出

当前毕业生就业观念需进行系统化引导,一是毕业生基层就业意向较低。随着高校毕业生数量增加,我国就业形势日趋严峻,党和政府出台了许多解决政策,其中一项就是鼓励大学生面向基层就业,服务基层。我院应引导毕业生树立正确的求职观念,求真务实、踏实肯干,勇于到基层去服务社会;二是毕业生就业期望较高。根据调研显示,我院毕业生在预期薪酬、自我定位、工作环境等方面预期较高。高等教育已经进入大众化阶段,毕业生们仍然以精英高等教育的就业观念,指导自己的就业选择行为,显然这样的预期与实际差距较大;三是毕业生求稳心态加剧,进体制成为大部分学生的优先考虑。疫情影响下,毕业生就业“求稳”心态加剧,毕业生选择党政机关、事业单位、国企等单位就职的倾向显著。

3.2 职业规划与就业指导不足,分类指导尚待完善

结合当前学院实际,大学生的职业规划与就业指导更多的依赖一年级、二年级的课程,仅限于课堂的学习,缺乏平时对职业性格、职业能力的测试;其次,缺少职业规划的个性化专业指导,对于个体存在的生涯规划和就业指导问题更多的依赖辅导员的日常辅导;调研显示,学生对于求职技巧、面试技能、简历投递等问题较为关注,学院的就业指导部门在搭建学习培训交流的同时,各学部也需要针对专业特点,求职去向做好研究,针对性的开展培训。在分类指导方面,各学部没有形成专业的特色,对于考研、出国、就业等就业去向没有形成系统的方案,重点不突出。

3.3 就业市场调查研究不足,访企拓岗有待加强

在实际工作中,用人单位表示学院、学生与企业之间的沟通较少,双方了解甚少,各学部与用人单位的联系渠道还没建立,缺少本专业主要就业单位的联系方式,对往届毕业生就业去向单位未建立联系,且就业指导部门老师与毕业班辅导员对于各专业毕业生求职意向单位研究不够,包括用人单位的招聘条件、企业发展、行业特征等缺少必要的研究和学习,在单位推荐、精准送岗方面不够专业,用人单位进校园偏少,学生对单位的认识也有待提高;在访企拓岗方面,“走出去”与“请进来”均有待提高,必要时需要开展访企拓岗专项行动,强化与用人企业的联系。

4 对策与措施

4.1 强化“三全育人”，全过程多途径强化就业观念引导

加强全员、全过程、全方位参与就业指导策略。以学部为主导，科学合理地为在校生开展在校期间的就业观念指导、职业方向学习拓展及创新创业培训，加强对不同专业学生的个性化、分时段、多群体指导。强化各专业课教师把就业促进与职业指导融入自己的课程与日常教学中，并运用多种机会与手段帮助学生正确认识就业与择业，重点方向为引导毕业生基层就业、开阔学生就业行业视野、科学合理制定就业预期等。分专业分年级对学生离校不同阶段的特点进行全方位、个性化的指导服务，有效地为学生建立良好的择业和就业观念，积极地激励学生去基层就业、实现优质就业。通过职业规划课程、创新创业大赛、就业辅导等帮助学生树立正确的价值观和就业创业的信心，并指导其养成良好的就业能力。

4.2 加强就业指导师资队伍建设，精细分类指导

以就业能力为导向加强就业指导精细化。制定相关激励政策，充分调动思想政治辅导员、专业教师行政人员等教职工的积极性，通过联络优质资源，使更多的教师或企业人才加入到职业指导教师队伍中来，从而组建一支专兼结合的职业指导教师队伍。完善职业指导资源布局，努力解决职业指导不“精”、不“细”以及系统性不强的问题。加强教师的培训和交流学习，确保教师指导的专业化。学院建立生涯咨询室和就业指导服务中心，开展线上、线下“一对一”就业指导服务，结合互联网的优势，将新媒体融入到职业指导当中，打破传统的职业指导的壁垒，充分发挥在线咨询的时间和空间优势，充分调动学生的积极性，增加参与度，提高职业指导的实效性。可以借助学院的合作医院、药企，将部分职业指导工作落实到用人单位的人力资源部门，并实行重点关注、全程协助，保证“不落下一个学生”，让校企合作和精细化指导成为职业指导新常态。

4.3 深入就业市场研究，布局学部访企拓岗行动

加强学院、学部访企拓岗专项行动。深入企业走访调

研，建立就业合作渠道，与相关企业建立就业合作渠道。

加强组织各种校企合作洽谈会、合作调研会，积极开展用人单位需求的调研。注重企业对岗位人才的基本素质、能力水平和专业知识的具体要求。根据企业的需要，进行学科、专业、课程等各个方面的调整，以有针对性地进行各专业人才培养。

4.4 提升就业专职人员综合素质，加强顶层设计

社会的发展赋予了高校毕业生就业指导工作十分艰巨的使命，一位好的就业指导工作者，应该集多重角色于一身：就业知识的传授者选择职业的引路人、学校和家长的代言人、职业生涯规划者、就业市场信息员、择业心理辅导员等等。学院应加强就业专职人员就业指导综合素质，加强就业人员指导培训，主要包括积极主动的工作态度，就业指导人员要及早对大学生进行就业指导教育，经常主动地与用人单位保持沟通联系，组织供需见面会，向用人单位宣传本校毕业生的特长和优势；就业指导人员要深入用人单位、深入毕业生，认真调查研究，善于把握经验和规律，及时准确地向毕业生、学院提供指导性信息，给学院专业调整、制定招生计划提供参考依据，从而提高就业指导工作的针对性。

参考文献：

- [1] 杜宜苗, 谢晋, 梁欣怡等. 乡村振兴背景下医学生返乡就业意愿及对策研究——以河北某医科大学为例[J]. 现代医学, 2023, 51 (S1): 124-129.
- [2] 顾丹. 乡村振兴视域下医学生创业困境及应对策略探究[J]. 活力, 2023, 41 (12): 184-186.
- [3] 王露蓉. 医学生慢就业现象的分析与对策分析[J]. 经济师, 2024, (01): 224-225.
- [4] 王玉辉, 王远征. 大学生基层就业研究现状及趋势分析[J]. 高教论坛, 2023, (12): 70-74.
- [5] 齐殿君, 江南, 于晓松. 我国本科生全科医学教育教学情况调查研究[J]. 中国全科医学, 2024, 27 (07): 789-793.

作者简介：

周颖（2002.12—），女，汉，江苏省苏州市，本科在读。