

广西医科院校毕业生就业竞争力调查研究

闵晓阳

(广西医科大学, 广西 南宁 530021)

摘要 广西医科院校毕业生在就业竞争中存在以下问题: 择业目标理想化; 职业定位固守“专业对口”的传统观念, 就业面窄; 人文素质、综合能力明显缺失。影响医科院校毕业生就业竞争力的因素有核心因素、基础因素和环境因素, 对此, 医科院校应着力提高学生核心素质, 帮助其实现就业理想; 着力增强学生基础素质, 调整其就业观念; 改革人才培养模式, 着力提高学生人文素养。

关键词 医学生 就业竞争力 调研

中图分类号 G645(67) **文献标识码** A **文章编号** 1004-6917(2010)01-0022-04

近年来, 大学生的就业竞争越来越激烈, 大学生就业难日益成为一个社会关注的热点问题。本研究主要通过医科院校毕业生就业状况考察毕业生就业竞争力。对于大学生就业竞争力的概念, 笔者比较赞同楼锡锦等人的观点, 即认为就业竞争力是指“毕业生在就业市场上, 具有战胜竞争对手、找到适合才能发挥和实现自身价值的适当工作岗位的能力, 即满足社会和用人单位对人才需求的能力”^[1]。由此, 可以将医科院校毕业生就业竞争力界定为医科院校毕业生在劳动力市场上的表现, 即获得工作机会尤其是与所受教育相适应的工作机会的能力。

一、研究设计

(一) 研究对象与调查方法

本次研究以广西四所医科院校即广西医科大学、广西中医学院、桂林医学院及右江民族医学院的 600 名 2007 届毕业生为调查对象。这些毕业生中有的已经确定了工作或去向, 有的虽然没有签约, 但在找工作的过程中也有着自己独特的感悟, 满足此次调查对象选择的条件与需求。所调查的毕业生包括本科生、大专生。其中, 本科生占 93%, 大专生占

7%。参与调查的专业包括临床医学、预防医学、药学、检验、护理等 11 个专业。各专业人数大致比例如图 1 所示。

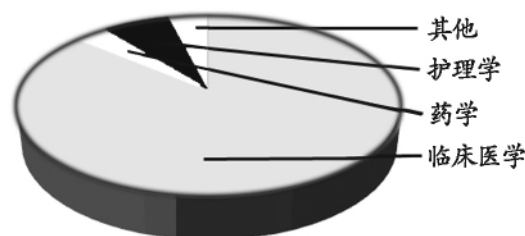


图 1 各专业人数大致比例

本研究主要采用问卷调查的方法, 对广西四所医科院校毕业生的就业状况作定量分析, 问卷设计包括调查对象的就业现状、毕业生对自身就业情况及就业能力的评价、毕业生对就业竞争力的理解等内容, 共向广西四所医科院校的 600 名毕业生发放了调查问卷, 收回有效问卷 547 份, 占问卷总数的 91.1%。从被收回的问卷来看, 接受调查的毕业生中男生总数为 273 人, 女生总数为 274 人, 男女生比例约为 1:1, 保证了调查对象的广泛性、代表性。综上所述, 笔者所选取的研究对象, 基本上可以代表广西医科院校 2007 届毕业生这个群体的基本特征。而

收稿日期 2009-10-29

基金项目 广西教育科学“十一五”规划课题(2006A9)

作者简介 闵晓阳(1967-), 女, 湖南邵阳人, 广西医科大学副教授, 硕士。

在此基础上形成的影响毕业生就业竞争力的因素也具有较强的针对性。

(二) 研究过程

本研究自 2006 年 12 月开始,首先运用文献法,收集整理与本研究相关的资料,参考有关学者对毕业生竞争力研究的方法与结论,借鉴其研究的视角,从宏观上对毕业生就业竞争力相关构成因素进行理论性探讨,并拟出问卷内容。2007 年 5 月开始对研究对象进行问卷调查,向广西四所医科院校的 600 名 2007 届毕业生发放调查问卷。2007 年 12 月对回收问卷进行整理,对医科院校毕业生的就业情况、就业竞争中存在的问题进行定量分析,并在此基础上从社会学、教育学等角度分析影响医科院校毕业生就业竞争力的因素,从而提出提升毕业生就业竞争力的相关对策与建议。

二、研究结果分析

(一) 医科院校毕业生的就业基本情况

在此次对医科院校毕业生就业情况的调查中,大部分毕业生都意识到当前就业形势的严峻。在收回的 547 份调查问卷中,仅 5% 的毕业生对自己的就业前景感到很乐观,有 42% 的毕业生对自己的就业前景感到忧虑。事实上,医科院校毕业生就业现状也确实令人担忧。被调查的 547 名毕业生中,已经实现就业的仅占 40% (其中已与用人单位签订就业协议的占 34%,已就业但尚未和用人单位签订协议的占 6%),还有 60% 的毕业生没有找到合适的工作。

(二) 医科院校毕业生就业竞争中存在的问题

由于受其专业特点的限制,医科院校毕业生就业面较为狭窄、就业观念相对保守、就业竞争力普遍较弱。具体而言,医科院校毕业生就业竞争中存在以下问题:

1. 择业目标理想化。据统计,调查对象中有 50% 在择业上追求事业发展机会、报酬和工作环境,而绝大部分毕业生认为事业发展机会主要存在于市级以上单位。换句话说,就是近 50% 的医科院校毕业生放弃了“根据人才市场需求而定”的择业观念,而追求高薪、福利待遇好及规模较大的用人单位。

广西地处西部边远山区,经济欠发达,自治区级、市级单位接收能力有限,县、镇经济发展水平相对较低,而近年来“新农合”、新医改的推进,人才需

求量大。但大部分医科院校毕业生缺乏竞争意识,没有紧迫感,就业时普遍向往经济文化较发达的省会、市级单位,择业定位在大城市、大医院、经济效益好的单位,存在追求高薪、舒适、名气的就业心态,就业的期望值居高不下。

2. 职业定位固守“专业对口”的传统观念,就业面窄。调查中 57% 以上的医科院校毕业生选择与自己专业对口的岗位,几乎全部的医科院校毕业生都希望能在医院工作。可见,“专业对口”这一传统就业观念牢固存在于医科院校毕业生的择业意识中。究其原因,主要是因为医学生掌握的知识专业化程度较高。相比其他专业学生,医科院校毕业生的就业面窄,可以从事的专业工作有限,也不容易转行。与文科专业学生相比,他们没有广泛的职业适应性;与理科专业相比,他们又没有很好的创业条件。大部分医学生在报考医科院校选择专业时,实际上已经选择以“医生”作为职业,并以临床作为重点方向,形成了固定的心理定势。这就造成医科院校毕业生就业涉及面小、职业选择单一的现象。

3. 人文素质、综合能力明显缺失。对调查数据的分析统计显示,医科院校毕业生的人文素质、综合能力较其他专业毕业生处于劣势。在“医学毕业生认为自己欠缺的能力”一项的调查中,占最大比例的是“求职技巧和推销能力”;在“医学毕业生弱项”一项的调查中,在 21 个选项中社会关系资源、口才表达能力、写作能力位于前列,分别占了 22%、16%、16%。

以临床医学类本科生为例。与其他一般专业大学本科四年学制相比,临床医学类本科生学制一般都是五年。由于在校时间过长,专业课程紧凑,医学生除需要扎实掌握医学理论和基础知识外,还必须苦练相关技术操作能力,这就导致他们侧重专业积累,而相对忽略综合素质的提高。因此,医学生社会适应能力和交流沟通能力、实践和创新能力、信息收集运用等综合能力较弱。这就从一个侧面反映了医科院校毕业生人文素质、综合能力的缺失。

(三) 影响医科院校毕业生就业竞争力的因素

医科院校毕业生就业竞争力普遍较弱,这有着多方面的原因。图 2 是根据调查结果绘出的毕业生认为影响就业竞争力的要素权重图。毕业生认为影响就业竞争力的要素中,工作态度占 74%,业务能力占 73%,学历占 62%,社会关系资源占 60%,所占比

重较大;而发展潜力占 57%,思想品德占 56%,学校知名度占 55%,个人形象占 53%,则在其后。根据各种要素对毕业生就业时所产生的影响程度,可把它们归纳成三种因素,即核心因素、基础因素以及环境因素。

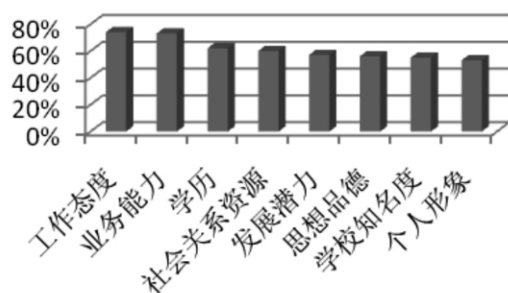


图2 影响就业竞争力的要素权重图

1. 核心因素。核心因素是毕业生具备可持续就业的素质,它是一种隐性素质或能力的核心,主要包括毕业生良好的品德素养和职业道德素养、扎实的专业知识和技能以及由其延伸的学习能力等,是影响毕业生就业质量的决定因素。在“毕业生认为自己存在就业能力方面的欠缺的原因”调查中,有44%的学生认为是由于自己专业知识学得不够扎实,个人的核心素质存在欠缺。

2. 基础因素。基础因素是一种显性竞争力的集中体现,主要包括表达能力、人际交往能力、社会实践能力、身心素质以及从中延伸出的其他能力,如团队协作能力、环境适应能力等综合素质,它是影响毕业生能否顺利就业的最直接因素。

在调查研究中发现,除核心因素之外,基础因素中所包含的内容已经成为影响医科院校毕业生就业竞争力的重要方面。在医科院校毕业生认为毕业生应该具备的能力和素质中,心理素质占 76%,沟通与团队精神以及身体素质分别占 69% 和 66%,与核心因素所占比例相差不远;而认为用人单位最关注毕业生的能力和素质中,敬业与工作态度和沟通与团队精神所占比例仅次于专业素质,分别占 53%、42%。

3. 环境因素。环境因素主要包括社会经济发展状况、学校条件、家庭背景等,是形成毕业生就业竞争力的重要条件。在调查中,医科院校毕业生认为自身具备的就业能力主要得益于课堂教学、校园文化熏陶、实验活动和社会实践以及思想教育和就业

指导,这四项分别占 48%、39%、71% 以及 30%。而这几项的实施主体正是高等院校。同时,学校知名度也成了毕业生就业竞争力的重要条件,当然,这需要时间的沉淀以及往届毕业生在就业市场上积淀深厚的底蕴。

综上所述,核心因素、基础因素以及环境因素构成了医科院校毕业生就业竞争力体系(如图3)。该体系以核心因素作为影响医科院校毕业生就业竞争力的决定性因素,是毕业生求职的“必杀技”;基础因素则是毕业生全面发展的有利保证,是毕业生求职的“润滑剂”;环境因素为毕业生提供了外部支援,是毕业生求职的“催化剂”。



图3 医科院校毕业生就业竞争力体系

三、思考和建议

上述分析表明,与综合院校毕业生相比,医科院校毕业生就业空间相对狭窄,就业竞争力较为低下,就业形势总体上不容乐观。医科院校是培养高等医学人才的专门场所,同时也是指导学生进行职业生涯规划以及提升大学生就业竞争力的主要阵地。因此,本研究从学校的培养与指导的角度出发,针对调查结果中医科院校毕业生就业竞争中凸显的问题及就业竞争力的影响因素,提出以下建议:

(一) 着力提高核心素质,帮助学生实现就业理想

1. 加强实践教学,提高专业技能。医学是实践性的科学,对实践的要求很高。实践教学包括实物教学以及通过接触临床实践和科研实践开展的教学。关于临床实践,需要强调两点:一是早接触临床,实际就是早接触问题。早接触临床要求融教学于其中,如果只是让学生定时定点到门诊去观察,缺乏引导和讲解,难以取得良好的效果。国外一些大学往往在教学的开始阶段就引入具体的临床实际问题,并结合问题展开讨论,引入知识。二是目前的见习、生产实习两块实践教学也需进一步改进。

长期以来医科院校学生只在附属医院即城市大医院实习,病种和就治疗的方式是特殊化的,学生没有机会了解基层医疗。对此,可让学生到县医院实习,让他们不仅对初级医疗的病种、就诊方式和解决问题的方式有所了解,还通过医疗体察社情民生,增强责任感。医学实践教学的另一种形式是接触科研。可让本科生在三年级时就参与到老师的科研项目中,直接体验从问题、假说的提出,到通过各种研究手段解决问题的全过程。

2. 培养学生的创新精神。对医学学科来说,创新是新的科学发现。培养学生的创新精神,不仅应使学生具备丰富而渊博的知识,还应使学生具有创新的动力。而动力则来源于好奇心、兴趣、怀疑、想象力、改进的冲动和探究的激情。创新不是具体的技巧技术,无法通过手把手教出来。在创新精神的培养中,虽然教师的经验和指导、启发可以发挥重要作用,但学生个人的素质才是关键。因此,教师在传授基本知识的同时,应留给学生时间观察、思考,并提出问题启发他们思考。同时,应让学生参与到教师的研究中来。

(二) 着力增强基础素质,调整学生的就业观念

1. 鼓励学生深入基层,降低就业期望。从调查结果可以看出,医学生普遍期望能在大城市或报酬待遇较高的单位就业,但随着城市人才资源的逐渐饱和,城市可吸纳的人才越来越少。相反,随着我国“新农合”、新医改的逐渐推进,我国基层医疗单位迫切需要具有专业素养与专业技能的高级人才。同时,国家也制定了相应的优惠政策,鼓励优秀卫生人才到农村、城市社区和中西部地区服务。因此,教育学生选择面向基层,拓宽就业道路是时下就业教育迫切需要解决好的问题。可安排学生去基层单位实习,在具体情境中了解当地用人状况;邀请往届在基层单位工作的毕业生作创业报告;宣传政府鼓励毕业生下乡工作的各种优惠政策,等等,以调整学生就业期望,让他们能先就业再择业,在基层发挥所长,实现自我价值。

2. 拓展素质,在医学相关领域实现就业。长期以来,不少医学生固守“专业对口”的就业观念,这固然与医学专业性强、学习时间长有着直接的联系,但也与医学教育在人才培养方式上将大量的时间放在专业知识、技能的学习上,以至其他方面的综合素质如人际交往、社会实践能力等方面存在缺失有关。

这也导致医学生难以在医学之外的领域实现就业。对此,学校应加大对医学生素质能力的拓展,使学生在学医学知识的同时,了解相关行业的市场动态,培养学生的学习能力,以使毕业生在就业过程中,能根据市场变化调整就业观念,在医学相关领域如医药企业、保险企业、美容行业等实现就业,拓宽就业面。

(三) 改革人才培养模式,着力提高学生人文素养

高等教育的目的是培养适应社会需求、能充分就业的劳动者。伴随着经济的发展,市场需求变化很快。高校的人才培养模式不能再局限于培养单一型、知识型人才,而应作出相应的改革与调整,重视学生的人文素养的培养,以适应市场的变化与变革。具体而言,学校可通过一系列的措施如思想政治课、人文知识教育、学生工作、校园活动等培养学生的人文素养。当前,思想政治课的教学效果并不显著,授课教师需努力改进,创新思维,深入了解学生思想。学生在学习过程中内心有不少矛盾、困惑甚至挣扎,同时也有着积极向上、向善的心态。但现今世界丰富多彩、喧嚣浮躁,对学生有极大的诱惑,且极易误导大学生。因此,教师有责任站在大学生的角度去面对问题,并针对存在的问题进行改革,让大学生形成社会崇尚并经受得住考验的道德价值观。此外,医学生的人文课程也是培养人文素养和人文精神的重要途径。人文知识可让学生开阔视野,使他们对人性理解更深刻,有利于青年顺应人性并克服人性弱点。当然,人文知识不等于人文精神。人的人文精神培养需要长期的熏陶和领悟,也受现实社会的限制和影响。学生在校期间,学校除了尽可能地给他们提供了解社会的机会以开阔视野之外,教师的行为举止也是培养人文精神重要的一环。无论专业课教师、学生工作教师、管理者和员工都应该将教书和育人放在同等位置,主动关心学生的学业、思想和生活,尊重学生、主动指导学生并以身作则,尽可能地提高学生人文素养。

参考文献

[1] 楼锡锦,周树红,吴丽玉. 大学生就业竞争力分析 [J]. 教育发展研究,2005,(7).

责任编辑:黎伟盛