

新形势下医学影像专业 就业现状与对策研究

文 / 李玉姣

摘要：在我国经济和医疗卫生事业飞速发展的背景下，医学专业毕业生人数逐年增加，医护人才市场需求从“求量”发展到“求质”，人才需求门槛也在逐年提高，使得医学生就业形势越发严峻。文章以徐州医科大学医学影像专业学生为例，统计分析了近五年徐州医科大学医学影像专业毕业生的就业情况，并从高校育人视角提出了解决医学影像专业学生就业困境的对策。

关键词：医学影像专业；就业现状；就业指导；就业形势

一、医学影像专业学生就业现状与困境

（一）近五年医学影像专业毕业生就业现状分析

1. 学生考研意愿增强

近年来，随着就业形势越发严峻，医疗卫生行业对毕业生学历、能力的要求逐渐提升。在这种就业环境下，医学影像专业毕业生对考研的需求逐年增加，而就业求职意愿下降。以徐州医科大学2018届~2022届医学影像专业毕业生考研数据进行分析，医学影像专业学生考研报考率从2018年的55.17%上升到2022年的88.27%（见表1）。由此可见，“考研热”成为毕业生群体中的一种趋势。但随着报考率和升学率逐年增长的同时，值得关注的“二战”率也在逐年增长，结合近五年平均录取率可以看出，由于“考研热”情况的日益凸显，报考基数增加的同时，考研失利人数也在增多，这些考研失利学生如果没有得到正确的思想引导，很容易演变为“二战”群体，从而进一步加剧“慢就业”现象。医学影像专业毕业生考研意愿的增强和“慢就业”思想的背后是来自就业市场形势的严峻、用人单位要求的提升及毕业后家庭给予的支持与帮助等多层因素综合而产生的结果。

表1 徐州医科大学医学影像专业近五年考研信息统计

毕业年份	毕业人数	报考率/%	国家线/分	升学率/%	“二战”率/%
2018	174	55.17	300	31.03	2.29
2019	160	58.12	305	32.50	3.12
2020	160	81.25	300	48.12	2.50
2021	144	81.25	299	65.27	3.47
2022	162	88.27	309	44.44	5.55

2. 学生就业类别单一

尽管医学影像专业的就业方向面向各类医疗机构、防疫机构、制药公司、保健机构、体检中心、投资和医疗科技企

业、医疗设备公司、网站、出版社、杂志社和报社等医学编辑出版机构等单位，但医疗卫生事业单位仍是毕业生的主要去向。从数据上来看，近五年医学影像专业毕业生单位类别以医疗卫生事业单位为主占82.47%，企业单位占14.21%，其他事业单位占2.13%，参军占1.19%。这些数据反映出，尽管医学影像专业毕业生就业出路较广，但学生的求职就业类别较为单一，这与学生的就业观念存在偏差、对就业市场的认识不清有关，缺乏“先就业后择业、多就业形势”的就业观念，一步到位、目标单一成为学生主流的就业观^[1]。

3. 就业地域较为集中

近五年，学校医学影像专业本科毕业生就业地域主要集中在江苏、上海和浙江，且毕业生省内就业远高于省外就业比例。从就业地域与生源地关系数据来看，虽然学校医学影像专业省内生源招生从2018年的83.33%下降到2022年的69.13%，但毕业生省内就业占比一直稳定在87.67%，并未受生源地招生人数的降低而下降（见表2）。这一现象表明省内毕业生居留意愿较高，据统计，江苏省拥有82家三甲医院，位列中国各省三甲医院总量排名第四，这为医学影像毕业生提供了更多的就业选择机会与保障，促使更多省外毕业生愿意留下来工作。同时，省内生源留在省内就业也侧面反映出学生的“恋家”情结。一方面，毕业生群体中独生子女占比较大，家长普遍希望学生可以留在家乡工作；另一方面，“北上广深”等超一线城市的生存压力影响着毕业生的就业地域选择。因此，近几年毕业生的就业区域呈现出“以父母为中心、省内就业”的趋势。除了省内就业是学生的第一选择外，上海、浙江、北京等经济发达省份也是毕业生的就业去向。这主要有两个原因：一方面，这些地区医疗资源发达、就业机会多、生活便利；另一方面，这些地区距离江苏省相对较近，便于毕业生工作之余常回家探望。加之，学校在这些地区设立了实习基地，部分实习生实习结束后选择

表2 徐州医科大学医学影像学院近五年生源与就业数据

毕业年份	毕业人数	生源地 /%		就业地域 /%	
		省内	省外	省内	省外
2018	174	83.33	16.67	86.21	13.79
2019	160	81.87	18.13	87.50	12.50
2020	160	81.87	18.13	88.13	11.87
2021	144	75.00	25.00	88.89	11.11
2022	162	69.13	30.87	87.66	12.34

留下就业，进一步促使毕业生就业地域集中现象的出现。

（二）医学影像专业毕业生就业困难原因分析

1. 就业体制不完善影响毕业生就业选择

目前，我国的医疗卫生单位分为私营和国有两种性质，而大部分较好的三甲医院主要以国有企业事业单位性质为主，这种国有企业事业单位普遍缺乏较好的人才流动机制。近几年随着医疗卫生事业单位招聘要求的提高，本科医学影像专业毕业生普遍以合同制方式进入三甲医院，但影像专业毕业生普遍存在离职率低、跳槽不频繁的现象。因此，由于医疗卫生单位在医学毕业生群体中的认可度和国有单位性质的双重因素，导致在医学毕业生群体中产生了“一次择业定终身”的想法，这种想法在一定程度上限制了毕业生择业的灵活性。

2. 陈旧的就业观念限制毕业生就业机会

尽管时代在进步，但部分医学影像专业毕业生在择业上仍存在“等、靠、要”的陈旧就业观念，缺乏创新精神和创新能力，近五年的医学影像专业毕业生自主创业学生的人数为0，也在一定程度上反映了这一问题。另外，医学影像专业毕业生在择业中还存在就业视野狭窄、过分强调自我价值实现的弊端。多数医学影像专业毕业生更倾向于选择离家近、工资高、工作轻松、有编制的工作，而对偏远地区、基层医疗卫生单位或工作较为繁忙的岗位则无人问津。近五年医学影像专业毕业生的调查问卷显示，在择业和就业过程中，毕业生首先考虑的是工资待遇和自身发展可能性。这表明医学影像专业毕业生在就业过程中一定程度上缺乏社会责任感、奉献精神和人道主义精神。这些陈旧的就业观念会导致医学影像专业毕业生出现扎堆报考某单位等情况，毕业生因此减少了更多的就业机会。

3. 较高的就业期待影响毕业生就业方向

通过分析医学影像专业就业难的毕业生，可以发现这些学生普遍存在定位不准、认识不清、理想与现实脱节的问题。从社会层面来看，人们普遍对医生持有社会地位高、工作稳定、薪水高的固有印象，而医学院校的毕业生职业认同感较强，他们普遍认为毕业后进入医疗卫生单位是必然的选择。在求职过程中，择业地域也相对集中，从南京、上海、浙江

等经济发达的省会城市成为毕业生的首要选项可以看出，毕业生的择业定位是大城市、大医院、经济效益好的医疗卫生单位，反映出医学影像专业毕业生的就业期待过高。

二、新形势下医学影像专业学生的就业对策

（一）“思政教育+心理疏导”并举，重塑积极就业心态

目前，我国一些热门地区和单位的医学人才已趋于饱和，如果学生一心追求好地方、好单位，只会事倍功半、困难重重。而且，未来我国医疗卫生事业的发展重心也将放在乡村、社区等基层医疗机构，这些机构对人才的需求也会增加。因此，医学影像专业毕业生应适度调整自己的就业心态，改变就业思路，可以投身到基层、赴祖国需要的地方建功立业，实现自身价值。为了转变学生这一思想，需在医学影像专业毕业生群体中深入开展就业观和择业观的教育，重点加强就业形势、就业理念教育，引导学生树立“先就业再择业；先生存后发展”的就业理念。同时，积极宣传国家提出的毕业生参加“西部计划、苏北计划、三支一扶”和服义务兵役等方面的优惠政策和措施，鼓励学生面向基层就业。通过开展就业指导座谈会、就业指导专题讲座、就业指导专栏、就业指导咨询等多种形式的活动，积极引导毕业生克服好高骛远、不切实际的思想。在毕业生求职失败的过程中积极做好心理辅导，避免其出现退缩、逃避等心理，鼓励毕业生以积极健康的心态面对就业。

（二）强化“就业指导+服务理念”融合，主动拓宽就业渠道

随着就业市场形势的变化和就业服务对象群体特征的转变，医学院校的就业工作也应与时俱进，由最初的“管理员”“传达员”“信息员”逐渐向“服务员”“指导员”“推销员”过渡。为此，高校应建立全程化、专业化、分类化、信息化的就业工作体系，以做好毕业生的就业指导和服务工作，助力学生顺利就业。具体途径包括：一是将就业指导工作贯穿学生日常生活的各个环节，积极开展就业培训、技能提升、模拟面试等活动，打造就业指导全程化工程；二是引导就业指导人员树立正确的就业指导理念，掌握科学的就业指导方式方法，并加强专职就业指导人员企业实训，提升就业指导水平、规范就业指导服务，促进就业指导人员专业化；三是结合毕业生家庭背景、就业意愿、求职需求等不同特点，对统计结果进行分层分类划分，如考研、医院就业、企业就业、考公考编、自主创业、“二战”、待业等类别，并根据类别进行组群分类指导，加强就业指导教育分类化，提高就业帮扶精准度；四是强化网络工具使用，建立历史就业数据库、打通线上求职渠道、建立网站“就创导航”版块、加强在线就业帮扶，以此来全方位加强就业信息化建设，扩大互联互通，提升求职就业的效率与质量。

（三）架构“专业发展+市场需求”桥梁，打造理想就业梦想

面对日益严峻的就业压力，为了给广大学生开辟一条高质量的就业渠道，高校需坚持以市场人才标准为指向、以学生兴趣为出发点，通过加强与企业融合为目标，深入开展访企拓岗工作，了解用人单位对毕业生的需求，明晰毕业生就业发展意向，根据市场用人需求适度调整人才培养方案，架构专业发展与市场需求的桥梁。具体从以下三个方面着手：一是常态化建立实习实训基地，充分动员学院教职员工关注学生的就业情况，通过各种途径调动多种资源，坚持“请进来”和“走出去”的方式，建立就业实习实训基地，为毕业生就业奠定基础。二是深度了解用人单位需求，采取“开门办教育”，真正了解社会需求、市场需求、企业需求，从而以更加开阔的视野进行战略考虑、顶层设计。深度了解用人单位的实际情况、用人需求、企业文化，做实“就业、培养”联动机制，实现学院与用人单位之间良性互动，同时不断增强人才培养的针对性和适应性，促进毕业生更加充分、更高质量就业。三是关注学生实际需求，主动加强引导，积极关注毕业生考研深造、就业两个需求点，制定考研前端方案和考研后端方案、秋季就业方案和春季就业方案。学院要与医疗器材类专业相关公司合办“专业课程”，通过企业讲师授课，实现“专业——实践——就业”的良性循环。

（四）注重“创新+实践”统一，提高就业岗位竞争力

从医学影像专业近五年就业去向无一人进行创业的现象可以发现，医学影像专业毕业生对创业热情不高、创造能力不足，与拓展自身素质相比，医学影像专业学生更热衷于埋头苦读书本知识，存在“重理论、轻实践、理论实践不衔接”的现象。然而，进入职场所需要的不只是学历水平，更需要人际关系处理能力、组织能力、创新能力等，未来医学影像学专业学生不仅是临床医疗的一线人员，也是医疗科研工作的主力军。因此，为了提升毕业生的岗位竞争力，应重视并

加强学生的创新能力和实践能力，在创新实践中提升综合素质。为此，高校一方面要引导医学影像专业学生重视临床见习和实习阶段的学习，通过实习、见习巩固专业所学，感受医学魅力，加深行业认知，领会医生职责。同时，学校应主动拓展与高质量、高水平临床实习基地合作，加强临床实习基地实习教学检查，严格实习生出科考核和管理制度，以确保实习生在实习过程中学有所得。另一方面，要积极引导医学影像专业学生主动参加社会实践活动和科技竞赛项目，依托共青团组织打造以创新创业为内涵的“第二课堂”，鼓励培养学生的首创精神，给予学生发挥主观能动性和创造性的平台。通过参与社会实践和科技精神等活动，激发学生探索科研的好奇心，并提升他们解决问题的实践能力^[2]。

三、结语

在面对医学影像专业毕业生严峻就业形势的当下，其产生的就业困难问题并非由单一因素所致，其解决路径也不能依靠单方面的力量。作为培养医学生的高校，应积极主动承担做好毕业生就业指导、思想转换、能力提升、拓宽渠道等工作，将就业指导融入日常的思想政治教育，这样不仅可以提升学生的就业竞争力，还能为我国医疗卫生事业的发展培养优秀人才，从而为社会贡献力量。

（作者单位：徐州医科大学医学影像学院）

参考文献

- [1] 霍绍虎，付文学，夏天祥，等. 医学生就业现状和结构分析——以皖南医学院临床医学、麻醉学、医学影像学专业为例[J]. 医学教育研究与实践, 2018(3):466-469.
- [2] 吴琼. 高职医学院校学生就业质量分析及对策探究——以武汉大学医学职业技术学院2021届毕业生为例[J]. 科技风, 2022(20):143-145.