

新时代医学生就业状况调查与分析

刘丹洋 张博

摘要：医药卫生类高校毕业生是国家宝贵的人才资源。文章深入研究医药卫生类高校毕业生的就业形势，剖析毕业生就业工作中的难点痛点问题。同时，从优化人才培养模式、加强就业指导服务、拓展数字化就业平台等角度，提出针对性的解决对策，旨在为提升医学生就业质量、促进人才合理配置提供参考依据，助力医疗行业人才队伍建设与可持续发展。

关键词：医学生；人才培养；就业状况；就业指导

促进高校毕业生就业创业关乎社会稳定与经济发展。在经济结构不断调整、数字化浪潮席卷各行业的当下，高校毕业生就业既面临新挑战，也迎来新机遇。据教育部统计数据，2024届全国普通高校毕业生规模为1179万人，比上一年增加21万人。在数字经济的影响下，庞大的就业群体促使就业市场竞争加剧，传统就业模式受到冲击，新兴职业岗位不断涌现。为促进医学生充分、高质量就业，应立足数字经济时代背景，从教育、市场、政策等多维度发力，优化就业环境，提升医学生就业竞争力，推动医疗人才与市场需求精准对接。

一、当前医学生就业状况分析

（一）人才供求矛盾凸显

随着健康中国建设持续推进，民众对医疗卫生服务的需求日益增长，对医疗服务质量和专业人才的要求也日益提高。据《中国卫生健康统计年鉴》相关数据，医学院校的招生人数逐年递增，截至2024年，已突破150万人，比十年前增长了近50%，人才培养规模不断扩大。同时，《全国医疗卫生机构数统计简报》显示，虽然我国医疗卫生机构数量在稳步增加，但增速相对缓慢。医疗卫生单位多为体制内机构或大型国有企业，受政策、编制、资金投入及区域发展不平衡等因素影响，其吸纳人才的速度无法与医学院校毕业生的增长速度相匹配。特别是在一些经济欠发达地区，医疗卫生资源相对匮乏，基础设施不完善，难以吸引和留住优秀医学生，导致人才流失现象严重，进一步加剧了人才供求的不平衡，使医学生就业面临着“僧多粥少”的局面，部分医学生面临就业难的问题^[1]。

（二）学历层次要求偏高

受人才溢出效应影响，二线城市及以上的大型公立医疗机构招聘门槛不断提高，往往将硕士及以上学历作为基本要求，甚至部分核心科室仅招聘博士研究生。不同学历的医学生在就业市场中的竞争力差异明显，博士研究生在就业选择上具有更大优势，可挑选的岗位众多，且能获得更好的职业发展机会和待遇。然而，现实情况是，博士研究生的培养规模远不能满足市场对高层次人才旺盛需求，而本科及硕士学历的医学生数量相对较多，这就导致大量本科和硕士学历的医学生在竞争大型公立医疗机构岗位时面临巨大压力。

总体来看，大型公立医疗机构更关注“双一流”高校的毕业生，在招聘过程中倾向于优先录用这些院校的医学生，促使非“双一流”高校的医学生即便具备扎实的专业知识和实践能力，在就业竞争中处于劣势。例如：在一些一线城市的三甲医院招聘中，“双一流”高校毕业生的简历通过率远高于普通院校学生。这种对学历层次和毕业院校的高要求，不仅造成了人才资源的不合理分配，也使许多医学生为了提升竞争力而被迫选择继续深造，增加了个人的学习成本和时间成本。对一些急需医疗人才的基层医疗机构和小型医院来说，却难以招收到合适的人才，进一步加剧了医疗人才分布不均衡的现象^[2]。

（三）招聘完成时间滞后

在就业过程中，毕业生往往将进入医疗卫生单位作为首要选择。他们的求职往往会遵循一个基本的“程序”：一般先报考三甲医院等大型医院，若未成功，则继续关注其他各

基金项目：2024年新乡市社科联“在新高校毕业生高质量充分就业面临的形势与策略研究”（SKL-2024-377）。

级各类医疗机构的招聘信息。因大型医疗卫生单位招聘流程复杂,从发布公告、资格审核到笔试、面试,耗时较长,且招聘时间通常集中在毕业季后期,导致后续其他单位的招聘时间也相应延迟。因而,各级各类用人单位招聘时间节点的安排,直接关系到医药卫生类高校毕业生的就业进度与质量。若招聘时间滞后,毕业生可能错过最佳就业时机,增加就业焦虑,同时也会影响高校就业工作的开展,打乱整体就业节奏,对学生和高校都产生不利影响^[3]。

二、当前医学生就业难点分析

(一)“考研热”“升学热”持续升温

当前,随着毕业生人数的增加与医院准入门槛的提高,对医学生而言,拿到硕士及以上学位、取得规培证书已经成为入职的常规门槛,促使“考研热”“升学热”持续升温,大量医学生为提升竞争力,纷纷投身考研大军,花费较多时间和精力备考,有的甚至放弃实习和就业机会。考研竞争激烈,录取率有限,很多学生考研失败后,又错过了校招黄金期,陷入就业困境。其他升学成功的学生毕业后仍面临就业难题,这种过度追求学历提升的现象,不仅给就业工作带来困境,也增加了医学生就业的时间成本和心理压力。

(二)就业期望与实际能力不匹配

当前,医药卫生类高校毕业生大多为“00后”,成长于物质、精神条件相对优越的时代。他们普遍怀有“就业不将就”的心态,就业观念从“先就业再择业”转变为“找到理想工作才就业”。在工作地域选择上,倾向于大城市和发达地区;薪酬待遇期望远超行业平均水平;对职业前景有不切实际的憧憬;且执着于专业对口。然而,部分学生自身实际能力与就业期望存在差距,缺乏扎实的专业技能、实践经验和良好的职业素养,在求职过程中高不成低不就,错过许多就业机会,这既增加了自身的就业难度,也导致人才市场供需错位。

(三)医学生择业观念偏向保守

医学生相较于其他学科的学生,深度接触社会的机会较少,实习见习多在某个医疗卫生单位内部轮转,社交圈子相对固定。在日常学习生活及与其他综合类高校学生的互动交流中发现,许多医学生对自我认知不甚清晰,缺乏对市场需求和职业发展的全面了解。择业时过于依赖学校和家庭的建议,倾向于选择传统的公立医疗机构,对新兴的医疗业态、基层医疗岗位兴趣缺乏,这种保守的择业观念限制了医学生就业选择的范围。当公立三甲医院竞争激烈难以入职时,又不愿尝试其他就业途径,最终造成就业困难,无法及时找到适合自己的职业发展方向。

三、医学生高质量充分就业应采取的举措

(一)政府要强化对医学生就业的政策支持和引导

持续实施就业优先战略,是解决医学生就业问题的重要

保障。政府应建立医药卫生类高校毕业生的全生命周期职业培训体系,从在校期间的专业技能培训,到毕业后的岗前培训及在职进修,形成连贯且针对性强的培训链条。要通过大数据应用等信息化技术,精准分析市场需求和医学生就业意向,搭建更高效的就业匹配平台,与市场招聘机构展开深度合作,拓宽就业信息发布渠道,让医学生能及时获取丰富、准确的就业资讯,打破信息壁垒。

在此过程中,政府要重视基层医疗卫生岗位的开发,通过政策倾斜、资金支持等方式引导医药类高校毕业生到基层、偏远地区就业。例如:给予到基层工作的医学生一定的生活补贴、住房补贴及职称晋升优惠政策,提升他们的待遇和职业发展空间,吸引更多医学生投身基层医疗服务,缓解基层医疗人才短缺问题。政府要发挥高等教育人才“蓄水池”、就业“缓冲器”的作用,督促高校根据市场需求调整医学专业设置和人才培养方案。要鼓励高校与医疗卫生单位建立紧密的合作关系,开展“订单式”人才培养,使培养出的医学生更符合市场实际需求。对暂未就业的医学生,政府可支持高校开展就业帮扶项目,提供免费的职业技能培训和就业指导课程,提升他们的就业竞争力。

另外,合理安排就业服务工作流程和时间节点也不容忽视。政府应统筹规划各类招聘活动,避免招聘时间过于集中或滞后,提前发布招聘计划,让医学生有充足的时间准备。要简化招聘流程,提高招聘效率,减少不必要的审核环节和手续,为医学生就业提供便利,全方位助力医学生就业,促进医疗人才资源的合理配置,推动健康中国建设。

(二)高校要加强对医学生的就业指导和帮扶

各高校应积极开展就业创业政策宣传活动,面向毕业生开展基层就业政策解读会、创业经验分享会等,通过线上线下相结合的方式,确保每一位医学生都能清晰了解相关政策和就业创业机会。就业部门可联合校内党政部门、二级学院和附属医院,主动挖掘更多就业岗位资源。一方面,深入挖掘附属医院的人才需求,建立稳定的人才输送渠道;另一方面,积极与校外各级各类医疗机构、药企等用人单位联系,拓展就业市场,定期举办专场招聘会,为医学生提供更多直接与用人单位沟通交流的机会。

就业是高校人才培养的最后把关,也是验证培养质量的关键点。医学院校应根据市场需求和行业动态,构建科学合理的就业指导课程体系。课程内容不仅要涵盖求职技巧、简历制作、面试礼仪等基础内容,还要增加医学职业规划、行业发展趋势分析等专业模块,为不同阶段、不同需求的医学生提供精准指导。医学院校要以经济社会发展为导向,遵循卫生健康人才发展规划和医学人才的成长规律,优化医学专业设置和人才培养方案。要及时淘汰与市场需求脱节的专业,加强新兴热门医学专业建设,注重培养医学生的实践

能力和创新精神，使他们在就业市场中更具竞争力。同时，要强化就业观念引领。聚焦就业育人，引导医药类高校大学生树立正确的劳动观，通过主题班会、思政课堂等形式，帮助学生认识到任何职业都有其价值和意义，消除就业偏见。要鼓励学生将个人职业发展与国家医疗事业需求相结合，积极投身基层医疗服务和偏远地区医疗建设。在日常就业指导过程中，做好个性化辅导工作，针对学生不同的就业意向、性格特点和能力水平，提供“一对一”的职业咨询和建议。要关注就业困难学生群体，如家庭经济困难、学业成绩不佳或心理压力较大的学生，为他们制定专门的帮扶计划，提供心理疏导、求职推荐等服务，帮助他们克服困难，顺利就业。通过全方位的就业指导和帮扶，提高医学生的就业质量，为医疗行业输送更多优秀人才。

（三）用人单位要优化招聘机制，强化校企联动

用人单位要积极优化招聘机制，在招聘前明确所需岗位的具体职责和要求，制定详细、精准的岗位说明书，避免出现招聘要求模糊不清或与岗位实际需求脱节的情况，确保招聘信息能够准确传达给求职者，从而吸引到真正符合岗位需求的医学生。要开拓多元化招聘渠道，积极利用社交媒体、校园招聘、人才市场等多种平台发布招聘信息：社交媒体平台由于传播速度快、覆盖面广，能有效触达更多毕业生；校园招聘则直接面向目标群体，能让用人单位与医学生进行面对面交流，深入了解他们的专业能力和综合素质。因此，用人单位应尽早启动招聘，简化招聘流程，减少繁琐的环节和不必要的审核步骤。

医疗卫生单位要主动与高校寻求合作，建立长期稳定的校企合作关系。定期与高校进行沟通交流，参与高校的人才培养方案制定，从行业实际需求出发，为高校提供专业设置、课程安排等方面的建议，让高校培养的医学生更贴合用人单位的实际需求。例如：根据当前医疗行业对复合型人才的需求，建议高校增加医学与信息技术、心理学等交叉学科课程，培养具备多领域知识和技能的医学生。同时，要围绕行业特点开展入职培训，培训内容涵盖急救技能、医患沟通技巧、最新医疗技术应用等方面。通过完善的入职培训，新入职医学生能够快速适应工作环境，融入工作团队，提升工作效率和质量。此外，用人单位还可以在高校设立奖学金、助学金，激励学生努力学习专业知识，提高自身在高校的知名度和影响力，为未来的人才招聘打下良好基础。

（四）医学生要坚持以我为主，走好职业人生路

毕业生是就业的主体，要主动对接国家需要，坚守医学

初心。要深刻认识到医疗事业对社会和人民的重要性，响应国家号召，积极投身到基层医疗服务、偏远地区医疗卫生建设中。

在就业选择上，毕业生要确立与毕业院校层次、个人能力、岗位需要相适应的就业目标，客观评估自身专业知识水平、实践技能和综合素质，不盲目追求大城市、大医院的岗位，充分发挥自身优势，选择能让自己得到充分锻炼和成长的岗位。例如：对临床实践有浓厚兴趣且操作能力强的医学生，可优先考虑能提供更多实践机会的岗位；擅长科研的医学生，则可选择科研氛围浓厚的单位，将个人专长与岗位需求精准匹配。

此外，医学生要不断提升自我竞争力。在校期间努力学习专业课程，积极参加见习、实习活动，积累临床经验；利用课余时间学习前沿医学知识，拓宽知识面；注重培养沟通能力、团队协作能力和问题解决能力，主动关注就业市场动态和行业发展趋势，提前做好职业规划，有针对性地考取相关证书、参加培训课程，为就业做好充分准备；在求职过程中，保持积极心态，勇于尝试，不轻易放弃，以坚定的信念和行动走好职业人生路。

综合上述可以看出，当前医学生就业面临着机遇与挑战并存的复杂局面。为此，医学生要依据市场需求与行业动态，精准定位职业方向，通过政府、高校、用人单位与医学生自身四方协同发力，共同破解就业难题，助力医学生在医疗领域稳健开启职业生涯，实现高质量充分就业，进而推动医疗卫生事业蓬勃发展。

（作者单位：新乡医学院）

参考文献：

- [1] 何应学，陈亚明，夏菊阳. 医学本科生就业状况调查与分析——以甘肃某医学高校数据为样本 [J]. 中国大学生就业, 2024(04):80-88.
- [2] 李甲英，常立侠，侯安国. 云南中医药大学少数民族学生就业状况调查与分析 [J]. 科教导刊, 2023(21):149-151.
- [3] 金成龙. 高职财经类专业自招学生就业状况调查——基于统招生的对比 [J]. 现代职业教育, 2020(26):80-81.

责任编辑 / 林超君