

# 医学生就业形势及高校辅导员的就业指导策略探讨

刘佳丽 李意 戚露怡 胡靖 夏盛欣

南昌医学院

**摘要：**随着我国教育事业的飞速发展，高校人才培养工作面临着新的机遇与挑战，高校扩招政策下，大学生就业问题愈发严峻，这是影响高校人才培养的重要因素。社会经济的不断发展使得人们对医疗资源的需求正在不断增加，高水平的医疗资源能够满足人们日常需求，提高人们生活幸福感，医学类院校应当切实履行医学生培养工作，在就业问题方面给予医学生全面指导与帮助，为医学生增强就业能力，促进医疗卫生事业发展奠定坚实基础。高校辅导员作为医学生就业指导的重要责任人，其本身应当认真履行对医学生就业指导的重要责任。在学生管理工作中融入就业指导相关元素，在把握好医学生就业形势的情况下，真正帮助医学生强化就业竞争力，使得医学生能够在专业学习和成长中具备成为合格医师的基础。文章就当前高校医学生就业形势展开分析，提出了高校辅导员就业指导策略，以供参考。

**关键词：**医学生；就业形势；就业指导；辅导员

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.01.042

## 引言

教育是我国教育体系的重要组成部分，新时代背景下高校人才培养工作必须与时俱进，将解决大学生就业问题放在重要位置。为促进大学生提高综合能力奠定坚实基础。医学类院校以培养医学生为核心价值导向，因此必须把握好医学类院校人才培养的特殊定位，并且格外重视对就业服务机制的持续优化，通过对医学生的就业指导帮助医学生提高就业竞争力，为医疗卫生事业发展输出高素质人才。当前高校医学生就业形势仍然严峻，主要表现在结构性矛盾突出，就业竞争压力较大，就业质量有待提升以及慢就业现象严重等等。高校辅导员必须充分关注医学生就业问题，在医学生专业成长中做好就业指导各项工作，能够帮助医学生强化认知能力，树立正确就业观，借助互联网丰富就业指导形式，并且针对医学生实际情况加强就业教育，使得就业服务各项活动得到有序落实。

## 一、当前高校医学生就业形势分析

### （一）结构性矛盾突出

新时代背景下，社会各界对医学生人才培养工作的重视正在不断提高，但是结构性问题仍然较为突出，高校综合办学能力与口碑、学生专业能力与学历层次等因素都对就业率有着直接影响。通常来说，高校实力与地位之间的不平衡容易导致医学生在就业率方面存在一定差异，通常来说，高校本身办学质量较高且具有良好社会口碑的情况下，学生就业率也相对较高。而高校倘若本身社会口碑不佳则容易导致学生就业率受到限制。从学历层次的角度来看，学生的学历与其就业情况息息相关，部分企业以及医疗单位对学历有着严格要求，而学历层次较低的情况下，则容易在激烈的就业竞争中丧

失机会。此外不同地区的社会经济条件不同，对医学生的需求也各不一样，地域经济发展情况也在一定程度上影响了医学生的就业情况，倘若经济发展水平较高，相对应的医疗需求也较高，而高校所处的地方经济相对落后，则容易导致学生缺乏就业机会，最终影响就业率。

### （二）就业竞争压力大

在高校扩招政策背景下，医学类高校在招生方面的人数不断增加，这就意味着高校大学生需要与更多学生竞争，在就业方面需要发挥自身的专业特长获得企业认可。实际上就业人数不断增加与就业岗位缩减的矛盾愈发尖锐，在就业方面，医学生的就业方向本身相对狭窄，大多与医疗卫生事业息息相关，在招生人数不断增加的情况下，学生需要与更多同届学生进行竞争，虽然管理部门对应届生就业保护提出了严格要求，但是整体而言仍然需要面临较大的就业竞争压力。在激烈的就业竞争环境下，部分学生本身学业能力掌握不足，对医学专业缺乏深入研究，由此导致就业艰难。面对不同岗位的相关需求，部分学生表现出的吸引力相对薄弱，最终影响医学生的就业。

### （三）就业质量待提升

就业质量通常体现，在医学生在就业后的薪资福利待遇，工作环境等各方面，目前医学生就业质量较差的现象仍然存在，究其原因在于医学生并未根据自身实际情况以及岗位发展需求，对相关岗位产生正确认知存在心理期待过大过实际待遇的情况，由于对就业缺乏正确认知，导致医学生在心理上受到打击，他们很难在实际学习中转变就业思路，在面对就业时适应力有待提高。在经济快速发展的背景下，物价增长较快。快节奏的社会环境使得部分医学生并未做好独立生存和发展的准备，

因此在实际就业中很容易出现为了生存而选择一些准入门槛较低的企业，由此导致薪资福利等各方面相对较低，就业质量仍然有待提高。现阶段企业大多对复合型人才有着较高要求，但是医学生在研究医学知识方面有着丰富的经验和基础，对其他方面的能力素养却仍然有待优化，这也导致就业质量难以得到进一步提高。

#### （四）慢就业现象严重

所谓慢就业现象是指高校医学生在需要就业的时间段并未着急寻找就业单位，而是以被动等待等方式面对就业表现出的态度较为消极，由此影响了各项就业工作的有序开展。实际上慢就业现象在现阶段，医学生就业中较为普遍，比如部分医学生在临近毕业期间准备继续提升学历，因此花费大量时间和精力在备考方面，升学和就业之间的矛盾使得医学生面临着较大压力。还有部分医学生本身家庭条件良好，父母与长辈在经济方面给予了充分的支持和帮助，但是在就业选择过程中由于缺乏热情导致迟迟不愿意就业，这也导致高校就业率受到影响。还有部分医学生受到父母和长辈的影响，一心追求安稳的工作将考取编制进入事业单位作为重要的就业方向，由于就业要求较高导致迟迟未能就业。

## 二、高校医学生就业问题的原因

### （一）就业指导教育未能落实

就业教育是高校医学生就业指导的重要形式，目前许多高校在医学生就业教育和指导方面的整体投入相对有限，没有真正做好对医学生就业情况的有效分析，大多只是将就业指导看作一项常规性的任务，而缺乏对就业指导相应机制的持续优化，这就导致就业指导的推进效果和预期目标存在较大差距。实际上就业指导本身是一项系统性的工作，但是目前针对医学生就业相关服务机制未能得到进一步优化，只是将就业指导教育活动看作一项常规性活动，在临近就业期间对大学生进行指导，而忽略了就业指导的全面创新，没有真正考虑到就业指导与教育如何贯穿于学生专业学习的全过程，最终影响了就业教育质量。

### （二）就业指导工作主体单一

针对医学生的就业指导与服务，大多强调就业教育工作人员的投入。在学校专门设置了就业指导管理部门，但是在对学生进行就业指导时工作主体仍然较为单一化，没有真正突出辅导员的核心价值和作用。对高校大学生来说，他们的就业能力发展与接受的教育及指导息息相关，目前部分辅导员缺乏就业指导的相关经验，没有真正做好对学生的就业指导与管理，由此影响了就业指导的实际推进效果，在高校大学生成长过程中，就

就业指导与服务的实施效果和预期目标仍然存在一定的差距，很难推动作为指导各项活动的进一步优化和创新。

### （三）就业服务机制有待完善

就业服务是提高就业质量的关键所在，目前高校在就业服务方面缺乏正确认知，它能够通过校企合作的方式为学生提供就业选择的机会，但是在实际就业服务中缺乏成效管理体系。大多只是强调如何提高学生就业率，在企业的选择以及评估方面缺乏合理性，由此导致学生的就业选择不够丰富。面对现阶段作为服务机制建构的相关问题，高校并未从根本上提高就业服务的重视，只是提供基本的就业选择而忽略了对就业的后续追踪和反馈。面对高校就业服务质量有待提升的情况，针对医学生的就业管理很难真正取得预期成效。

### （四）学生自身基础较为薄弱

高校医学生人才培养主要面向于医疗卫生事业在人才培养工作中部分医学生表现出的学习积极性相对薄弱，在医学专业探索中缺乏科学的方法，没有真正在日常学习的同时提高自身基本能力素养，由此导致学生综合素质发展受到一定的限制。部分医学生本身对就业缺乏正确认知和判断，没有真正考虑到就业对个人发展的积极推动作用，这是影响医学生就业能力的重要原因，目前针对就业的各项活动中学生缺乏正确的就业观念，对企业用人需求与自身发展状况缺乏有效契合，极大阻碍的医学生人才培养效果。

## 三、针对医学生的高校辅导员就业指导策略

### （一）帮助医学生树立正确就业观

帮助学生树立正确的就业观念是增强医学生就业能力素养的重要前提。作为辅导员应当重视对医学生日常思想状态的有效监测，并且在就业指导方面帮助学生了解就业的重要性，并且提高学生对就业的正确认知，让学生意识到就业是创造自身价值的重要形式，帮助学生真正了解自身对医学知识的掌握情况，促进学生全面了解就业应当具备的基本能力和素养。高校辅导员自身需要对就业有着明确清晰的认知，并且充分了解医学生就业的实际情况，在日常学生管理工作中将学生就业形式作为重要的指导内容，使得学生管理中能够有效渗透就业指导相关元素。此外辅导员应当考虑到对医学生就业观念的科学引领，在有效关注就业指导核心价值的情况下，促进医学生正确认知当前就业形势，并且以较强的就业能力为基础提高竞争力，在帮助医学生了解自身存在不足和优势的情况下，真正开展科学全面的指导，使得医学生就业观念得到及时转化。

### （二）利用互联网丰富就业指导形式

网络信息时代背景下,辅导员应当在医学生就业指导方面给予充分的支持,借助互联网丰富就业指导的相关形式,既要强调如何利用网络信息技术对医学生提出要求,同时也要关注学生在成长过程中的实际表现及特点,从多个角度出发,开展对学生的科学管理,使得每位学生都能够在实际学习中有所收获,并且在网络环境下实现就业能力素养的进一步提高。实际上基于互联网丰富就业指导形式,需要考虑到高校辅导员本身在学生管理工作中的基本情况,既要借助互联网发布就业信息,为学生提供更加多样化的选择,同时也要借助互联网做好日常的就业教育宣传,通过视频等多种形式的材料,促进学生对就业产生正确认知和判断,将医学相关的基本知识和理论传递给学生,让每位学生都能够通过网络环境下实现学习能力的进一步提高。借助互联网丰富就业指导形式,需要格外关注医学生就业能力,发展需求与规律在把握好就业指导核心价值的情况下,真正利用互联网提高就业指导,整体效率打破时间和空间的限制,随时随刻帮助学生解决就业方面的困惑,让学生在成长过程中能够真正获得辅导员的帮助。

### (三) 做好就业指导教师与辅导员的联动

全面加强辅导员就业指导能力,是有效开展对医学生就业指导的前提,因此就业指导教育工作者应当与辅导员保持密切的沟通和协作,一方面通过平等对话,提高辅导员就业指导能力素养,另一方面也要将就业教育和辅导员日常管理工作相适应使得教师与辅导员之间的协同更加紧密,为就业指导各项活动的顺利开展奠定坚实基础。就业指导教师和辅导员之间的协作配合需要以明确的目标为导向,一方面相互沟通,在就业指导方面的教育情况,另一方面也要结合医学生的就业发展规律以及就业情况,实现就业服务工作的进一步落实,避免就是指导教师和辅导员在就业服务方面存在冲突。

### (四) 在就业服务方面做好全面统筹

作业服务是就业指导管理中的一个重要环节,在新时代背景下必须考虑到就业服务工作的持续优化,在辅导员学生管理工作中需要对作业服务提出较高,要求既要高校提供的就业信息传递给学生,同时也要将学生的相关学习情况进行总结,并且推荐给相应企业,通过这样的方式拓宽医学生的就业渠道,并且在作业服务方面帮助医学生真正学会如何选择就业单位。此外就业服务还应重视对学生就业后的持续追踪,除了在就业前期帮助医学生掌握就业能力和方法之外,也应重视就业后对医学生成长状况的有效评估,根据医学生在就业方面的反馈,对企业的整体就业条件进行评估与管理,为

后续作为服务的进一步优化奠定坚实基础。面对医学生在就业后遇到的问题辅导员同样需要及时解答,并且根据自身资产经验帮助医学生提高解决问题能力的综合素质,做好就业的持续追踪,提高大学生就业稳定性,为促进医学生综合能力的进一步提高保驾护航。

### 结语

综上所述,基于医学生就业形势优化高校辅导员就业指导是保障高校人才培养质量全面提升的关键,也是促进高校医学生就业能力持续提升的前提和基础。学校必须重视辅导员队伍建设,并且关注医学生就业能力培养能够在就业教育各项活动中给予医学生充分的支持,同时也要考虑到辅导员在就业指导方面的核心价值与作用,能够及时创新就业指导实施方法,优化就业指导服务体系。在做好就业追踪的同时,帮助医学生提高职场适应力。在就业指导工作落到实处,为医学生的可持续发展提供有力支持与保障。

### 参考文献

- [1] 于小雯. OBE视阈下应用型高等医学院校“三师型”创新创业师资队伍建设的构思与实践[J]. 创新创业理论与实践, 2023, 6(22): 153-157.
- [2] 吴涛. 新时代医学院校《大学生创新创业与就业指导》课程建设理念探赜[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(20): 168-171.
- [3] 唐红梅, 吕晓丽, 施春燕. 应用型医学院校就业引导的实践与探索——以上海健康医学院为例[J]. 中国大学生就业, 2023, (10): 99-104.
- [4] 刘翰林, 苏丽. 大学生精准就业指导信息化路径探索——以医学生为例[J]. 中国新通信, 2023, 25(16): 105-107.
- [5] 王冰, 宋思奇, 宁轩等. “健康中国”理念下加强医学高校毕业生就业能力探究[J]. 现代养生, 2023, 23(12): 948-950.
- [6] 曹馨予. “慢就业”趋势下医学院校就业指导课程教学改革探索[J]. 科教导刊, 2023, (15): 146-148.
- [7] 黄彦淇. 医学院校本科应届生就业意向调查与改进措施的建议[J]. 就业与保障, 2022, (11): 43-45.
- [8] 龙慧. 疫情影响下的医学院校“课程思政”建设探究——以就业指导课程为例[J]. 产业与科技论坛, 2022, 21(19): 178-180.
- [9] 郭珍磊. 医学生就业指导课程中思政元素的挖掘与应用[J]. 成都中医药大学学报(教育科学版), 2022, 24(03): 125-128.