



用人单位视角下药学类本科毕业生 就业质量分析及提升策略探讨

林中月,傅雅慧,张南文

福建医科大学药学院,福建 福州 350122

摘要:在“健康中国”战略背景下,通过对高等医学院校药学类本科毕业生就业现状分析,探究提升就业质量的方法,为完善人才培养方案,提高学生综合竞争力提供必要的依据。依据两所福建医学院校2015—2019届药学类专业本科毕业生就业数据,分析发现,药学类本科毕业生就业率高,升学率呈现上升趋势;相比就传统医疗事业单位,大部分学生倾向选择在医疗相关企业就业;受就业压力和发展前景影响,就业地向医疗行业发达地区转移;用人单位对毕业生素质和学校人才培养模式总体满意,但在毕业生心理承受能力、工作责任、创新能力和计算机应用能力方面不满意。建议凝聚政府、用人单位、学校以及个人力量,提高高等医学院校药学类本科毕业生群体就业质量。

关键词:药学人才培养;就业质量;提升策略

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2021)04-404-005

doi:10.7655/NYDXBSS20210418

2016年,“健康中国”战略明确提出“共建共享,全民健康”的指导路径,对医药产业发展提出新要求。提升药学类人才的培养质量,是实现“健康中国”战略目标的坚实基础。本文以福建省开设药学类专业的两所医学本科院校2015—2019届毕业生的就业数据为基础,结合用人单位对毕业生素质和学校人才培养模式的评价来分析毕业生就业质量,为完善药学类专业人才培养方案,提高学生的综合竞争力提供依据。

一、对象和方法

(一)对象

本研究选取福建省开设药学类专业的两所医学本科院校,收集2015—2019届药学类专业共3 095例毕业生的就业数据(其中已就业的毕业生2 917例,占毕业生总数的94.2%)。采用问卷调查的方式对72家用人单位进行调研(回收有效问卷63份,回收

率87.5%),了解用人单位对毕业生素质和学校人才培养模式的评价。

(二)方法

通过“全国高校毕业生就业监测系统”对两校毕业生就业情况进行数据分析,依据在线调研系统向用人单位发送邮件,邀请其填答问卷。基于SPSS24.0软件进行数据处理,采用描述性统计分析和卡方检验分析等, $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

二、结果

(一)毕业生就业现状

1. 药学类本科毕业生就业率高

如表1所示,所调查样本本科毕业生就业率保持在较高水平,就业率均达到90%以上,说明近年来医学院校药学类专业毕业生的就业率表现较为优异,主要原因有以下几点。首先,学校积极引进高层次人才,不断完善和丰富教师队伍,使学校拥

基金项目:福建省本科高校一般教育教学改革研究项目“基于校企联动的生物制药本科生创新创业人才培养模式研究与实践”(FBJG20180231)

收稿日期:2021-03-14

作者简介:林中月(1988—),女,福建福安人,讲师,研究方向为医学生思想政治教育;张南文(1980—),男,福建建瓯人,副教授,研究方向为医学教育研究与管理,通信作者,znw@fjmu.edu.cn。

有了一批优秀的教师;其次,学校关注就业市场动态,主动了解用人单位的需求,积极帮助学生制定自己的职业生涯规划,为学生提供了丰富的就业资讯;再者,学校注重学生多层次全方位的发展,通过组织各种文体赛事和学生活动,帮助学生在课余生活中培养并提升综合素养。

表1 2015—2019届药学类专业本科毕业生就业情况

届次	就业人数	未就业人数	毕业人数	就业率(%)
2015	605	49	654	92.51
2016	490	32	522	93.87
2017	695	32	727	95.60
2018	574	30	604	95.03
2019	553	35	588	94.05

2. 药学类本科毕业生升学率呈上升趋势

所调查样本升学率呈逐年上升趋势(表2),主要原因可能是:在“健康中国”大环境下,就业市场对药学类从业者的学历和综合素养要求更高;高校毕业生逐年增加,就业市场竞争日趋激烈,使得部分本科毕业生需要通过进一步的升学深造来提高自己的专业水平和能力,增强自己在就业市场中的综合竞争力^[1]。

表2 2015—2019届药学类专业本科毕业生升学情况

届次	升学人数	毕业人数	升学率(%)
2015	84	654	12.84
2016	90	522	17.24
2017	155	727	21.32
2018	163	604	26.99
2019	202	588	34.35

$\chi^2=61.57, P<0.001$ 。

表4 2015—2019届药学类专业本科毕业生就业地理区域分布

届次	就业人数	生源地		就业地	
		福建省(%)	非福建省(%)	福建省(%)	非福建省(%)
2015	605	75.78	24.22	78.14	21.86
2016	490	61.03	38.97	62.49	37.51
2017	695	66.76	33.24	59.81	40.19
2018	574	60.69	39.31	55.22	44.78
2019	553	63.17	36.83	50.87	49.13

$\chi^2=17.97, P<0.001$ 。

(二) 用人单位评价分析

1. 用人单位对毕业生满意度较高

如表5所示,63家用人单位对药学本科毕业生思想道德素质、奉献精神、工作责任、组织纪律、专业技术能力、语言表达能力、文字写作能力、计算机应用能力、心理承受能力、组织协调能力、人际沟通能力、学习能力、创新能力等共13个项目进行评价。结果显示,3.17%的用人单位对毕业生的心理承受能力不满意,这可能是因为:

3. 就业机构分布差异明显

根据就业机构分布的结果来看(表3),更多的本科毕业生选择在医疗相关企业就业,相比之下,进入医疗卫生单位工作的本科毕业生比例较低。其主要原因可能是:在“健康中国”战略背景下,大中型医疗卫生单位对就业者的学历要求比较高,本科毕业生的学历受限,未能达到要求;基层医疗卫生单位待遇不能满足毕业生的就业期望;医疗相关企业的发展环境越来越好,对药学人才的需求逐渐增大,且能够为从业者提供较好的待遇条件。

表3 2015—2019届药学类专业本科毕业生就业机构分布(%)

届次	医疗卫生单位	医疗相关企业	其他机构
2015	48.37	48.78	2.85
2016	30.05	64.98	4.97
2017	35.42	56.80	7.78
2018	20.31	76.52	3.17
2019	28.12	69.20	2.68

$\chi^2=22.75, P<0.001$ 。

4. 就业地区分布变化显著

所调查的药学类专业本科毕业生大部分在福建省就业(表4)。这可能与很大一部分的学生属于福建生源,在完成学业后倾向回到自己的生源地或周边城市就业有关。然而,选择留在福建省内就业的比例呈现逐年下降趋势,越来越多毕业生更愿意到福建省外就业。分析原因,主要有以下两点:近年来,药学院减少了在省内的招生名额,逐渐增加了福建省外学生的招生名额;由于一些沿海城市的医药学产业发展迅速,为本科毕业生提供更多的就业机会和岗位,许多福建生源的学生也更加愿意前往就业。

“90后”学生大多不为衣食所愁,学习和生活环境较优越,客观上减少了面对挫折和承受挫折的机会。1.59%的用人单位对毕业生的工作责任不满意,通过访谈了解,这可能是由于一些毕业生常常选择企业或民营医院作为过渡单位,一般工作1~2年后重新考研或者择业。1.59%的用人单位对毕业生的创新能力不满意,这可能与学生科研创新意识薄弱、教师授课方式落后局限及当前社会对新医疗的发展提出更高的需求等因素有关^[2]。

1.59%的用人单位对毕业生的计算机应用能力很不满意,可能是因为:目前大多数高校仅设置了基本的统计学课程,尚未满足用人单位的需求,

因此学校应该增加统计学课程的难度,还应设置一些与时下热点大数据分析相关的内容,以满足用人单位的需求^[3-4]。

表5 用人单位对毕业生各项素质评价情况

[n(%)]

项目	很满意	满意	基本满意	不满意	很不满意
思想道德素质	31(49.21)	28(44.44)	4(6.35)	0(0)	0(0)
奉献精神	29(46.03)	28(44.44)	6(9.52)	0(0)	0(0)
工作责任	30(47.62)	26(41.27)	6(9.52)	1(1.59)	0(0)
组织纪律	30(47.62)	28(44.44)	5(7.94)	0(0)	0(0)
专业技术能力	34(53.97)	23(36.51)	6(9.52)	0(0)	0(0)
语言表达能力	28(44.44)	28(44.44)	7(11.11)	0(0)	0(0)
文字写作能力	25(39.68)	28(44.44)	10(15.87)	0(0)	0(0)
计算机应用能力	25(39.68)	27(42.86)	10(15.87)	0(0)	1(1.59)
心理承受能力	24(38.10)	27(42.86)	10(15.87)	2(3.17)	0(0)
组织协调能力	22(34.92)	33(52.38)	8(12.70)	0(0)	0(0)
人际沟通能力	22(34.92)	34(53.97)	7(11.11)	0(0)	0(0)
学习能力	29(46.03)	30(47.62)	4(6.35)	0(0)	0(0)
创新能力	26(41.27)	26(41.27)	10(15.87)	1(1.59)	0(0)

2. 用人单位对学校人才培养的总体满意度较高

用人单位对学校人才培养的总体满意度较高,满意率为93.65%。但用人单位普遍认为学校应在“动手实践能力培养”(76.47%)、“通识性社会知识培养”(64.71%)和“专业基础知识培养”(47.06%)三个方面来加强人才培养。动手实践能力是应用型人才的重要评价指标,在医学院校教育体系中,常常以技能性知识为主要教学内容,而缺乏对学生通识性社会知识和人文精神的培养,且学生对该类课程的重视程度不够。这在一定程度上会导致学生对抽象规律的把握不清晰,甚至无法适应工作岗位的要求,在就业竞争中丧失优势。因此,学校应进一步优化人才培养模式,加强本科毕业生动手实践能力培养,推进科学教育与人文教育相结合,全面提高学生的综合素质;进一步优化各专业的学科资源配置,推动学校优势科目、基础科目发展符合国家、市场需求,以促进学科快速发展^[5]。

三、讨论

健康是经济发展的必然基础。实现国民健康长寿,是国家富强、民族振兴的重要标志,也是全国各族人民的共同愿望。2016年8月国务院印发了《“健康中国2030”规划纲要》,对推进健康中国建设做出了整体部署,以健康优先、改革创新、科学发展、公平公正作为主要原则,将健康融入所有政策,全方位、全周期保障人民健康,并提出了要加强健康人力资源建设。党的十九大报告明确提出,实现高校毕业生更高质量就业是社会发展的重点任务之一^[6]。2018年全国卫生与健康大会强调,要深化医疗卫生体制改革^[7],这对于药学类学生来说是很好的机遇。在“健康中国”战略背景下,用人单位对

人才要求不断提高,民众对卫生医疗服务水平的要求也越来越高。因此,解决好高等医学院校药学类本科毕业生就业难题,完善人才培养模式,需要凝聚政府、用人单位、学校以及个人力量,提高高等医学院校药学类本科毕业生群体的就业质量。

(一)政府层面

1. 贯彻落实就业制度,切实保障合法权益

加强统筹规划,支持医药企业发展。结合“健康中国”战略,全面深化医药卫生体制改革,完善健康筹资机制,加快转变政府职能,加强医药技术创新,提升产业发展水平^[8]。促进基本医疗卫生制度更加成熟,进一步对健康相关领域简政放权,将就业政策与经济政策、引才引智政策相结合,推动区域协调发展,加强规范就业市场秩序,健全招聘信息管理制度,加强行业自律和诚信建设,促进公平竞争,推动医药相关行业科学健康发展,优化政府服务,提高服务效率。严厉打击损害毕业生就业合法权益的违法违规行为,积极开发适合本科毕业生的岗位,提高药学类专业人才待遇水平,及时完善相关就业政策、法规,为广大药学类毕业生提供一个良好的就业环境。此外,政府还应加大对毕业生的就业权益保护宣传,开展专场讲座,增强毕业生的自我保护意识。

2. 努力完善服务体制,鼓励到基层地区就业

统筹协调各地区就业信息流通,实现各区域就业信息共享。积极推进各高校与人才市场的联系,使学校充分了解行业市场的人才需求;调整教学方式,培养更加适应市场的药学人才;加强各部门对毕业生就业工作的监督,确保各用人单位对毕业生合法权益的保障;切实做好就业困难群体的帮扶工作,尽快帮助在就业方面有困难的毕业生找到工

作。目前,基层以及偏远地区医疗卫生机构人才较为匮乏,政府应加强对基层以及偏远地区医疗卫生机构的资金投入和政策支持,在职务晋升、继续深造等方面给予政策倾斜,营造出良好的就业环境,以响应“健康中国”战略政策。此外,消除学生对基层医疗机构的偏见,强化学生的基层服务意识,大力鼓励药学类人才到基层去发光发热。

(二)用人单位层面

1. 重视人才结构优化,建立公平竞争机制

用人单位在选拔人才时应注意合理规划人才结构,增强管理机制的科学性、合理性,不断完善人才引进计划。用人单位在招聘时要秉持公平、公正、公开的原则,认真对待每一位应聘者,杜绝任人唯亲的现象,建立公平的竞争机制^[8]。同时,企业也应注重人才结构的优化,不应过多地出现研究生占据本科生工作岗位的现象,避免人才浪费。用人单位要善于发现就业者的长处和不足,可通过就业后再教育的方式提高就业者的专业能力和水平,进而提高就业者的综合水平;通过多种人才补贴机制、合理的奖惩制度来吸引优秀的毕业生。

2. 加强与高校联系,吸引人才就业

用人单位应加强与高校的联系,积极参与高校校园招聘、校友返校宣讲会、企业文化分享会等;增加企业自身文化的宣传,帮助高等医学院校的毕业生了解企业文化,了解各工作岗位的工作内容及职业要求、薪酬待遇等情况,以良好的企业形象和强大的药学实力吸引优秀的药学人才就业。企业可积极推动与高校的紧密联系,可针对非毕业班低年级学生开展相关择业就业分析活动、模拟职场面试大赛等,帮助药学专业学生深入了解行业现状,协助高校培养高层次应用型药学人才,加强与高校学生的联系,这也有助于企业了解各高校学生的综合素质。

(三)学校层面

1. 优化课程体系建设,提高实践创新能力

院校现行的人才培养模式应紧跟新时代要求。传统的药学类专业人才的培养模式以化学—药学为主,课程设置较为呆板,实践教学内容局限,质量不高,不能充分培养学生的实践能力、创新能力、独立工作能力和协作共事能力,缺乏人文课程,德育课程质量和效果不佳^[9],这与本调查中用人单位对毕业生素质和学校人才培养模式的评价相吻合。因此,通过教学改革促进药学毕业生提升岗位胜任力,以适应社会发展需求就显得尤为迫切。学校应优化课程体系建设,注重学科交叉,可将课程设置逐步从传统的化学—药学模式转变为化学—生物信息学—医学—药学模式,增设一定量的通识性教育课程、医学类课程和生物信息学等课程。在

修订药学专业培养方案时,邀请用人单位共同商讨,使人才培养方案更加切合实际需求。在实践创新能力培养上,注重将理论教学与实验教学融会贯通,形成既科学又相互联系的模块式实验教学体系。比如聘请企业人员到学校授课,教学单位建立开放实验室,开展学生自主设计的探究性实验、依托教师科研平台的大学生创新性实验训练计划等,以激发学生学习的能动性和创造性,增强学生的动手实践技能,培养学生的岗位胜任能力。在教学方法上,引入“基于问题教学法(PBL)”“基于案例教学法(CBL)”“翻转课堂”等以学生为中心的新型教学模式。运用如“学习通”APP等移动教学工具,不仅可以辅助学生进行课堂互动和课后作业答疑,还可以通过“一键查找”等功能让学生迅速查找到海量电子信息中的有效信息,并归纳到学生的电子书包中,有利于丰富教学内容和学生的学习创造。

2. 构建教学实训平台,提升就业适应能力

学校可增强与药学企业、药学机构、药厂的联系,消除高等医学院校和医疗卫生企业、机构之间的信息壁垒。鼓励学生勇于实践,提高专业素养和专业能力,让学生在实践中了解职业规划的可行性和合理性,并通过校园就业服务,对自己的就业目标进行及时有效的调整,提高与岗位的契合度。与附属医院、药厂、药企等共同搭建教学实训平台,比如与福建海西新药创制有限公司、厦门特宝生物股份有限公司等合作,实行校企联动的创新创业人才培养方案,培养学生在具体情境下分析解决问题的能力,以及创新思维和团队协作能力,提高学生的就业适应能力。在教学过程中,采取学生、督导、同行、党政听课的四级评价制度,将每学期的评价大数据进行分析,形成一套规范、科学、全面的教学管理与运行机制。每个实训阶段完成后,邀请专家对学生进行多元化综合考评,包括过程考评、素质考评和能力考评,并细化每项评价点。根据学生的实训反馈,及时调整和完善就业指导课程安排,并分配本科生学业导师协助,帮助药学类学生了解职业发展最新动态,从低年级就有计划地培养相关岗位要求的能力。举办校友经验分享会,邀请已工作的各行业优秀校友返校为学生分享就业市场的用人情况、职业职位状况等,帮助在校学生更好更及时地了解本专业目前的就业方向及前景^[10]。此外,学校还可以依托大数据,帮助毕业生分析往年就业情况,预测就业趋势,帮助毕业生更加科学地做好个人的职业生涯规划^[11]。

(四)个人层面

1. 提高自身综合素养,做好职业生涯规划

虽然近年来大多数本科院校药学类专业的就业情况较好,就业率相对较高,但是许多药学专业

毕业生依旧存在就业规划不清晰、就业方向选择困难、就业目标偏离实际情况、与自身能力相差较大等问题。为解决这一问题,要学会正确认识自己,有意识地去了解专业就业方向,了解就业职位要求,认真学习学校安排的就业指导课程,制定好就业目标,尽早做好个人职业生涯规划。此外,可通过积极参与第二课堂活动、大学生创新创业类活动、青年志愿者活动、校院级各项文娱活动,丰富个人经验,以培养自己的人际交往能力,在竞争日益激烈的社会中提高就业竞争力^[12]。

2. 提高信息整合能力,继续深造增加实力

目前,互联网技术不断发展,获取专业知识、职业信息、职业前沿消息的途径变得更加多元化。药学专业学生不仅可以通过高校教师的指导来获取相关知识,还能够通过网络进行线上学习,对已学知识进行补充。互联网技术的快速发展,使高校学生与社会网络成员的信息交换、观点交流、知识转移更加便捷和快速,高校学生通过线上社交网络获取信息、知识也更加丰富和快捷^[6]。这一点对于已经进入工作岗位的毕业生来说受益匪浅,离开了学校的教育,依旧能够通过网络更新专业知识,了解科学前沿动态等。在“健康中国”战略大背景下,人才市场的门槛越来越高,许多企业对从业者的学历要求越来越高,且有越来越多的投资者、创业者涌入医疗健康行业,医疗健康行业发展充满朝气。这也一定程度促使考研人数呈现逐年递增的趋势,越来越多的本科毕业生希望能够通过进一步深造,增强自己的专业能力,提高就业竞争力。

参考文献

[1] 李敏,陈鸣声,王长青.“健康中国”战略下卫生事业管

理专业学生就业现状及提升路径研究[J]. 南京医科大学学报(社会科学版),2020,20(2):188-191

- [2] 李宝群,张雷,齐菲,等. 医学生科研创新能力培养的问题及对策[J]. 教育现代化,2019,6(86):56-57
- [3] 张海波,黄世祥. 统计学专业学生大数据分析能力的培养方式选择[J]. 统计与决策,2014(24):66-68
- [4] 刘汝刚,钱东福,唐卫卫,等. 用人单位对卫生管理人才实践能力需求分析[J]. 南京医科大学学报(社会科学版),2020,20(6):608-612
- [5] 吴海霞,易涛,易恒山. 中医药院校本科毕业生就业质量跟踪调查[J]. 学校党建与思想教育,2019(24):53-54
- [6] 陈勇. 社交网络时代高校毕业生就业质量提升路径研究[J]. 中国高等教育,2020(10):35-36
- [7] 刘慧敏,刘跃,王静.“健康中国”战略背景下以职业素养为核心的高校卫生事业管理本科教育研究[J]. 医学教育研究与实践,2017,25(4):493-496,506
- [8] 李功华. 医学专业毕业生就业政策、就业现状及对策研究——基于十所高校医学专业毕业生就业趋势及影响因素调查[D]. 济南:山东大学,2018
- [9] 王玉琨,辛春艳,何炜,等. 创新型、应用型药学人才培养模式改革措施与实践[J]. 中华临床医师杂志(电子版),2015,9(7):1274-1289
- [9] 於文博. 多维度视角下提升高等中医药院校大学生就业能力水平探析[J]. 就业与保障,2020(8):71-72
- [10] 胡凤娟,康艺龄,曾祚萍,等.“十三五”新医改对地方医学院校医学生就业观的影响及对策分析[J]. 现代医药卫生,2018,34(19):3095-3099
- [11] 吴厚庭. 高等中医药院校护理本科生就业现状及对策——以福建中医药大学为例[J]. 福建医科大学学报(社会科学版),2019,20(1):53-56

(本文编辑:姜鑫)