

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.08.049

卫生类高职毕业生就业质量的影响维度与实现

王春燕,花鸥,吴旭东

(江苏建康职业学院,江苏南京211800)

摘要:毕业生就业质量折射出高校人才培养质量的市场价值。针对卫生类高职毕业生就业质量的影响维度,作为卫生类高职院校应强化两个跟踪调研、创新三种合作模式、构建四全就业体系,提高人职匹配度、合作契合度及就业满意度,实现毕业生就业质量的提升。

关键词:卫生类高职;高职毕业生;就业质量

中图分类号:G473.8

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2015)08-0147-03

1 就业质量的内涵

就业,是劳动者与生产资料相结合,从事社会劳动并获得报酬或经营收入的经济活动。党的十八大报告明确提出“推动实现更高质量的就业”。就业质量的高低始终是全社会关注的焦点。就业质量包含就业的质与量两个方面,二者相互影响并相辅相成。就质而言,就业质量是对毕业生的就业层次、就业流向、就业待遇、就业感受等就业状况的综合反映;就量而言,就业质量可以通过选取能够衡量毕业生就业状况的具体指标(如月收入水平、工作与专业相关度、职业期待吻合度、就业现状满意度、离职率等)综合分析并量化体现^[1]。毕业生就业质量折射出高校人才培养质量的市场价值,反映了毕业生与用人单位匹配程度,代表着毕业生对就业的主观满意程度,体现了社会维护就业机会的公平正义。

2 提升就业质量的维度

2.1 社会维度——提升就业质量的基础

政策制度是提高就业质量的保障。卫生类高职毕业生因其就业去向的特殊性(各级医疗卫生机构)受政策制度影响尤为突出。如2010年以前,康复治疗技术专业高职学生就业时,境遇尴尬,高不成低不就:三级医院康复科招聘时一律要求本科及以上学历,而二级医院大多尚未开设专门的康复科室,许多学生被迫改行或从事其他医药相关类工作。但随着国家对基层康复医疗事业的重视,尤其是卫生部《卫生事业发展“十二五”规划》(国发[2012]57号)明确提出:“大力发展康复医院、护理院(站)等延续性医疗机构,提高康复医学服务能力和护理水平。”二级及以上医院均要求开设康复科,社区卫生服务中心及各种专科康复医院纷纷成立,康复治疗技术专业毕业生就业形势明显好转,逐渐走俏,甚至供不应求。由此可见,宏观政策制度是提升就业质量的导向,影响深远。对政府而言,要提供完善的大学生就业服务,做好大学生高质量就业的宏观间接引导工作,为营造大学生高质量就业的外部环境,构造城乡统一、公开、公平、公正的大学生就业市场提供良好的政策支持。

用人单位是提高就业质量的基石。用人单位作为毕业生的“需求者”、“消费者”和“受益者”,其硬环境与软环境特征直接关系着毕业生的就业质量。各级医疗卫生机构由于地域归属、单位性质、投资力

收稿日期:20150305

基金项目:江苏省高校哲学社会科学研究基金项目(2012SJB880027);江苏省教育科学“十二五”规划重点课题(B-a/2013/03/015)

作者简介:王春燕(1981-),女,江苏金湖人,讲师,硕士,主要从事思想政治教育与就业指导研究。

度的不同,必然存在着工作场所的物理环境差别,如三级医院、二级医院与基层乡镇卫生院的硬件环境差异显而易见。同时,工作场所的软环境如用人单位的文化价值观、人力资源管理理念、薪酬福利制度等影响着劳动者的收入水平、职业发展前景、组织归属感、工作稳定性乃至就业满意度。因此,用人单位应制定完备的员工晋升制度,为员工提供必要的教育、培训、轮岗等发展机会;建立科学的薪酬福利与绩效考核制度,构建和谐的企业文化和管理理念,注重人性管理和人文关怀,着力加强软硬环境建设,进而激发学生工作热情和积极性,为单位创造更多的经济效益。

2.2 高校维度——提升就业质量的关键

专业设置是提高就业质量的先导。如护理专业因国家护患比达标的要求和各级各类医院扩建的利好因素,社会需求量大,从三级医院、二级医院、乡镇卫生院到社区卫生服务中心,从公立医院、民营医院再到私人诊所,从综合性医院、专科医院再到企事业单位的职工医院、体检中心等都有大量需求,因此毕业生就业选择面较广。与之形成鲜明对比的则是一些所谓的“小专业”,如卫生信息管理(病案管理)专业的毕业生,在就业过程中的选择面就狭隘许多。由于社会需求量小,一般只有上规模的三级医院才独立开设病案科,长期以来很多医院由年资较长的护士承担病案整理的工作,并未使用专业人才,大大影响了该专业毕业生的就业质量。因此高校既要广泛调研,在专业设置上符合市场需求,还要加大宣传力度,做好市场开拓工作,挖掘潜在的社会需求。

教学质量是提高就业质量的核心。高校应根据社会发展需求和自身优势,不断优化调整人才培养方案,狠抓教学质量,尤其需要对“人才”进行界定和澄清。在高等教育大众化甚至普及化的今天,作为以就业为导向的高职院校,大学时期应成为学生由学校人向职业人、社会人过渡与转变的关键时期。在加强专业知识和操作技能培养的同时,更要关注学生自我认知、个性、态度、责任心等EQ范畴的素养提升。高校应帮助学生实现专业知识积累、操作技能训练、综合素质培养、职业精神养成、职业态度确立以及正确价值观、人生观、世界观的形成。

就业指导是提高就业质量的抓手。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》强调:大学生目前的主要问题就是适应社会和就业创业能力不强。高校作为大学生的直接教育实施者,有责任为其提供必要的就业指导与服务,通过有计划地循序渐进地就业指导与服务工作,帮助大学生树立正确的就业观,全面了解和提高自身职业素养,掌握不同行业和职业对人才的要求,及时明确自己的行动方向并制定可行的计划方案,不仅仅要帮助大学生在就业时找到合适的工作,还要帮助他们合理规划、准确定位,实现人职匹配,从而提高大学生的社会适应力、就业竞争力以及创新创业的能力,提升其就业质量。

2.3 学生维度——提升就业质量的根本

首先,综合实力是提高就业质量的灵魂。毕业生综合实力包括毕业生的硬实力与软实力。每年省卫生厅和各市(区)卫生局都会组织其直属的事业单位统一考试,某一岗位达到开考比例后按照1:3的比例进入面试,只有通过笔试才能取得面试资格,因此笔试环节尤为关键。这要求学生必须具备扎实的理论功底,来不得半点虚假,这属于硬实力。进入面试环节后,主要考察毕业生的职业技能、操作技巧、语言表达能力、人际沟通能力、逻辑思维能力、应变能力和创新能力等软实力,仍有2/3的淘汰率,可见绝对是综合实力的竞争。良好的综合实力能帮助学生在激烈的竞争中脱颖而出,为其今后良好的职业发展奠定基础,是其高质量就业的根本。

其次,就业心态是提高就业质量的重点。受传统就业观念影响,绝大多数卫生类高职学生在求职时都期望“一步到位”:一心考虑大中城市,对于经济欠发达或偏远地区的工作机会不予考虑;一心考虑大单位,将三级综合性医院、大型医药企事业单位作为就业首选,乡镇卫生院及社区卫生服务中心等急需人才的单位却不予考虑;一心考虑工作稳定,对于民营企业、私营企业不予考虑。于是一些单位人满为患,一些单位没人去。毕业生一步到位、眼高手低、高不成低不就的就业心态,人为地降低了就业质量和就业满意度,因此必须帮助学生端正就业心态,树立正确合理的择业观与价值观。

3 高质量就业的实现

3.1 强化两个跟踪调研,提高人职匹配度

高校通过对毕业生和用人单位的跟踪调查,可以深入了解用人单位的实际需求和毕业生的心理需要,了解到什么样的毕业生受用人单位青睐,什么样的用人单位受毕业生欢迎。进而根据社会发展的实际需要,不断推进教育教学改革,调整学科专业设置,优化人才培养方案,培养出契合社会需求的优质毕

业生,实现良性循环。

除了开设系统的公共基础课程和专业理论课程,夯实学生的专业基础,提高毕业生的“硬实力”外,高校应重视校园文化建设,着力打造毕业生的“软实力”。对于卫生类高职学生,尤需注重培育其与时代精神相契合的职业精神。如探索“贴近实际、校企(医院)共育”的职业道德培养模式,组建涉及公益服务、文学艺术、体育健身、创新创业等类别的学生社团,通过学生社团活动提高学生的公民意识和社会责任感;开设“医学人文与人文医学”专家讲坛,“爱心进社区”志愿者服务等活动培育学生奉献、友爱、互助、进步的品质、服务意识和 service 本领;依托野外护理急救训练和专业技能大赛等活动载体,培养学生的竞争能力以及团结协作精神……从而使学生从不同角度接触社会、了解社会、服务社会,全方位促进学生全面发展,以更好地匹配未来职业发展的要求。

3.2 创新三种合作模式,提高合作契合度

高校应主动适应政府主导、行业指导、企业参与的办学机制,密切校企合作,注重工学结合,增强人才培养的针对性和适应性,通过3种合作模式,增强校企合作契合度。1)“交互式”合作。高校应充分利用用人单位在人才、技术、设备上的优势,聘请行业专家担任兼职教师,将临床、生产一线的实用知识与技能直接传授给学生,强化学生的应用能力。同时也安排教师到相关单位进修,合作开发项目,实现双方互惠共赢。2)“分段式”合作。部分实践技能要求较强的专业通过与用人单位联合开办驻点班,大一的基础理论课程在学院完成,大二和大三的专业理论课、实验课、见习实习等则在用人单位完成,实现教学与生产、临床的无缝对接。3)“订单式”合作。高校通过与用人单位联合制定人才培养方案、联合设置课程,由合作企业承担部分专业课及专业基础课的教学以及企业文化宣讲等,定期安排学生到合作企业开展参观、见习、实习等实践活动,增强人才培养的针对性与适应性。

通过这3种校企合作模式,帮助学生提前了解未来岗位的具体要求,切实将专业知识学习、职业技能培养与就业创业能力锻炼紧密结合在一起,学生获得了更多的生产实践经验,实现理论联系实际、学以致用;用人单位更能根据实际需求培养、选择合适的员工;学校进一步提高人才培养质量和毕业生就业质量,实现进出两旺,最终达到用人单位、学生和学校三方共赢目的。

3.3 构建四全就业体系,提高就业满意度

所谓“四全”就业服务体系,是指“领导高度重视,全员形成合力;紧扣培养目标,全程指导教育;依托行业优势,全力职业对接;创新管理体制,全面贴心服务”^[2]。高校应努力提高就业指导与服务水平,将通识教育与专业教育相结合,全面指导与个性化服务相结合,分层指导与分类指导相结合,加强对大学生正确就业观、职业观、价值观的培育。从新生入学就加强专业思想教育和职业生涯规划教育,培养学生的职业兴趣;大二期间,围绕职业素质教育和就业观教育,帮助学生建立职业认同感;大三实习期间,着力强化职业技能训练和职业适应教育,使学生形成职业光荣感、归属感。通过阶梯式的引导和教育,帮助学生提升综合素质和就业竞争力,促使学生又好又快地完成向职业人、社会人的过渡与转变。通过全程指导教育,帮助大学生明确高质量的就业首先要满足国家经济社会发展的需要,将个人需求与社会需要有机结合,提高学生自我认知和职业探索的主体性,在客观认识自己的基础上,努力做好职业探索,从而做出科学理性的决策,提高就业质量与就业满意度。

4 结语

卫生类高职毕业生就业质量受到多维度的影响,卫生类高职院校应以培养高素质技能型卫生人才为己任,服务于卫生经济和健康产业的发展要求,结合行业特点和自身优势,有的放矢,多角度应对,努力提高匹配度、契合度、满意度,推进毕业生高质量就业的理论探索和实践总结。

参考文献:

[1] 张斌. 就业质量指导下的高职人才培养研究[J]. 教育与职业, 2012(8): 34-35.

[2] 王春燕, 吴旭东, 王立君, 武家磊. 基于“四全”模式的就业服务体系探索[J]. 岳阳职业技术学院学报, 2013(6): 16-18.