

基于网络招聘信息的医药卫生类高职高专 毕业生就业市场分析

陈琛 方玉华

厦门医学院现代教育与信息技术中心 厦门 361023

摘要 目的:了解就业市场高职高专类医药卫生岗位就业能力需求,探讨医药卫生类高职高专院校的人才培养策略及提升医学生就业能力的途径。方法:使用内容分析法对通过互联网采集的面向医药卫生高职高专类毕业生的岗位招聘信息进行数据挖掘和分析。结果:共采集7380份有效数据,就业岗位主要来源于企业和民办医院,约50%的工作岗位无工作经验要求,雇主提出了22类就业能力的需求,不同岗位对就业能力的需求不同。结论:就业市场用人要求趋于综合化,要求求职者在具备专业基础的同时具备较高的通用性能力和实际解决问题的能力。建议高校应加强就业指导,重视培养学生的通用能力,引导医药卫生类高职高专毕业生进行职业规划。

关键词 医药卫生;就业能力;互联网;高职高专毕业生

中图分类号 R195

文献标识码 A

DOI: 10.13723/j.yxysh.2020.01.032

Analysis on Employment Market of Medicine and Health Vocational College Graduates Based on Web Recruitment Information

Chen Chen et al

Modern Education and Information Technology Center, Xiamen Medical College, Xiamen, 361023

Abstract Objective: To understand the employability demand of medicine and health vocational colleges in the employment market, and to explore the talent training strategies of medical and health colleges and universities and the ways to improve the employability of medical students. **Methods:** Data mining and analysis were conducted using the content analysis method to recruit job information for medical and health vocational college graduates through the Internet. **Results:** 7380 valid data were collected. The jobs mainly came from enterprises and private hospitals. About 50% of the jobs had no job experience demand. Employers mainly proposed 22 types of employability, different positions had different needs for employability. **Conclusion:** The employment requirements of the job market have become more integrated, which needs job seekers not only have a professional foundation, but also master high versatility and practical problem-solving skills. Therefore, it is recommended that colleges and universities should strengthen employment guidance, attach importance to cultivating students' general abilities, and guide medicine and health college graduates to career planning.

Key Words Medicine and Health; Employability; Internet; Vocational College Graduates

近年来,我国医药卫生类高职高专毕业生人数逐年增长,毕业生就业压力不断增大。目前,国内学者关于医药卫生类岗位雇主的需求的研究较少,且主要是基于问卷调查、文献调查和访谈等方式^[1]。近几年招聘网站已成为雇主招聘和求职人员寻找工作的重要渠道^[2],国内外已有学者基于

网络招聘信息对劳动力市场的需求进行了研究^[3-6]。本研究基于对医药卫生类高职高专类毕业生岗位招聘信息的量化分析,研究雇主对医药卫生类高职高专学生的能力需求信息,并进一步分析和比较招聘岗位与就业能力需求之间的关联,以此探讨雇主对毕业生的能力需求的现状和特征,为当前供

基金项目:福建省教育厅中青年教师教育科研项目 编号为 JT180639

给侧改革背景下的医药卫生高职高专类人才培养改革提供启示^[7-8]。

1 资料来源与方法

1.1 资料来源

基于招聘信息的数量和质量,综合考察丁香园人才网、猎医网、前程无忧、智联招聘等网站招聘信息数据后,最终选定智联招聘网站作为取样来源。采样时,设定条件如下:行业类别为“医疗/护理/美容/保健/卫生服务”和“医药/生物工程”;学历为“本科以下或学历不限”,地点为“全国”;发布时间为“一个月内”;工作性质为“全职”。采样时间为2018年8月2日。共获取10708条数据,去重后,共获得有效数据7380份作为分析样本,样本有效率为68.9%。

1.2 研究方法

采用内容分析法对采集的数据进行分析。内容分析法是一种高度结构化的分析方法,能够将非定量的文本转化为定量的数据,并依据这些数据做出定量分析,得到关于事实的判断和推论。

对样本进行数据清洗后进行分词和高频词筛选。采用python语言进行编程,使用目前主流的中文分词工具jieba进行分词并使用自定义词典完善分词结果,使用停用词词典去除无关搭配词,进行词频统计,最后将意义相近的关键词进行合并。除了专业、工作经验等要求外,最后获取到22类提及次数较高的就业能力。为了避免意义相近的词导致的重复统计,将代表22类就业能力的高频关键词按类别逐一在职位描述数据中进行查找并计数统计。

2 结果

2.1 调查对象基本情况

共采集7380份有效数据,主要来源是民营企业(72.33%),其次是股份制企业(10.18%)、合资公司(4.93%)、上市公司(2.17%)、外商独资(1.9%)、国企(1.56%)、医院及事业单位(1%)和其他(5.93%);公司规模中10000人以上占1.31%,1000-9999人占7.13%,500-999人占7.22%,100-499人占37.22%,20-99人占38.44%,20人以下占8.46%,其他占0.22%;招聘公司地点中,北上广深一线城市占27.07%。

2.2 雇主对求职者就业能力的需求

用人单位主要提出了22类就业能力需求:最为广泛的需求为人际沟通能力(64.49%),第二为求职者的毕业专业要求(49.95%)和工作经验要求(49.95%),第三是工作能力(49.76%),其次分别为责任心、团结协作能力、性格外向、办公软件操作能力、形象气质、逻辑思维判断能力、学习能力、吃苦能力、身体健康、细心、上进心、应变能力、抗压能力、耐心、执行力、资格证书、外语能力和组织协调能力。

2.3 就业市场对求职者工作经验的需求

各招聘岗位对求职者的工作经验要求分别为10年以上(0.27%)、5-10年(2.20%)、3-5年(9.76%)、1-3年(34.27%)、1年以下(3.25%)、工作经验不限(49.12%)和无需经验(1.14%)。

2.4 就业市场对高职高专类岗位专业需求

就业市场高职高专类医药卫生岗位主要以市场营销(9.12%)、护理(7.29%)、药学(4.50%)、医学检验(3.33%)和临床医学(2.10%)等专业需求为主。见表1。

表1 就业市场招聘信息专业需求(n,%)

需求专业	招聘信息数量	占比	需求专业	招聘信息数量	占比
市场营销	673	9.12	眼视光	38	0.51
护理	538	7.29	麻醉学	28	0.38
药学	332	4.50	中医学	24	0.33
医学检验	246	3.33	内科学	21	0.28
临床医学	155	2.10	生物医学	15	0.20
耳鼻咽喉学	101	1.37	计算机科学技术相关专业	11	0.15
康复医学	92	1.25	医学影像学	10	0.14
妇产科学	88	1.19	公共事业管理类相关专业	7	0.09
外科学	66	0.89	心血管病学	6	0.08
儿科	56	0.76	基础医学	5	0.07
口腔医学	43	0.58	肿瘤学	1	0.01

2.5 招聘信息岗位占比和不同招聘岗位对能力的需求

招聘信息排名靠前的岗位主要是销售、行政、客服、网络运营、财务等。雇主重点关注求职者的人际沟通能力、工作经验、工作能力、责任心、团结

表2 医药卫生类主要招聘岗位就业能力需求占比(%)

	销售/ 市场	行政 文员	客服	网络 运营	财务	护理 人员	美容 化妆	医生	储备 干部	药品生产/ 质量管理	生物/制 药/研发	药房	针灸/ 推拿	医疗 管理	化验/ 检验
岗位占比	37.5	7.0	5.5	4.1	3.4	2.9	1.9	1.6	1.6	1.5	1.5	1.4	1.0	0.9	0.6
人际沟通能力	74.2	67.8	80.0	54.1	41.7	65.9	71.2	56.2	72.9	35.8	32.7	22.6	61.4	70.2	36.2
专业限制	50.3	26.4	44.0	27.9	63.8	65.0	55.4	63.6	55.1	70.6	75.7	41.5	51.4	80.6	74.5
工作经验	40.0	48.0	40.8	71.2	73.2	52.1	36.7	71.1	1.7	64.2	33.6	57.6	28.6	79.1	51.1
工作能力	35.6	58.5	49.1	69.8	76.8	33.6	24.5	43.8	27.1	53.2	57.0	40.6	37.1	73.1	38.3
责任心	42.6	48.9	47.7	43.3	57.5	53.9	30.2	44.6	52.5	45.9	55.1	51.9	42.9	52.2	44.7
团结合作能力	45.9	17.9	32.0	36.1	15.0	18.4	13.7	32.2	44.1	19.3	41.1	23.6	20.0	38.8	23.4
性格外向	34.3	25.2	38.1	16.4	9.1	15.7	37.4	8.3	37.3	6.4	27.1	12.3	21.4	31.3	25.5
办公软件	8.2	49.1	20.1	9.5	37.8	3.7	0.7	1.7	2.5	11.9	11.2	16.0	2.9	29.9	10.6
形象气质	15.6	29.7	11.5	3.0	2.0	25.8	40.3	6.6	15.3	0.0	2.8	2.8	17.1	10.5	0.0
逻辑思维判断能力	16.9	7.2	16.6	27.5	9.1	5.1	3.6	4.1	18.6	5.5	5.6	2.8	10.0	19.4	8.5
学习能力	17.3	5.6	15.2	16.4	13.4	6.9	11.5	2.5	28.8	8.3	17.8	1.9	12.9	16.4	10.6
吃苦能力	17.6	8.5	9.1	7.2	8.3	7.4	15.8	5.0	24.6	9.2	15.9	22.6	14.3	1.5	8.5
身体健康	16.4	6.2	13.2	5.3	2.0	20.3	15.8	13.2	12.7	12.8	6.5	9.4	44.3	14.9	10.6
细心	5.1	19.4	13.5	10.5	35.8	8.3	11.5	14.1	5.1	11.0	15.0	11.3	7.1	23.9	17.0
上进心	14.9	6.6	5.9	5.9	2.4	2.3	24.5	6.6	27.1	3.7	2.8	0.9	7.1	7.5	4.3
应变能力	12.6	8.5	13.2	2.6	0.4	2.8	2.9	0.8	11.0	0.9	1.9	1.9	1.4	14.9	4.3
抗压能力	11.1	3.1	8.6	6.6	3.2	0.9	3.6	0.8	15.3	2.8	8.4	3.8	0.0	22.4	6.4
耐心	4.3	7.2	20.5	5.6	2.0	12.4	12.2	5.0	2.5	1.8	7.5	1.9	7.1	6.0	4.3
执行力	7.0	8.2	5.6	11.5	0.8	0.9	2.2	0.0	13.6	6.4	0.0	0.9	0.0	4.5	0.0
资格证书	0.4	0.8	0.7	0.0	30.7	37.3	8.6	36.4	0.0	3.7	0.9	12.3	20.0	22.4	14.9
外语能力	3.7	3.3	1.2	2.0	1.6	1.4	0.0	0.8	0.9	2.8	8.4	0.9	0.0	4.5	0.0
组织协调能力	2.0	3.1	1.7	2.6	1.2	2.3	0.7	0.0	0.9	0.9	0.0	6.6	0.0	9.0	0.0

协作能力和办公软件掌握情况等通用能力。护理、医生、药品生产等专业性较强的岗位对高职高专类求职者总体需求量占比较低,30%以上医护岗位要求求职者必须具备执业资格或资格证书,此类岗位对求职者的毕业专业有明显限制。除此以外,人际沟通能力、工作经验也是此类岗位关注的重点。见表2。

3 讨论

3.1 医药卫生类高职高专毕业生就业需要进行引导

面向医药卫生类高职高专毕业生的岗位主要来源于民营企业(72.33%)和中小型用人单位(20~499人规模的用人单位合计占比75.66%),招聘岗位主要来源于经济发达或人口数量较多的城市,招聘岗位占比最高的是销售、行政、客服等门槛较低、起步工资较低以及对人际沟通能力、工作经验、工作能力等核心通用能力要求较高的岗位。据调查,医药卫生类毕业生民营医院就业意向较

低,主要就业意向是国家公立医药卫生单位^[9-10],此类岗位仅占此次取样的招聘岗位的1%,医药卫生类高职高专毕业生就业供需错位失衡,这也是当前毕业生就业困难的主要原因之一。

医药卫生类高职高专院校应重视当前毕业生的就业观,适时向学生介绍医药卫生方向就业情况现状和劳动力市场需求情况。一方面帮助学生树立正确的就业观,选择合适的就业岗位,确定职业发展规划;另一方面应加强专业教育,提供专升本辅助,为有继续求学、提升学历需求的学生提供帮助。学校还应构建适应性教育模式,加强就业指导工作,保证医学人才输出质量^[11]。在注重专业知识教学的同时,加强实践教学,引导学生做好职业规划,积极获取相关执业证书,提升就业竞争力。

3.2 雇主对求职者的要求趋于综合化

根据各就业能力占比显示,雇主的要求是多层次且务实的,在对求职者的专业知识有一定要

求的基础上,还普遍要求求职者需具备人际沟通能力、责任心、团结协作等通用性能力。医药卫生类高职高专院校应重视对学生通用技能的培养,了解政府针对医疗行业的政策,引导医药卫生类高职高专毕业生将自我特质、所学专业知识与社会需求结合,提高就业质量^[9]。如开设通识类课程,加强人文素质教育;组织鼓励学生参加辩论、主持、体育等活动提高学生通用能力;积极联系企事业单位,拓展学生实习见习渠道,增强学生在就业市场的竞争力。

参考文献

- [1] 张中兴, 齐晓翠, 刘冬芳. 京津冀地区二甲以上医院人才需求情况调查报告[J]. 中国职业技术教育, 2016(20): 33-37.
 - [2] 史珍珍, 曾湘泉. 大数据在劳动力市场研究中的应用与展望[J]. 外国经济与管理, 2016, 38(7): 96-112.
 - [3] BEBLAV M, KUREKOVÁ L M, HAITA C. The surprisingly exclusive nature of medium- and low-skilled jobs: evidence from a slovak job portal[J]. Personnel Review, 2016, 45(2): 255-273.
 - [4] KUREKOVÁ L M, BEBLAV M, HAITA C et al. Employers' skill preferences across Europe: between cognitive and non-cognitive skills[J]. Journal of Education and Work, 2015, 29(6): 662-687.
 - [5] 毛宇飞, 曾湘泉, 祝慧琳. 互联网使用、就业决策与就业质量——基于 CGSS 数据的经验证据[J]. 经济理论与经济管理, 2019(1): 72-85.
 - [6] 史珍珍. 劳动力市场景气对企业岗位空缺持续时间的影响——基于网络数据的实证研究[J]. 中国人民大学学报, 2017, 31(6): 36-43.
 - [7] 谈益芬, 陈乾雄, 许小明, 等. 基于本科护理学生视角下预见见习活动存在问题的探究[J]. 重庆医学, 2016, 45(14): 2006-2008.
 - [8] 郭倩, 张研. 基于社会认知职业理论的医学院校就业指导教育策略分析[J]. 医学与社会, 2018, 31(10): 82-84.
 - [9] 郭嘉林, 杨小芝. 高职高专院校护理专业毕业生基层就业意愿及影响因素分析[J]. 卫生职业教育, 2017, 35(11): 121-123.
 - [10] 毛晨峰, 翁小瑜, 马苑, 等. 医学生民营医院就业意愿及其影响因素分析[J]. 中国高等医学教育, 2014(12): 21-22.
 - [11] 廖海霞, 马琨. 我国医学生结构性就业难的原因及对策探析[J]. 现代预防医学, 2018, 45(2): 380-383.
- (收稿日期 2019-07-04; 编辑 宋 芳)
-
- (上接第 119 页)
- [8] MEYER, JOHN P, ALLEN N J, et al. Commitment in the workplace: theory, research & application[J]. The Journal of Academic Librarianship, 1998, 24(2): 175.
 - [9] 饶龙华, 董芳, 庄奥丽. 组织承诺在护士心理资本与工作倦怠感关系间的中介效应研究[J]. 护理研究, 2016, 30(4): 444-447.
 - [10] TYLER D, MCCALLUM R S. Assessing the relationship between competence and job role and identity among direct service counseling psychologists[J]. Journal of Psychoeducational Assessment, 1998, 16(2): 135-152.
 - [11] MICHAELS C E, SPECTOR P E. Causes of employee turnover: a test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model[J]. Journal of Applied Psychology, 1982, 67(1): 53-59.
 - [12] 元琴. 泰安市儿科护理人员职业认同与离职意愿相关性研究[D]. 济南: 山东大学, 2017.
 - [13] 严丽娟, 翟继标. 上海某医院护理人员离职意愿与满意度调查[J]. 江苏卫生事业管理, 2018, 29(7): 34-38.
 - [14] 阿依加马力·萨力. 乌鲁木齐三甲医院护士心理资本、组织承诺及离职意愿现状研究[D]. 乌鲁木齐: 新疆医科大学, 2014.
 - [15] 孟润堂, 罗艺, 党连桃, 等. 护士离职意愿与组织承诺的相关性探讨[J]. 海南医学, 2012, 23(14): 137-140.
 - [16] 尹斐, 周郁秋, 贾红红, 等. 男护士心理资本、组织承诺与离职倾向的相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2012, 12(2): 85-87.
 - [17] 邓春艳, 汪蓉, 郭学珍, 等. ICU 护士心理资本与离职意愿的相关性研究[J]. 海南医学, 2016, 27(9): 1530-1532.
 - [18] 阿依加马力·萨力, 汪惠才, 王梅新. 乌鲁木齐市某三级甲等医院护士心理资本与离职意愿关系研究[J]. 护理研究, 2014, 28(4): 1299-1301.
- (收稿日期 2019-05-23; 编辑 王心竹)