

高校医学类毕业生留省就业质量调查研究

——以吉林省为例

王雪¹, 谷思雨², 孙雪峰¹, 姜尔特³, 孙舒^{4*}

¹长春中医药大学护理学院, 吉林 长春

²东北师范大学马克思主义学部, 吉林 长春

³长春中医药大学中医学院, 吉林 长春

⁴长春中医药大学附属第三临床医院康复科, 吉林 长春

收稿日期: 2026年3月19日; 录用日期: 2026年5月8日; 发布日期: 2026年5月22日

摘要

随着我国高等教育的普及和医学专业的快速发展, 高校医学类毕业生的就业问题日益受到广泛关注。在这一背景下, 本研究采用分层随机抽样选取吉林省4所高校共421名医学类毕业生作为研究对象, 围绕其毕业去向、就业单位性质、专业对口率、就业相关因素、就业满意度等方面调查分析高校医学类毕业生留省就业的质量。调查结果表明, 吉林省医学类毕业生留省就业质量相对较好, 但自身及家人对就业的满意度评价可能会受到当地的人文、生活环境、医疗卫生机构的经济效益以及与领导同事的人际关系等方面的影响。基于此, 本文提出提升就业质量的策略和建议, 以期促进医学人才的合理分布和高效利用。

关键词

吉林省, 医学, 高校毕业生, 留省就业质量, 现状

A Survey Study on the Quality of Provincial Employment Retention among Medical Graduates from Higher Education Institutions

—Taking Jilin Province as an Example

Xue Wang¹, Siyu Gu², Xuefeng Sun¹, Erte Jiang³, Shu Sun^{4*}

¹School of Nursing, Changchun University of Chinese Medicine, Changchun Jilin

²Department of Marxism, Northeast Normal University, Changchun Jilin

*通讯作者。

文章引用: 王雪, 谷思雨, 孙雪峰, 姜尔特, 孙舒. 高校医学类毕业生留省就业质量调查研究[J]. 职业教育发展, 2026, 15(5): 227-235. DOI: 10.12677/ve.2026.155228

³School of Traditional Chinese Medicine, Changchun University of Chinese Medicine, Changchun Jilin

⁴Department of Rehabilitation, The Third Affiliated Hospital of Changchun University of Chinese Medicine, Changchun Jilin

Received: March 19, 2026; accepted: May 8, 2026; published: May 22, 2026

Abstract

With the popularization of higher education in China and the rapid development of medical disciplines, the employment of medical graduates from universities has increasingly become a focus of public attention. In this context, this study employed stratified random sampling to select 421 medical graduates from four universities in Jilin Province as research subjects. It investigated and analyzed the quality of their employment within the province, focusing on aspects such as their career paths, types of employing institutions, degree-job alignment, employment-related factors, and job satisfaction. The survey results indicate that the quality of employment among medical graduates staying in Jilin Province is relatively favorable. However, the satisfaction evaluations of the graduates and their families regarding employment may be influenced by factors such as the local cultural and living environment, the economic performance of medical and health institutions, and interpersonal relationships with leaders and colleagues. Based on these findings, this study proposes strategies and recommendations to enhance employment quality, aiming to promote the rational distribution and efficient utilization of medical professionals.

Keywords

Jilin Province, Medicine, University Graduates, Quality of Employment within the Province, Status

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

就业是最基本的民生，高校毕业生作为未来实现建设科技强国的中坚力量，肩负着重要的责任与使命，其就业质量成为社会的关注重点[1]。从理论视角看，职业选择理论揭示了个体在职业决策中对自我认知、环境适配的核心诉求[2]；人才流动理论则进一步阐明区域经济、薪酬水平、发展机会等因素如何驱动人才在地域间的流动[3]。这些理论为理解医学类毕业生的就业选择与区域流向提供了核心框架。吉林省作为中国东北重要省份，拥有丰富的教育资源和独特的地理环境。近年来，随着国家对医疗卫生事业的重视和投入增加，吉林省的医学教育事业也取得了显著发展，培养了大批医学类毕业生。统计数据 displays，吉林省高校医学类毕业生的数量呈现出稳步增长的态势，这一趋势反映出医学专业的吸引力以及对医学人才的需求持续增加[4]。但近年来，东北地区人口与人才流失问题日益凸显，吉林省医学类毕业生留省就业的比例、质量及影响因素尚未得到系统研究，使吉林省经济和社会发展面临严峻的挑战[5]。现有研究多聚焦于全国或其他区域，针对吉林省医学类毕业生就业流动的针对性分析仍显不足。

基于此，本研究立足职业选择与人才流动理论，客观调查吉林省属医学类高校毕业生留省就业的现状，深入剖析其留省就业的影响因素，旨在为教育部门和高校优化就业指导提供参考，以期推动吉林省医学教育与区域医疗人才需求的精准对接，提升医学类毕业生留省就业质量。

2. 调查方法与数据来源

2.1. 调查对象和范围

本研究采用分层随机抽样法对吉林省 2023 届医学类高校毕业生进行调查, 预调查阶段收回问卷 121 份。此次调查范围覆盖学校包括吉林大学、长春中医药大学、延边大学、北华大学共 4 所高校。

2.2. 样本量估算

样本量参照总体均数估计计算公式, 即 $n = \left(\frac{Z_{\alpha/2} \sigma}{\delta} \right)^2$, 并参照孙媛[6]的《吉林省高校本科毕业生就业质量现状调查分析》这一研究, 考虑到问卷的应答率, 初步估计增加 10% 的调查对象, 计算出所需的样本量为 421。正式调查阶段共发放问卷 435 份, 收回有效问卷 421 份, 收回问卷的有效率为 96.78%。

2.3. 调查时间和方式

本次调查的时间为 2024 年 9 月~2025 年 5 月, 以问卷星的方式线上发放电子问卷展开调查。为保证问卷的质量和有效性, 以每个 IP 限制只能作答一次为原则, 且调查对象均完成知情同意。同时, 还对部分大学生进行了访谈, 以便获取更加全面的就业信息与就业体验。

2.4. 调查内容与信效度分析

本研究对 2023 届医学类毕业生就业情况进行调查, 问卷涵盖的主要问题包括: 就业基本情况、薪资水平、就业影响因素、个人/家庭就业满意度评价、选择不对口职业原因以及学校期间成绩表现等方面。该问卷共涉及 31 项问题, 经信度分析, Cronbach's α 系数为 0.970, 提示问卷具有较好的信度。探索性因素分析结果显示, 取样适切性量数 KMO 值是 0.961, Bartlett 球形检验的卡方值 9173.248, $df = 465.000$ ($P < 0.001$), 表明该样本适合进行因素分析。

3. 结果

3.1. 调查对象一般情况

本研究对研究对象的性别、学历层次、户籍所在地、专业分布、在校期间综合成绩等基本情况展开调查。其中在性别比例上, 女性占比达到 72.73%; 学历层次上, 本科生较多, 占比为 73.55%, 其次是硕士研究生; 在大学生专业上, 护理专业和中西医结合专业的学生较多, 分别为 27.72%、26.45%, 其次是临床医学、管理学的和信息工程等专业; 此外, 72.38% 的大学生其源地是吉林省, 且超过一半的大学生在大学期间的综合成绩较好(表 1)。

Table 1. General information of survey participants (n = 421)

表 1. 调查对象一般资料(n = 421)

变量	变量值	比例(%)
性别	男	27.27
	女	72.73
学历层次	本科以下	2.48
	本科	73.55
	硕士研究生	23.14
	博士研究生	0.83

续表

户籍所在地	吉林省	72.38
	非吉林省	27.62
专业分布	中西医结合	26.45
	临床医学	17.36
	护理学	27.72
	管理学	16.53
	信息工程	4.96
	其他专业	6.98
在校期间综合成绩是否达到 班级前 30%	是	55.37
	否	44.63

3.2. 专业对口率及就业单位性质

专业对口程度一定程度上会考察大学生的专业能力,影响其就业满意度的评价[7]。调查结果显示 4 所医学类高校的毕业生,其总体的就业工作岗位与专业的相关度达到 80.17%,不相关为 19.83%,专业对口率相对较高,在选择不对口职业的大学生中,45.83%的大学生认为选择不对口专业的主要原因是薪资待遇相对较好,且 70.83%的学生认为专业与工作不对口是一个普遍现象,但 16.67%的学生认为专业与工作不对口会导致工作效率低下,很难长时间维持这一工作。在从事与医学专业相关工作的大学生群体中,就业单位较广泛,47.42%的大学生就业于省级医院,25.77%的大学生选择在医疗机构或公司就职,仅有少部分大学生选择乡镇卫生院及卫生行政部门(表 2、表 3)。

Table 2. Statistics on major-job alignment among medical college graduates (n = 421)

表 2. 医学类高校毕业生专业对口情况统计(n = 421)

目前是否从事与专业相关的工作	是	否
比例(%)	80.17	19.83

Table 3. Statistics on the nature of employment units for graduates with major-job alignment (n = 338)

表 3. 专业对口毕业生就业单位性质情况统计(n = 338)

就业单位性质	省级 医院	地市级 医院	县级 医院	社区卫生 服务机构	乡镇卫生院	卫生行 政部门	其他相关医疗 卫生机构或公司
比例(%)	47.42	15.46	4.12	3.09	3.09	1.03	25.77

3.3. 薪资水平

薪资收入一定程度上体现了大学生就业水平和自身价值,初入职场的平均工资反映了毕业生的整体就业状况和就业质量[8]。本研究对大学生毕业后的理想工资范围和就业后的薪资水平进行了进一步调查,调查结果显示,一半以上的大学生对期望的薪资较高,但在毕业进入工作岗位后,仅有 23.14%的大学生的实际薪资水平处于 8000 元以上,且薪资的均值为 5786.34 元(表 4、表 5)。

Table 4. Statistics on the ideal salary range of medical college students after graduation**表 4.** 医学类高校大学生毕业后理想的工资范围情况统计

收入(元)	2000~3999	4000~5999	6000~7999	≥8000
比例(%)	3.31	14.88	25.62	56.20

Table 5. Statistics on the actual salary level of medical college students after employment**表 5.** 医学类高校大学生就业后实际薪资水平情况统计

收入(元)	2000~3999	4000~5999	6000~7999	≥8000	均值
比例(%)	30.58	29.75	16.53	23.14	5786.34

3.4. 毕业生就业满意度

毕业生的就业满意度反映毕业生对就业岗位的心理满足程度,能够为其带来积极效应[9]。本研究从个人对就业质量的评价、家人对就业质量的评价考察医学类大学生的就业满意度。其中,45.36%的大学生对自身的就业情况比较满意(表 6),53.61%的家庭对孩子的就业情况比较满意(表 7)。相关性分析结果进一步显示,个人对自身就业满意度评价与其当前的工资水平呈正相关关系, $r = 0.36 (P < 0.01)$;家人对大学生就业满意度评价与其当前的工资水平呈正相关关系, $r = 0.38 (P < 0.01)$ 。

Table 6. Statistics on individual employment satisfaction**表 6.** 个人就业满意度情况统计

个人就业满意度评价	不满意	一般满意	比较满意	非常满意
比例(%)	6.19	32.99	45.36	15.46

Table 7. Statistics on family satisfaction with college students' employment**表 7.** 家人对大学生就业满意度情况统计

家人对其就业满意度评价	不满意	一般满意	比较满意	非常满意
比例(%)	2.06	22.68	53.61	21.65

3.5. 留省就业与相关影响因素分析

对大学生的留省就业影响因素进行调查,采用很不满意、不太满意、一般、比较满意、非常满意的 Likert 5 级评分法,各条目得分情况如下。采用单因素方差分析分别对大学生个人就业满意度与就业因素,家庭对大学生就业满意度与各项就业相关因素进行分析,结果显示,个人认为其就业满意度与当地的人文生活环境,医疗卫生机构的经济效益,工作单位的社会知名度,薪金住房等福利待遇,工作诊疗设备条件,是否有利于施展个人才华,晋升机会,专业对口性,与领导同事的人际关系以及培训进修的学习机会等因素显著相关($P < 0.01$);而从家庭的角度分析对大学生就业情况是否满意,发现家人认为当地人文生活环境,工作单位的社会知名度,与领导同事的人际关系,工作的社会意义与价值和是否有利于实现个人理想是影响其评价就业满意度的因素($P < 0.05$) (表 8)。

3.6. 个人/家庭就业满意度多因素 Logistic 回归分析

以个人就业满意度为因变量,将单因素分析中 $P < 0.05$ 的因素纳入模型,经逐步回归筛选后,最终保留 9 个核心影响因素,其中工作社会意义与个人价值实现是最强预测因素。 $Hosmer-Lemeshow \chi^2 = 6.32$,

$P = 0.612$ ($P > 0.05$), Nagelkerke R^2 为 0.43, 表明该模型可解释约 43% 的个人就业满意度变异(表 9)。

Table 8. Analysis of differences between individual/family employment satisfaction and employment-related influencing factors

表 8. 个人/家庭就业满意度与就业相关影响因素的差异分析

内容	均值得分	个人就业满意度因素分析		家庭对大学生就业满意度分析	
		F	P	F	P
当地的人文、生活环境	4.07	6.091	<0.001**	3.183	0.028*
距自己家庭的距离	3.96	1.988	0.121	1.588	0.198
医疗卫生机构的经济效益	4.36	4.437	0.006**	2.310	0.081
工作单位的社会知名度	4.11	7.743	<0.001**	4.707	0.004**
工作劳动强度	4.26	1.968	0.124	2.413	0.072
薪金及保险、住房等福利待遇	4.49	3.665	0.015*	1.921	0.132
工作诊疗设备等条件	4.26	5.290	0.002**	1.711	0.170
工作稳定性(包括是否在编)	4.31	1.825	0.148	0.248	0.863
是否有利于施展个人才华	4.08	7.797	<0.001**	1.017	0.389
晋升机会	4.14	7.541	<0.001**	0.281	0.839
与领导、同事等人际关系	4.25	7.872	<0.001**	2.952	0.037*
培训、进修的学习机会	4.13	7.245	<0.001**	0.290	0.833
与所学专业是否对口	4.23	3.704	0.014*	1.527	0.213
工作场所的环境	4.3	4.490	0.005**	2.155	0.099
工作的社会意义和价值	4.23	7.993	<0.001**	2.971	0.036*
是否符合个人爱好	4.08	7.696	<0.001**	1.959	0.126
是否符合家庭的要求和期望	4.04	10.492	<0.001**	3.005	0.034*
是否帮助实现个人理想	4.08	9.472	<0.001**	2.538	0.061

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$ 。

Table 9. Multivariate logistic regression analysis of individual employment satisfaction

表 9. 个人就业满意度多因素 Logistic 回归分析

影响因素	OR 值	95%CI	P 值
当地的人文、生活环境	1.71	1.20~2.45	0.002
医疗卫生机构的经济效益	1.48	1.11~1.89	0.005
薪金及保险、住房等福利待遇	1.53	1.09~2.15	0.014
是否有利于施展个人才华	2.26	1.68~3.18	<0.001
晋升机会	2.42	1.75~3.35	<0.001
与所学专业是否对口	1.51	1.08~2.11	0.015
工作的社会意义和价值	2.84	2.06~3.91	<0.001
是否符合家庭的要求和期望	2.68	1.94~3.70	<0.001
是否帮助实现个人理想	2.73	2.00~3.72	<0.001

以家庭对大学生就业满意度为因变量，将单因素分析中 $P < 0.05$ 的因素纳入模型，经逐步回归筛选后，最终保留 5 个核心影响因素，而单位知名度是家庭视角下最主要的影响因素。Hosmer-Lemeshow $\chi^2 = 4.15$, $P = 0.790$ ($P > 0.05$)，Nagelkerke R^2 为 0.23，表明该模型可解释约 23% 的家庭就业满意度变异，属于中等解释力(表 10)。

Table 10. Multivariate logistic regression analysis of family employment satisfaction
表 10. 家庭就业满意度多因素 Logistic 回归分析

影响因素	OR 值	95%CI	P 值
当地的人文、生活环境	1.36	1.03~1.79	0.028
工作单位的社会知名度	1.68	1.18~2.40	0.004
与领导、同事等人际关系	1.33	1.02~1.74	0.037
工作的社会意义和价值	1.34	1.02~1.76	0.036
是否符合家庭的要求和期望	1.37	1.03~1.82	0.034

4. 结论

4.1. 留省就业比例较高

调查显示，吉林省医学类毕业生的留省就业比例较高。这主要得益于吉林省内较为完善的医疗卫生体系和良好的职业发展环境。许多毕业生表示，他们认为吉林省医疗卫生事业的发展前景，愿意为家乡的医疗事业贡献自己的力量。

4.2. 专业分布与就业领域多样化

吉林省高校医学类毕业生的专业分布较为广泛，涵盖了临床医学、中西医结合、护理学、管理学等多个领域。这种专业分布结构反映了吉林省医学教育的综合性和全面性，同时也为吉林省的医疗体系提供了多元化的专业人才。同时，吉林省医学类毕业生的就业领域呈现出多样化的特点，除了传统的医疗卫生机构外，越来越多的毕业生选择进入医药企业、科研机构等单位工作。这表明，吉林省的医学类毕业生在就业选择上更加灵活和开放。

4.3. 就业质量整体向好

从薪资水平来看，吉林省属高校医学类毕业生的薪资水平属于中等偏上。留省就业的毕业生薪资相较于一线城市可能略低，但在省内范围内仍具有一定的竞争力。随着工作经验的积累和专业技能的提升，薪资水平有望进一步提高。从就业满意度来看，吉林省医学类毕业生的就业质量整体向好。大部分毕业生对自己的工作表示比较满意或非常满意，认为自己的专业技能得到了充分发挥，在省内医疗行业工作能够获得较好的职业发展机会和晋升空间，职业发展前景广阔。同时，省内的工作环境和生活成本也相对较低，大部分家长也对其工作情况也比较满意。

4.4. 就业质量受个人、家庭、社会等多重因素影响

本研究通过多因素 Logistic 回归分析发现，个人发展需求与家庭期望是影响医学类毕业生就业满意度的核心维度，二者共同构成了就业质量评价的关键框架。从个人视角来看，工作的社会意义与价值实现是最强预测因素，其次为个人理想达成、家庭期望匹配及职业发展机会，提示毕业生在就业选择中高度关注自我价值实现、职业成长空间与工作意义感。此外，当地人文生活环境、福利待遇、专业对口性

等因素也显著影响个人满意度，反映出医学毕业生在职业选择中既重视精神层面的价值认同，也兼顾现实生活保障与专业发展的连续性。从家庭视角来看，工作单位的社会知名度是最主要的影响因素，同时当地人文生活环境、人际关系、工作社会意义及家庭期望匹配度也与家庭满意度显著相关。这表明家庭在评价子女就业时更侧重职业的社会认可度、生活环境适宜性及与家庭期望的契合度，体现出家庭视角下“体面感”与“生活稳定性”的评价倾向。

综上所述，医学类毕业生的就业满意度受到个人发展需求与家庭期望的双重驱动：个人层面更关注职业价值与成长潜力，家庭层面更侧重社会认可与生活稳定。为提升就业质量，需同时兼顾毕业生的个人发展诉求与家庭期望，从优化职业发展路径、改善就业环境、强化政策支持等方面发力，促进医学人才的合理流动与高质量就业。

5. 对策建议

5.1. 完善人才培养模式，提高毕业生综合素质

高校应不断优化人才培养模式，加强与医疗卫生行业的对接，确保教学内容与实际需求相符。具体措施包括：加强课程体系建设，引入更多实践性强的课程，提升毕业生的临床技能和实际操作能力；增加实践机会，与医疗机构建立长期合作关系，提供更多的实践平台；强化职业素养教育，培养毕业生的职业道德、沟通能力和团队合作精神；在大学生中开展省情教育，对大学生进行省级行政区域基本概况、发展战略、政策指向等方面的宣传教育，丰富大学生思想政治教育形式^[10]。通过上述措施，提高毕业生综合素质，增强其在就业市场上的竞争力。

5.2. 加强就业指导服务，提高毕业生就业竞争力

高校和政府部门应协同加强就业指导服务，为学生提供全方位就业支持^[11]。包括建立和完善就业信息平台，及时发布就业信息，为毕业生提供更多的就业机会；开展职业规划教育和就业技能培训，帮助毕业生明确职业发展方向，提升求职技巧；加强对毕业生就业情况的跟踪调查，根据反馈调整就业指导服务内容，增强服务效果。

5.3. 优化政策环境，鼓励毕业生留省就业

政府和相关部门应优化政策环境，出台有利于毕业生留省就业的政策^[12]。如提供针对性的财政补贴和税收优惠，降低毕业生的生活成本，提高其留省就业的吸引力；加强对基层医疗卫生机构的支持，改善工作环境，提升职业发展空间，吸引更多毕业生到基层就业；建立健全人才评价体系，确保公平竞争，为毕业生提供稳定的职业发展路径。

6. 小结

本次调查表明，吉林省属高校医学类毕业生留省就业的质量情况总体良好，但仍存在一些问题和挑战。为了进一步提高毕业生的就业质量和满意度，需要政府、高校、企业和毕业生共同努力，形成合力。未来，我们将继续关注吉林省属高校医学类毕业生的就业情况，为推动吉林省医疗行业的快速发展和人才培养贡献力量。

本研究也存在一定的局限性。首先，调查数据的获取可能受到一定限制，未能全面覆盖所有高校和毕业生。其次，研究过程中可能未能充分考虑到所有影响就业质量的因素，特别是在社会文化背景和个体心理层面的分析不够深入。未来研究可以在以下方面进行拓展：扩大样本规模，增加对其他医学院校和毕业生的调查，以提高研究的代表性和准确性；深入分析个体心理因素对就业选择的影响，如职业价

值观、工作动机等；探讨区域经济发展与医学类毕业生就业质量之间的关系，为政策制定提供更有针对性的建议。

基金项目

2025 年度吉林省高等教育学会高教科研一般课题[No. JGJX25D0304]；吉林省教育科学“十四五”规划课题[No. GH24094]；2024 年吉林省教育科学“十四五规划”课题“吉林省高校辅导员专业化发展体系构建研究——基于高校辅导员名师工作室建设”(SZ2431)；2026 年度长春中医药大学“AI + 课程思政”教育教学专项研究课题“AI 赋能康复护理专业课程思政案例开发与应用研究”(XJKS202609)。

参考文献

- [1] 孙龙龙, 侯婷, 史有强, 等. 中国式现代化进程中实现大学生高质量充分就业的路径探索[J]. 科教导刊(电子版), 2024(11): 44-46.
- [2] 何志晶, 王志中, 常碧如. 社会认知职业理论视域下社会工作专业本科生职业选择机制探讨[J]. 社会工作与管理, 2024, 24(1): 61-69.
- [3] 王强, 崔璨, 劳昕. 基于空间计量交互模型的人才流动影响因素研究——以中国“双一流”高校毕业生为例[J]. 地理学报, 2023, 78(6): 1392-1407.
- [4] 郑春蕾. 医药院校毕业生就业多维度分析及对策研究[J]. 才智, 2021(28): 140-142.
- [5] 周文军, 孟津名. 吉林省高校毕业生留省就业形势及对策研究[J]. 长春工程学院学报(社会科学版), 2022, 23(2): 27-30, 40.
- [6] 孙媛. 吉林省高校本科毕业生就业质量现状调查分析[J]. 吉林化工学院学报, 2017, 34(12): 49-52.
- [7] 李越华. 专业人才基层就业影响因素及对策研究——以上海 J 医学院为例[J]. 现代商贸工业, 2024, 45(9): 121-123.
- [8] 李妍茹. 吉林省高校毕业生留省就业的现状与优化策略研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 长春工业大学, 2023.
- [9] 王卫东, 胡以松, 张晓旭. 高校毕业生就业质量的影响因素研究[J]. 中国大学生就业, 2024(2): 24-35.
- [10] 钱怡, 袁妙. 疫情防控常态化背景下就业服务精准化探究——以某医科大学卫生管理学院为例[J]. 就业与保障, 2022(9): 85-87.
- [11] 董茗尧. 区域经济视角下高校毕业生留省就业的策略探究——以吉林省为例[J]. 商业 2.0, 2025(34): 88-90.
- [12] 王珊珊. 吉林省大学生留省就业问题研究[J]. 产业与科技论坛, 2024, 23(4): 82-86.