

中医药院校访企拓岗效应分析与效果评价*

——以B中医药大学为例

王利 许美琳 王子涵 任钧鸿 于欢[#]

(北京中医药大学 北京 100029)

摘要:目的 评估中医药院校访企拓岗专项行动的实施效果,为优化策略、提升学生就业质量提供依据。**方法** 以B中医药大学为例,采用描述性统计与可视化方法,分析2018—2023年毕业生就业去向数据及2022—2023年访企拓岗单位信息,并分析88家受访单位在学生招聘数量上的变化。**结果** 访企拓岗行动成效显著,近半数受访单位相较突发公共卫生事件前增加了高校毕业生招聘量,有效稳定了就业形势,尤其体现在大型企业和三级医院。但也存在走访单位地域高度集中于京内,京外辐射不足;就业结构单一,医院占比高,基层医院和医药企业拓展不足;走访集中期与企业招聘决策窗口期错配;现行人才培养模式与“新医科”及产业对复合型人才需求存在脱节等局限。**结论** 访企拓岗是促进中医药院校毕业生高质量就业的有效举措,但仍处于探索阶段。需着力优化地域战略布局、拓宽单位类型谱系、调整行动节奏以匹配招聘周期、深化产教融合推动人才培养供给侧结构性改革,从而构建长效机制,提升行动实效。

关键词: 访企拓岗;中医药院校;高等教育;就业工作

中图分类号:G641

doi:10.3969/j.issn.1003-305X.2026.03.339

Effect analysis and evaluation of enterprise visits and job expansion in TCM colleges and universities: Take B University of Traditional Chinese Medicine as an example*

WANG Li, XU Meilin, WANG Zihan, REN Junhong, YU Huan[#]

(Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 100029, China)

Abstract: Objective To evaluate the implementation effectiveness of the “enterprise visits and job expansion initiative” in Traditional Chinese Medicine colleges and universities, and to provide basis for optimizing strategies and improving graduate employment outcomes. **Methods** Taking B University of Traditional Chinese Medicine as an example, descriptive statistics and visualization methods were used to analyze the employment destination data of graduates from 2018 to 2023 and the data on enterprises and institutions visited under this initiative from 2022 to 2023. The changes in recruitment numbers from 88 surveyed units were examined. **Results** The initiative achieved significant outcomes. Nearly half of the surveyed units increased their recruitment of graduates from the university compared with that before the public health emergency, which effectively stabilized the employment situation, especially in large enterprises and tertiary hospitals. However, several limitations were identified: a high geographical concentration of visited units within Beijing, with insufficient outreach to regions beyond; a singular employment structure dominated by hospitals, with

王利,男,硕士,讲师

[#]通信作者:于欢,女,硕士,讲师,E-mail:bucmyuhuan@163.com

*基金项目:北京市高等教育学会大学生就业创业研究分会课题(No. DXSJCFHMS2025002; No. DXSJCFHMS2025008);高校毕业生就业协会规划课题(No. GJXY2025N074);北京中医药大学教育教学改革专项课题(No. XJYZ25004);高校毕业生就业协会高等学校教育数字化转型研究专题(No. GJX25Z2051)

inadequate expansion into primary care institutions and pharmaceutical enterprises; a misalignment between the peak period of visits and enterprises' recruitment decision-making cycles; and a disconnect between the current talent cultivation model and the demand for interdisciplinary talents under the "New Medicine" paradigm and industry needs. **Conclusion** The "Enterprise Visits and Job Expansion Initiative" is an effective measure to promoting the high-quality employment of graduates from colleges and universities of Traditional Chinese Medicine, but it is still in the exploratory stage. Efforts should be made to optimize the regional strategic layout, diversify the types of engaged units, align the initiative's schedule with recruitment cycle, deepen the integration of production, teaching and research, and promote the supply-side structural reform of talent cultivation, so as to build a long-term mechanism and improve the effectiveness of action.

Keywords: enterprise visits and job expansion; TCM colleges and universities; higher education; employment service

党的十八大以来,中国一直将就业工作放在治国理政的突出位置,实施就业优先战略^[1]。高校作为高层次人才的培养基地,每年为社会输送大量高层次人才,是高校立德树人的具体体现。为了进一步提升高校学生就业质量,开拓就业岗位、创造就业机会,2022年,教育部启动“全国高校书记校长访企拓岗促就业”专项行动,文件要求高校领导班子新开拓用人单位不少于100家,以求促进高校毕业生更加充分更高质量就业,并逐渐形成常态化发展趋势^[2]。

中医药院校毕业生就业具有专业特色明显的特点,其就业行业相对集中,因此,中医药院校访企拓岗工作的开展,具有靶向明确的特点。开展访企拓岗既能有效向用人单位推荐毕业生,同时也为多维度人才培养与校企合作制造机会、搭建平台。研究以B中医药大学2018—2023年毕业生就业去向与B中医药大学2022年和2023年访企拓岗数据为研究对象,检验访企拓岗行动成效,同时分析毕业生就业选择特点和单位招聘特点。为后续访企拓岗工作的开展提供理论依据与数据支持,不断提升高校访企拓岗效果,助力高校毕业生高质量就业。

1 资料与方法

1.1 资料来源

本研究所使用的B中医药大学2018—2023年毕业生就业去向与访企拓岗工作走访单位情况由B中医药大学招生与就业处提供。学生就业去向信息包括学生学历、性别、就业企业等信息。访企拓岗走访单位信息包括走访单位名称,走访时间等信息。

研究中有关访企拓岗的新闻简报全文,来自B中医药大学2022年1月—2024年12月,发布于其学校官方网站及其二级学院网站的内容。

1.2 研究方法

采用统计描述法开展研究。访企拓岗工作开展情况方面,针对2022年与2023年走访单位信息,借助Excel2013,对走访单位的时间及数量等信息进行统计,形成走访单位月势图,借助微词云软件对规范后的单位名称进行中文分词与关键词词频统计,并生成可视化词云图,之后对所呈现的分布特征及变化趋势进行描述性分析。针对有关走访单位的简报全文,借助基于中文分词的词频统计方法和Python3.11.3信息技术,对全文内容进行分词清洗和量化统计,生成词云图,并对关键词特点进行描述性分析。

访企拓岗工作开展效果方面。选取2022年开展访企拓岗单位,剔除多层面开展访企拓岗产生重复受访单位12家,确定88家为观察对象。借助企查查软件查询走访单位详细信息,并依照《统计上大中小微型企业划分办法(2017)》(国统字〔2017〕213号),根据规模对走访单位进行分类。对近6年B中医药大学毕业生在走访单位的就业情况进行描述性统计分析。将学生按照毕业时间分为2018—2019年突发公共卫生事件前、2020—2021年突发公共卫生事件期间分别与2022—2023年访企拓岗开展后的学生就业情况变化进行比较,以此检验走访效果。

2 结果

2.1 访企拓岗工作开展情况

从走访单位名称看,2022年与2023年走访单位的词频云图,最高频词云为北京市,表明B中医药大学访企拓岗的主要目标为京内企业。排名第二的高频词为有限公司,这表明B中医药大学访企拓岗的主要对象为企业。词频较高的另一组词包括“医

院”“社区卫生”,这表明医疗机构是访企拓岗的主要对象。在词频图中,江苏省、陕西省、河北省出现频次较高。具体见图1。



图1 2022—2023年访企拓岗单位访问情况高频词

从企业走访时间看,2022年走访的100家企业,走访时间主要集中在3—8月,其中以3月与4月走访单位数最高,分别为25家和34家,完成全年超过50%的走访任务。2022年7月与8月形成本年度走访的第2次高峰,分别为12家和17家,其余月份除12月走访1家外,其他月份均未进行企业走访。2023年走访的144家企业,其走访时间进度趋势与2022年趋势相同。整体均呈现为集中在3月与8月期间开展,分别为22家和67家。相较于2022年,除3月、7月、8月外,各月份走访单位数均较去年同期有所上涨。

从访企拓岗内容看,B中医药大学访企拓岗工作公开发布简报中:最高词频为“毕业生”“就业”,即展示出访企拓岗工作主要开展的目的是服务毕业生就业工作,可见访企拓岗工作开展目标明确。同时,访企拓岗的参与主体是“书记”“学院”,具有较高词频。访企拓岗主要目标企业为医院。就访企拓岗工作中主要谈论的内容,除去“访企拓岗”“工作”这些高频词外,“合作”“发展”“交流”亦作为高频词出现。具体见图2。

2.2 访企拓岗工作开展效果

2022年,走访单位共88家,其中,各级医院44家,包括三级医院19家、二级医院11家、一级医院15家;各型企业37家,包括大型企业15家、中型企业11家、小微企业11家;此外,还有其他单位6家(卫健委等事业单位)。这88家受访单位,61家位于



图2 访企拓岗简报高频词

北京地区、27家位于北京以外地区。

访企拓岗后2022与2023年企业招聘学生数相较于突发公共卫生事件之前即2018—2019年而言,有42.05%的用人单位增加B中医药大学学生招聘人数,34.09%的用人单位保持招聘人数不变。就不同规模企业接收毕业生而言,有46.7%的大型企业增加招聘B中医药大学毕业生人数,有54.5%以上的中小型企业保持招聘数量不变。就不同级别医院而言,57.9%的三级医院增加B中医药大学毕业生招聘人数,45.45%的二级医院增加B中医药大学毕业生招聘人数,但仍有45.45%的二级医院减少招聘人数,接近50%的一级医院增加或保持B中医药大学毕业生的招聘人数不变。就用人单位所在位置而言,49.2%的京内企业增加招聘B中医药大学毕业生人数,京外企业增加招聘人数的仅占25.09%,但有51.9%企业保持招聘人数不变。

访企拓岗后2022年与2023年企业招聘学生数相较于突发公共卫生事件期间即2020—2021年而言,有36.36%的用人单位增加B中医药大学学生招聘人数,有34.09%的用人单位保持招聘人数不变。就不同规模企业接收毕业生而言,60.0%的大型企业增加B中医药大学毕业生招聘人数,54.5%的中小型企业保持数量不变。就不同级别医院而言,接近50%的三级医院增加或保持不变B中医药大学毕业生的招聘人数。45.45%的二级医院增加B中医药大学毕业生招聘人数,但仍有36.3%的二级医院减少招聘人数。40%的一级医院对B中医药大学毕业生的招聘人数保持不变。就用人单位所在位置而言,42.6%的京内企业增加B中医药大学毕业生招聘人数,京外企业增加招聘人数仅占22.2%,但有55.6%企业保持招聘人数不变。具体见表1、表2。

表1 访企拓岗后与突发公共卫生事件前招聘学生人数变化情况[n(%)]

分类	企业			医院			地区	
	大型企业	中型企业	小微企业	三级医院	二级医院	一级医院	北京	北京以外
增多	7(46.7)	3(27.3)	3(27.3)	11(57.9)	5(45.5)	6(40.0)	30(49.2)	7(25.9)
不变	2(13.3)	6(54.5)	8(72.7)	2(10.5)	1(9.1)	7(46.7)	16(26.2)	14(51.9)
减少	6(40.0)	2(18.2)	0(0.0)	6(31.6)	5(45.5)	2(13.3)	15(24.6)	6(22.2)
总数	15	11	11	19	11	15	61	27

表2 访企拓岗后与突发公共卫生事件期间招聘学生人数变化情况[n(%)]

类型	企业			医院			地区	
	大型企业	中型企业	小微企业	三级医院	二级医院	一级医院	北京	北京以外
增多	9(60.0)	0	3(27.3)	9(47.4)	5(45.5)	5(33.3)	26(42.6)	6(22.2)
不变	3(20.0)	6(54.5)	7(63.6)	2(10.5)	2(18.2)	6(40.0)	15(24.6)	15(55.6)
减少	3(20.0)	5(45.5)	1(9.1)	8(42.1)	4(36.3)	4(26.7)	20(32.8)	6(22.2)
总数	15	11	11	19	11	15	61	27

2.3 于受访单位就业学生情况

就不同学历学生于受访单位就业整体情况来看,硕士学位学生是在受访单位工作的主要人群,占比47.8%,但呈逐年下降趋势。本科学历学生在2019—2021年占比处于逐年递增的趋势,从2022年开始占比下降。博士学位学生在受访单位工作的占比呈现逐年上升的趋势,在2021年出现大幅下降后逐步恢复。此外,就受访单位的整体类型而言,

医院是学生的主要就业去向占比高达74.7%,统计发现,从2018年起,占比呈逐年下降的趋势,直至2023年占比有所提升。前往企业工作的学生占比呈逐年上升趋势。整体而言,2018—2023年访企拓岗企业工作的学生占毕业生总数的8.81%。前往受访单位工作学生占比最高的年份为2018年与2019年,分别占当年毕业生总数的9.44%和10.50%。具体见表3。

表3 于受访单位就业学生情况[n(%)]

毕业年份	学历			就业单位			于受访单位就业学生总数	毕业生总数
	本科	硕士	博士	医院	企业	其他		
2018	50(23.6)	116(54.7)	46(21.7)	168(79.2)	44(20.8)	0(0.0)	212(9.44)	2 246
2019	38(17.7)	125(58.1)	52(24.2)	169(78.7)	45(20.9)	1(0.5)	215(10.50)	2 048
2020	52(22.4)	117(50.4)	63(27.2)	179(77.2)	50(21.6)	3(0.2)	232(8.57)	2 707
2021	102(40.0)	119(43.1)	55(19.9)	202(73.2)	65(23.6)	9(3.2)	276(8.41)	3 281
2022	84(31.4)	111(41.4)	73(27.2)	178(66.4)	80(29.9)	10(3.7)	268(7.83)	3 421
2023	95(29.7)	140(43.7)	85(26.6)	242(75.6)	73(22.8)	5(1.6)	320(8.95)	3 576
总计	421(27.6)	728(47.8)	374(24.6)	1138(74.7)	357(23.5)	28(1.8)	1 523(8.81)	17 279

3 讨论

3.1 行动显著稳定就业总量,但地域辐射效果呈现明显分化

通过访企拓岗专项行动的实施,近50%的受访单位扩大对B中医药大学毕业生的招聘规模。作为主要生源地的河北、河南、山东等省份,成为访企拓岗的重点区域,东北地区访企拓岗数量少,毕业生待遇较低,而北京、上海、江苏、浙江等经济发达城市备受毕业生青睐。超过50%的受访单位在当前宏观经济环境下维持既往的招聘规模,B中医药大学毕业生就业形势趋于稳定。然而,深入分析受访单位地域分布发现,2022—2023年访企拓岗受访单

位数据呈京内单位集中化特征。推测此现象成因涉及高校对属地便利资源的依赖、首都北京强大的就业拉力,以及毕业生倾向于在院校地或户籍地就业的普遍规律^[3]。因此,相较京内单位取得的成效,面向京外单位的访企拓岗效能存在一定落差,其辐射广度与深度亟待提升。

3.2 医校合作强化人岗匹配优势,然就业结构单一化态势显著

从受访单位类型看,医院与医药企业构成B中医药大学访企拓岗的核心,体现了鲜明的中医药院校特色。数据显示,接收毕业生的受访单位中,医院占比高达74.7%;近半数受访医院增加对B中医

药大学学生的招聘,其中,三级医院增幅尤为突出,行动成效显著。同时,B中医药大学积极贯彻国家引导毕业生服务基层的就业优先战略与乡村振兴战略,对一级基层医疗卫生机构开展访企拓岗。但总体来看,无论是访企对象还是毕业生实际就业单位,均以三甲医院为主,这可能与中医药专业和临床岗位的高对口性、深厚的医校合作传统、三甲医院在职业发展前景与社会认可度方面的优势相关。值得注意的是,伴随国家深化医药卫生体制改革,特别是分级诊疗制度的推进,二级医院在争创三级过程中展现出强劲的人才吸纳潜力,故未来亟须加大对二级医院的工作力度,从而有效疏解就业集聚、规避同质化竞争、多元化访企、精准化拓岗。

3.3 行动执行高峰期与企业招聘决策窗口期存在显著错位

2022年3月,教育部发布《关于开展全国高校书记校长访企拓岗促就业专项行动的通知》^[4],B中医药大学积极响应国家号召,迅速部署落实,当年3月即启动工作,2个月内高效完成59家单位的走访拓岗。受高校学年工作周期影响,5—7月学生离校期间,行动频次显著降低。8月暑假期间,B中医药大学再次发力形成年度第2次工作高峰,基本完成教育部既定任务,避免了突击情况^[5]。然而,9月开学后工作持续性明显不足。B中医药大学访企高峰期集中于3—4月,与企业常规招聘决策窗口期9—10月存在错位。成因可归结为教育部政策多在年初发布,带来任务时限与考核压力;该时段临近毕业季,在就业压力倒逼形势下行动规划缺乏科学性;高校对用人单位招聘规律有认知偏差。这种时间错配客观上削弱了访企拓岗行动对用人单位实际招聘决策的即时影响力,限制了工作成效。

3.4 多部门协同初显成效,但人才培养供给与产业升级需求存在张力

就业就是民生,是高校立德树人育人体系的重要组成部分。访企拓岗工作以其内容务实、目标明确、聚焦于毕业生高质量充分就业为成效显著之关键。B中医药大学党委高度重视,书记亲自带队走访推荐毕业生,彰显就业工作的优先地位。B中医药大学充分发挥学院对人才培养的重要作用,依据各学院学科特色与学生就业特点,基于企业需求实施“精准对接”,组织相关学院一同走访,极大地提升工作的针对性和有效性。近5年数据显示,共有1523名毕业生通过此渠道进入受访单位就业,占毕业生总数的8.81%。其中,以研究生为主体,契合

国家发展新质生产力对高层次人才的迫切需求。然而,面对国家“新医科”建设对“应用型、复合型”人才的更高要求,以及深化产教融合、校企合作的政策导向^[6],现行人才培养模式表现出滞后性,人才供给侧结构性改革势在必行。

4 分析与建议

4.1 面向区域协调与潜力释放的地域布局优化

想要突破地域局限,就需立足国家区域协调发展战略与乡村振兴战略,放眼全国拓展就业资源版图。首要举措为打破集中化格局,拓展新兴就业增长极。中国西部地区医疗资源需求旺盛,但存在技术水平相对滞后、卫生投入效率有待提升等问题^[7]。高校应精准对接国家西部大开发及健康扶贫等政策红利,主动与地方政府、医疗机构、高校及企业建立区域就业联盟,深化人才交流派遣、医疗机构建设、重大科技项目联合攻关等领域的合作,充分释放西部医疗健康产业对优质岗位的需求潜力。同时,加强西部就业优惠政策与国家战略意义的宣传教育,将其融入“三全育人”体系,引导学生树立服务国家需要的正确就业观,提升投身西部建设的使命感与主动性。为平衡京内外就业比例,可依据“属地原则”重点开拓主要生源地用人单位,组织在校生成暑期社会实践——学生“访企拓岗”,引导毕业生自主了解生源地用人单位;结合毕业生就业流向与单位招聘计划,动态调整招生策略,适度扩大京外尤其是西部地区生源比例,引导人才返乡就业,构建“招生-培养-就业”的良性互动循环^[8]。

对于缺乏前期合作基础的区域,可充分发挥校友资源的战略纽带作用。校友作为宝贵的社会资本,在人才推荐与招聘决策中具有独特影响力。高校应着力构建校友-在校生互动平台,促进双方在学业、就业、情感联结等多维度交流^[9];利用校友渠道精准锚定京外招聘需求稳定、发展前景良好的优质企业,实现人才、技术等资源的互惠共赢;将校友会打造为访企拓岗的有效延伸,除引导校友企业返校招聘外,更可组建由“校友+在校生”构成的多元化访企团队,精准对接目标区域,有力促进跨区域就业合作,组织校友课堂、校友返校宣讲等活动,嫁接校友和在校生桥梁,搭建校友企业岗位共享平台,寻求就业机会,拓宽就业渠道。

4.2 对接行业发展趋势推动就业结构多元化

面对就业结构单一化,首要提升医药健康类企业在拓岗中的比重,紧密对接国家“健康中国2030”战略与医药产业创新驱动转型趋势。随着健康中

国行动持续推进、医药研发投入猛增^[10],大健康产业与生物医药领域已成为新质生产力重要增长点。面对产业升级新态势,高校需突破固有思维定式,以学院为主体,依据毕业生专业特点、学历层次,重点拓展创新型医药企业、健康管理机构等新业态优质岗位;聚焦行业对中医药“医工结合”“医理结合”等复合型人才的需求,优化课程体系,增设前沿交叉学科内容,完善多学科融合培养模式^[11],以“一部六院”项目为重要抓手,聚焦中医药拔尖创新人才培养的核心命题,务求推动教育链与产业链、创新链的有机衔接,实现教育创新和产业升级,探索出一条深具中医药特色、符合时代要求的拔尖创新人才培养之路;锻造出一批能够扛起传承创新大旗、引领中医药未来的卓越人才,推动就业结构多元化,通过持续提升人岗匹配度构筑坚实的“专业护城河”。

同时,优化医院层级覆盖、强化基层就业导向亦极为重要。得益于国家“医疗联合体”和分级诊疗制度的大力推进,二级及以下医院服务量显著提升^[12],对补充基层卫生人才提出刚性需求。高校应把握机遇,提高一、二级医院的访企拓岗力度,可依托“丹心计划”等项目,与基层医院共建就业实训基地,联合开发特色课程模块,加强基层就业政策宣讲与职业发展指导,并组织学生实地考察,培养对基层医疗环境的认同感,积极探索“订单式”人才培养模式,与基层医疗机构合作制定培养方案,定向输送具备高岗位胜任力的中医药人才。

4.3 提升访企拓岗实效性的行动优化与反馈机制

行动实效性的提升关键在于走访计划的前置化与灵活性、校企的实时沟通。首先,解决时间错配问题,实施“学期走访+假期调研”的双轨制访企拓岗模式。利用寒暑假窗口期,提前深入目标单位开展系统性调研,全面掌握其招聘规划、用人需求及周期特点,为学期内的精准走访奠定基础。学期内特别是企业招聘决策的关键期是9—10月^[13],应加大走访频次与深度,力求直接影响其用人决策。同时,积极运用大数据技术如企查查等,实时监测目标行业与区域的人才需求动态变化,牢牢把握市场脉搏、提升资源投放精准度。其次,建立健全就业动态跟踪与反馈评估机制,保障合作长效性。构建校企信息共享平台,实现就业信息的实时更新与互通。设立专门部门或岗位,对合作单位及已就业毕业生持续追踪调查,系统收集用人单位对毕业生质量、学校培养满意度的反馈及毕业生职业发展状

况。基于双向反馈结果实行科学评估,动态调整访企拓岗计划与人才培养方案。对重点合作单位实施“走访—回访—效果评估”的全周期管理,密切跟进其人才需求变化与岗位调整方向,形成稳定、高效的人才输送与就业保障闭环,切实提升拓岗行动的转化率与可持续性。

4.4 深化基于产教研融合的人才培养供给侧结构性改革

解决就业供需错配的核心在于强化校企深度合作,推动产教研融合走深、走实。高校应基于访企拓岗评估结果,遴选招聘稳定性高、合作潜力大的优质单位,开展多层次、实质性合作,如共建产业学院、联合实验室、高水平实习实训基地等,帮助学生在真实产业环境和项目实践中磨炼能力、认知社会;鼓励和支持师生开展以产业需求为导向的创新创业活动,联合企业进行技术攻关与成果转化,实现拓岗行动与科研合作、成果转化的有机结合,以教育链、产业链、创新链、人才链的协同联运推动产教研融合^[14]。

高校教育体制改革需双管齐下。一方面,建立市场导向的专业动态调整机制,将用人单位的反馈作为优化课程体系、调整专业设置与招生计划的主要依据,积极增设符合产业发展前沿的交叉学科专业,对严重脱离市场需求、就业困难的专业实施预警甚至停止招生;另一方面,全面推广“双导师制”,配备校内专业导师的同时,聘请行业资深专家担任产业导师,参与社会实践、教学设计和就业指导等,实现校内外师资互补,全方位提升学生综合素质,逐步构建起校企协同育人体系,以提高人才水平、促进毕业生高质量就业为重点,不断深化人才培养供给侧结构性改革,为加快建设教育强国、科技强国、人才强国提供坚实支撑。

5 结语

访企拓岗工作的开展,有效助力学生就业水平与就业质量的提升。作为2022年新提出的工作方式,相关工作机制仍在积极探索过程中,长效机制的构建具有急迫性与必然性。研究以B中医药院校2018—2023年毕业生数据作为研究对象,具有一定的局限性,未能准确反馈访企拓岗成效,有待访企拓岗稳步开展,产生新数据,弥补其局限性,力争有效评价访企拓岗效果,为访企拓岗的策略制定提供数据支持,助力学生高质量就业。

(下转第43页)