本文引用: 刘远哲, 廖菁, 胡雯静, 陈聪. 中医药研究生就业质量的影响因素及提升路径研究: 以湖南中医药大学为例[J]. 湖南中医药大学学报, 2026, 46(10): 2176-2181.

中医药研究生就业质量的影响因素及提升路径研究
——以湖南中医药大学为例

刘远哲[1],廖菁[2],胡雯静[1],陈聪[1]*
1.湖南中医药大学,湖南 长沙 410208;2.湖南医药学院,湖南 怀化 418000

〔摘要〕在“健康中国”战略深入推进和中医药事业传承创新发展的背景下,中医药研究生就业质量直接关系到中医药人才队伍建设与行业高质量发展。本研究以湖南中医药大学中医学、中药学、中西医结合、针灸推拿等专业的硕士研究生为调查对象。采用问卷调查法,从个体、高校、行业3个层面剖析中医药研究生就业质量的核心影响因素,共发放问卷400份,回收有效问卷380份,有效回收率为95.00%。调查显示,中医药研究生就业以医疗卫生机构(占就业群体的62.37%)和教育科研机构(占就业群体的14.21%)为主,在湖南省内就业的比例为75.53%,在省会城市就业的比例为67.89%;基于“客观指标+主观评价”双维度评价体系的分析发现,就业质量整体情况为中等偏上,月薪在6 001~12 000元区间的人数占比为60.53%,但工作生活平衡主观满意度最低(仅占29.09%);56.32%的受访者存在就业焦虑与职业迷茫。本研究基于客观调查数据,从价值引领与职业规划、专业化就业与创新创业指导、吸引高层次人才与岗位适配3个层次,提出具备湖南中医药大学特色的可落地的提升路径,为中医药高层次人才高质量就业提供理论参考与实践依据。

〔关键词〕中医药;研究生;就业质量;影响因素;提升路径
〔中图分类号〕R2 〔文献标志码〕A 〔文章编号〕doi:10.3969/j.issn.1674-070X.2026.10.027

The influencing factors and improvement pathways of employment quality among Chinese medicine postgraduates: a case study of Hunan University of Chinese Medicine

LIU Yuanzhe[1], *LIAO Jing*[2], *HU Wenjing*[1], *CHEN Cong*[1]*
1. Hunan University of Chinese Medicine, Changsha, Hunan 410208, China;
2. Hunan University of Medicine, Huaihua, Hunan 418000, China

〔**Abstract**〕In the context of the in-depth advancement of the "Healthy China" strategy and the ongoing inheritance and innovation of Chinese medicine, the employment quality of Chinese medicine postgraduates directly affects the construction of the talent team and the high-quality development of the Chinese medicine industry. This study surveyed the master's degree candidates majoring in Chinese medicine, Chinese materia medica, Integrated Chinese and Western Medicine, and Acupuncture-Moxibustion and Tuina at Hunan University of Chinese medicine. A questionnaire survey was administered, and the core factors affecting the employment quality of Chinese medicine postgraduates were analyzed from three levels: the individual, universities, and the industry. A total of 400 questionnaires were distributed, and 380 valid questionnaires were recovered, with an effective recovery

〔收稿日期〕2026-02-11
〔基金项目〕湖南省教育科学“十四五”规划专项课题(XJK23BXJ022)。
〔通信作者〕* 陈聪,女,硕士,教授,硕士研究生导师,E-mail:chencong@hnucm.edu.cn。

rate of 95.00%. The survey showed that Chinese Medicine postgraduates were mainly employed in medical and health institutions (62.37%) and educational and research institutions (14.21%). In terms of employment location, 75.53% chose to work within Hunan Province, and 67.89% were concentrated in the provincial capital. Analysis based on the dual-dimensional evaluation system of " objective indicators + subjective evaluation" reveals that the overall employment quality is at an upper-middle level: 60.53% of the respondents earned a monthly salary of 6,001-12,000 yuan, while work-life balance received the lowest subjective satisfaction rating (only 29.09%); 56.32% of the respondents experienced employment anxiety and career confusion. Based on objective survey data, this study proposes implementable improvement pathways with the characteristics of Hunan University of Chinese Medicine from three dimensions: providing value guidance and career planning, strengthening specialized employment and innovation - entrepreneurship guidance, and attracting high-level talents while improving job matching. This study aims to provide theoretical references and practical bases for the high-quality employment of high-level Chinese medicine professionals.

〔**Keywords**〕 Chinese medicine; postgraduates; employment quality; influencing factors; improvement pathways

中医药在促进我国经济社会发展和保障人民群众健康方面发挥着重要的作用[1-2]。高层次医学人才的培养与就业，正是推动中医药传承创新和医疗卫生体系持续发展的重要支撑[3-4]。医学专业研究生培养作为我国高端医学人才队伍建设的主要途径，其就业状况不仅关乎个体价值的实现，更关乎医疗卫生体系的稳定与可持续发展[5-8]，而中医药人才是医疗卫生单位不可或缺的人才队伍之一[9]。现有研究多聚焦于宏观政策、就业现状描述或高校就业指导，针对地方中医药院校的专项研究不足，就业质量评价多偏重就业率、薪资等客观指标，影响因素分析也较分散[10-12]。本研究以湖南中医药大学为例，通过调查中医药研究生就业质量现状，分析影响因素，探讨提升路径，为提高中医药研究生就业质量提供参考，助力中医药传承发展。

1 对象和方法

1.1 研究对象

采用随机抽样法，选取湖南中医药大学中医药相关专业硕士研究生。纳入标准：(1)湖南中医药大学研究生；(2)专业包括中医学、中药学、中西医结合、针灸推拿等；(3)学历类型涵盖学术型硕士(学硕)和专业型硕士(专硕)。共发放问卷 400 份，回收 400 份，有效问卷 380 份，有效回收率为 95.00%。

1.2 研究方法

参考相关研究[13]，结合中医药行业就业需求制订《中医药研究生就业质量与影响因素调查问卷》，通过线上填写问卷、线下走访调查与发放问卷结合方式收集数据。问卷内容包括：(1)人口学信息；(2)就业质量(含客观指标与主观评价)：客观指标有就业地域、单位类型、薪资、专业对口、编制与五险一金、签约时长等；主观评价有岗位匹配度、岗位胜任力、职业满意度、晋升空间预期、工作生活平衡满意度等；(3)能力短板、就业难题与提升需求；(4)高校就业服务需求与建议。就业质量采用“客观指标+主观评价”双维度评价。

1.3 统计学方法

采用双人录入法建立数据库，剔除无效数据后，采用 SPSS 26.0 软件进行统计分析。计数资料以频数(n)和百分比(%)表示，计量资料以“$\bar{x}\pm s$”表示；组间比较采用χ^2 检验。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 就业去向客观指标

2.1.1 单位类型分布 在中医药研究生就业去向中，医疗卫生机构占比最高；其次为教育科研机构、党政机关、医药企业和其他去向。医疗卫生机构内部层级分布中，省级三甲医院占医院就业群体的占比最高，其次为地市级医院，县级及以下基层医疗机构最少。详见表 1。

2.1.2 就业地域分布 就业省份主要集中在湖南省，其次为广东省，其余分散在其他省份。从城市层级来看，省会城市/计划单列市占比最高，一线城市(北、上、广、深)占比和地级市占比较高，县级市/县城和乡镇/农村占比较低。详见表 1。

2.1.3 薪资水平分布 中医药研究生月薪水平占比最高的区间为 6 001~8 000 元和 12 001 元及以上，其次为 8 001~10 000 元、10 001~12 000 元；此外，4 001~6 000 元占较低，4 000 元及以下占最低。月薪 6 001~12 000 元的中医药研究生合计占比超过半数。详见表1。

表 1 就业去向客观指标分布情况(n=380)

Table 1 Distribution of objective indicators of employment destination (n=380)

指标类型	选项	n	占比/%
单位类型	医疗卫生机构	237	62.37
	教育科研机构	54	14.21
	党政机关	35	9.21
	医药企业	29	7.63
	其他	25	6.58
就业地域层级	省会城市/计划单列市	258	67.89
	一线城市(北上广深)	46	12.11
	地级市	43	11.32
	县级市/县城	25	6.58
	乡镇/农村	8	2.11
就业省份	湖南省	287	75.53
	广东省	42	11.05
	其他省份	51	13.42
薪资区间	4 000 元及以下	16	4.21
	4 001~6 000 元	47	12.37
	6 001~8 000 元	87	22.89
	8 001~10 000 元	72	18.95
	10 001~12 000 元	71	18.68
	12 001 元及以上	87	22.89

注:医疗卫生机构内部层级分布中(n=237),省级三甲医院 162 人(占医院就业群体的 68.35%)、地市级医院 51 人(21.52%)、县级及以下基层医疗机构 24 人(10.13%),其中省级三甲医院占比最高,其次为地市级医院,县级及以下基层医疗机构最少。

2.2 不同特征研究生就业差异

2.2.1 学历类型差异 中医药专业型研究生进入临床医疗机构就业的比例显著高于学术型研究生,差异有统计学意义(P<0.001);学术型中医药研究生则进入教育科研机构就业的比例显著高于专业型研究生,差异有统计学意义(P<0.001)。详见表 2。

表 2 不同学历类型研究生就业单位类型差异分析[例(%)]

Table 2 Difference analysis of employment institution types among postgraduates with different degree types [n(%)]

学历类型	n	临床医疗机构	教育科研机构
学术型硕士	60	35(58.33)	25(41.67)
专业型硕士	320	275(85.94)	45(14.06)
χ^2		25.620	23.942
P		<0.001	<0.001

2.2.2 专业方向差异 在就业层级方面,中医临床类、中西医结合类、针灸推拿类研究生就业层级较高,其中针灸推拿类研究生占比最高,中医临床类研究生次之,中西医结合类研究生居第三,而中药学类研究生就业层级相对较低。在薪资水平方面,中西医结合类研究生对薪资水平的满意度最高,中医临床类研究生次之,针灸推拿类研究生排在第三,中药学类研究生对薪资水平的满意度最低,与其他三类专业方向存在明显差距。在岗位匹配度方面,针灸推拿类、中医临床类和中西医结合类研究生岗位匹配度均超过90%,其中针灸推拿类最高;而中药学类研究生岗位匹配度相对较低,与前三者存在一定差异。详见表 3。

表 3 不同专业方向研究生就业指标差异分析[例(%)]

Table 3 Difference analysis of employment indicators among postgraduates in different specialties [n(%)]

专业方向	n	就业层级	薪资水平	岗位匹配度
中医临床类	157	56(87.50)	62(56.36)	39(92.86)
中西医结合类	91	23(85.19)	46(62.16)	22(91.67)
针灸推拿类	77	24(88.89)	29(53.70)	24(96.00)
中药学类	55	18(58.06)	21(42.86)	16(80.00)

2.2.3 性别就业差异 男、女中医药研究生在职业稳定性诉求、工作生活平衡考量上存在差异。女性研究生对职业稳定性与工作生活平衡的关注度高于男性;而在就业地域和创新创业意向上,男性高于女性。详见表 4。

表 4　不同性别研究生部分就业选择与诉求差异分析[例(%)]

Table 4　Difference analysis of selected employment choices and demands among postgraduates of different sexes [*n*(%)]

性别	*n*	就业地域	创新创业	职业稳定性	工作生活平衡
男	149	73(58.40)	21(72.41)	47(30.13)	8(24.24)
女	194	52(41.60)	8(27.59)	109(69.87)	25(75.76)

注:该题为多选题,仅为不同性别研究生部分就业选择与诉求各项人数之和为选择人数(343 人),不等于总样本量(380 人);表中括号内为各因素内的性别构成比(%),其余受访者选择了其他因素。

2.3　就业质量主观评价结果

本研究从 5 个维度评价中医药研究生就业质量的主观感受,整体正向评价占主导:岗位匹配度以“比较匹配”占比最高,岗位胜任力以“基本能够胜任”占比最高,职业满意度“比较满意”超半数,晋升空间预期以“比较可观”占比最高,工作生活平衡则“一般”评价最多。详见表 5。

表 5　就业质量主观评价权重结果

Table 5　Results of subjective evaluation levels of employment quality

评价层次	选项	占有效样本总数的比例/%
岗位匹配度	完全匹配	42.81
	比较匹配	45.48
	一般匹配	9.03
	完全不匹配	2.68
岗位胜任力	完全能够胜任	20.74
	基本能够胜任	61.87
	勉强能够胜任	15.72
	无法胜任	1.67
职业满意度	非常满意	18.06
	比较满意	52.51
	一般	24.75
	不满意	4.68
晋升空间预期	非常广阔	15.38
	比较可观	49.16
	一般、不明确	30.77
	几乎没有晋升空间	4.69
工作生活平衡满意度	非常满意	6.35
	比较满意	22.75
	一般	48.16
	不满意	22.74

2.4　就业决策、难题与能力提升需求

中医药研究生选择工作时,排名前三的考量因素分别为薪酬福利、职业发展前景、工作氛围。就业过程中面临的主要难题依次为就业焦虑与职业迷茫、就业竞争激烈、自身专业能力欠缺、岗位匹配度不足等。能力提升需求排名前五的依次为人工智能与数字化医疗相关技能、临床实操与疑难病例处置能力、医患沟通与人文关怀能力、科研设计与成果转化能力、求职应聘与职业规划能力。详见表 6。

表 6　就业决策、难题与能力提升需求分布情况

Table 6　Distribution of employment decisions, difficulties, and needs for capacity improvement

指标类型	选项	*n*	占有效样本总数的比例/%
就业决策考量因素	薪酬福利	196	51.58
	职业发展前景	137	36.05
	工作氛围	34	8.95
就业难题	就业焦虑与职业迷茫	214	56.32
	就业竞争激烈	77	20.26
	自身专业能力欠缺	43	11.32
	岗位匹配度不足	23	6.05
	其他问题	23	6.05
能力提升需求	人工智能与数字化医疗相关技能	299	78.68
	临床实操与疑难病例处置能力	263	69.21
	医患沟通与人文关怀能力	160	42.11
	科研设计与成果转化能力	147	38.68
	求职应聘与职业规划能力	120	31.58

注:能力提升需求为多选题,各选项百分比之和可能大于 100%。

3 讨论

3.1 影响因素分析

3.1.1 个体层面 超过半数研究生存在就业焦虑与职业迷茫,表明研究生从毕业离校至迈入职场的过程中普遍面临较大的心理压力与职业不确定性。职业规划不清晰可能使研究生难以形成明确的求职目标;招聘信息筛选困难可能增加求职过程中的时间成本;行业认知不足则可能削弱其对岗位与自身匹配度的判断,进而加剧就业焦虑与职业迷茫。在就业地域选择方面,研究生更倾向于经济较发达和职业发展机会较多的地区,而对基层岗位的就业意愿相对不足。

3.1.2 高校层面 当前高校就业指导服务多以通用型课程和集中式宣讲为主,针对中医药研究生的专业化与精准化就业指导不足。调查显示,大多数研究生存在就业焦虑与职业迷茫,其中职业规划不清晰占比最高,提示当前就业指导工作在职业规划、行业认知和心理调适等方面覆盖不足。高校创新创业教育仍存在短板,课程多为选修,覆盖面窄,实践平台不足,缺乏与医疗机构、医药企业、创投机构的深度合作。

3.1.3 行业层面 中医药研究生毕业人数增加,而部分省级三甲医院编制岗位供给相对紧张,招聘要求趋于严格,多数研究生反映就业竞争激烈。基层医疗资源配置不足,基层机构设备、薪酬、晋升、科研平台等条件有限,对高层次人才吸引力弱。中医药大健康产业需要产业思维、市场认知和综合运营能力,研究生能力储备与新兴岗位需求存在脱节。

3.2 提升路径

3.2.1 强化价值引领与职业规划 构建全周期就业价值观教育体系。前期开展行业认知与职业规划教育,接下来开展就业价值观引导,毕业年级开展就业政策与职业素养教育。①加强基层就业政策宣传,引导中医药类毕业研究生把职业选择嵌入中医药传承创新发展的国家战略布局,推动求职认知从“找工作”发展为“夯基础、强能力”转变,在服务中医药事业振兴中实现个人价值与国家需求的同频共振。通过宣传选调生、西部计划、援疆援藏、“三支一扶”、基层医疗专项招聘等,邀请基层优秀校友分享经验,提升毕业生专业认知、奉献精神和服务意识。②拓宽就业视野,将毕业生就业与服务“大健康”产业相结合,引导研究生关注医药研发、健康管理、中医药文化传播、医药监管、医疗保险等“新主场”。③将职业生涯规划教育贯穿研究生培养全过程,分层分类指导;针对中医学、中药学、中西医结合临床、针灸推拿等专业组建专属就业指导小组,定期开展专业宣讲、实践体验、简历修改与面试模拟;搭建本校就业信息平台,定向推送省内岗位,建立就业需求台账,实现人岗精准匹配;对就业困难研究生实行优先推荐基层医疗、规培、科研助理等岗位;完善基层就业激励,给予专项补贴、评优倾斜等。

3.2.2 完善专业化创新创业与就业指导 在完善全周期就业服务方面,应强化专业化、精准化、全周期指导,建立分层分类就业服务体系,完善就业信息平台和就业需求台账,加强职业规划、行业认知和心理调适教育。在创新创业赋能方面,构建“课程教学—平台支撑—实践赋能—激励保障”四位一体双创教育体系。开设中医药创新创业管理、健康产业商业模式、医药成果转化、创业法律与政策等课程,采用案例教学、项目式教学、沙盘模拟等方式。鼓励跨专业选修商业管理、人工智能课程,培养“中医药+专业+商业+数字技能”复合型人才。设立双创奖学金,完善成果认定,将双创成果纳入评奖评优和毕业考核。

3.2.3 吸引高层次人才与岗位适配 围绕人工智能与数字化医疗相关技能、临床实操与疑难病例处置能力、医患沟通与人文关怀能力、科研设计与成果转化能力、求职应聘与职业规划能力等需求,优化课程与培训模块。增设数字化医疗、人工智能应用等前沿内容,强化实践教学,促进研究生能力储备与产业新兴岗位需求相衔接。

紧扣“健康中国”战略和中医药行业发展需求,优化课程体系,落实分类培养。专业型硕士构建“临床核心课程+实操实训课程+职业素养课程”体系,强化临床轮岗和技能考核;学术型硕士构建“科研核心课程+成果转化课程+产业实践课程”体系。联合湖南省卫生健康委、湖南省中医药管理局、医疗机构和医药企业开展岗位需求调研,动态优化课程内容。

联合附属医院、校友企业、基层社区等共建实践基地，实行“双导师制”，提升岗位胜任力。主动对接湖南省教育厅、湖南省卫生健康委、中医药管理局，争取政策支持，推动基层中医药人才保障政策落地。建立常态化访企拓岗机制，每年挖掘优质岗位。整合校友资源，建立中医药行业校友就业联络站。推动用人单位优化招聘机制，避免“唯学历、唯论文”，更加注重实践能力和岗位胜任力。构建“人才培养—就业对接—职业发展”全链条协同联动机制。

4 结语

中医药研究生高质量就业有助于促进个人职业价值实现和中医药事业传承创新发展。就业工作应紧扣行业趋势和研究生核心诉求，从优化人才培养、强化观念引领、完善就业服务、推动岗位适配等方面综合施策，提升研究生核心竞争力，促进更高质量、更充分就业。本研究为横断面调查，未来可开展 3~5 年纵向追踪，建立就业质量动态监测数据库，为持续优化人才培养和就业服务提供实证依据。

参考文献

[1] 王星星, 李琪, 董玥, 等. 政策工具视角下《中医药发展战略规划纲要(2016—2030 年)》政策量化分析[J]. 西部中医药, 2024, 37(11): 88-91.

[2] 郭海峰, 黄宏. “十四五”中医药发展规划背景下的中医人才培养[J]. 中医药管理杂志, 2022, 30(22): 43-45.

[3] 胡蝶, 丁海霞, 刘娟, 等. 新医科背景下临床医学硕士专业学位研究生培养质量评价指标体系构建研究[J]. 中国卫生事业管理, 2025, 42(2): 201-206.

[4] 阎元, 向阳. 临床医学研究生职业生涯规划课程实践与思考[J]. 医学教育研究与实践, 2025, 33(6): 825-830.

[5] 董浩, 陈超, 虞燕波. 北京某高校附属医院医学专业研究生就业情况调查研究[J]. 医学教育管理, 2024, 10(2): 222-227.

[6] 王利, 李楠, 石森, 等. 医学院校研究生就业育人路径探索[J]. 合作经济与科技, 2023(23): 91-93.

[7] 庄潇. 临床医学硕士研究生就业去向分析研究[J]. 卫生职业教育, 2024, 42(17): 101-104.

[8] 尤薏茹.“三全育人”视域下临床医学研究生职业意识教育的路径探索[J]. 卫生职业教育, 2024, 42(10): 8-11.

[9] 岳铭坤, 叶利军. 中医药专业学生基层就业意愿及影响因素分析[J]. 湖南中医药大学学报, 2020, 40(7): 909-912.

[10] 沈宏春, 刘勇, 陈小雪, 等. 医学专业学位硕士研究生职业发展影响因素分析[J]. 中国中医药现代远程教育, 2023, 21(14):162-163.

[11] 赵荣仙, 王辛丹, 李波, 等. 临床医学硕士研究生的就业问题与对策研究[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(1): 95-98.

[12] 张思怡. 医教协同背景下医学生职业生涯规划教育研究[D]. 重庆: 重庆医科大学, 2023.

[13] 王朝旺. 高校中医药研究生就业质量评价及政策优化研究: 以贵阳市为例[D]. 贵阳: 贵州大学, 2025.

（本文编辑　禹纯顺）