

的获奖人员与社区康复骨干人员。

参考文献:

[1] 王凭,杜平. 医学院校社区康复医学(治疗学)专业人才培养建议[J]. 齐齐哈尔医学院学报, 2012, 33(9): 1204-1205.
 [2] 许晓惠,张俊. 以就业为导向构建社区康复专业课程体系的探索与实践[J]. 重庆医学, 2012, 41(26): 2783-2784.
 [3] 罗治安,陈卓颐,罗洪英,等. 高职康复治疗技术专业人才培养模式探索与实践[J]. 中国康复理论与实践, 2009, 15(4): 398-400.
 [4] 李润琴,黄春,李增春. 高职高专康复治疗技术专业人才培养模式的改革研究[J]. 黔南民族医专学报, 2012, 25(1): 67-70.

[5] 罗洪英,陈卓颐. 专业建设促进人才培养——首批国家示范性高职院校社区康复专业建设成效报告[J]. 卫生职业教育, 2010, 28(2): 27-29.
 [6] 李光辉,许晓惠. 社区康复专业校外实习基地的实践教学模式探索[J]. 中国科教创新导刊, 2012, 7(1): 71.
 [7] 徐冬晨,何侃. 基于行动导向的高职社区康复专业实践教学体系的探索[J]. 卫生职业教育, 2012, 30(12): 8-9.

(收稿日期:2013-04-10 修回日期:2013-05-22)

涉外护理专业学生出国就业影响因素调查分析

徐国辉,秦博文

(承德护理职业学院,河北承德 067000)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2013.25.051

文献标识码:B

文章编号:1671-8348(2013)25-3071-02

涉外护理专业旨在培养涉外型国际护理人才。随着全球化进程的加快,知识与人才的跨国交流日趋频繁,特别是全球护理人才的短缺,为中国护理人员创造了更多迈出国门、进入国际市场就业的机会,也为涉外护理专业的发展提供了广阔的空间^[1]。近年来,全国许多卫生职业院校相继开办了涉外护理专业,并将毕业生出国就业率作为评价教育质量的一项重要指标。本文通过对本院涉外护理专业在校生的调查分析,全面了解影响出国就业的各种因素,为涉外护理专业的出国就业指导提供一些参考性的意见与建议。

1 对象与方法

1.1 对象 选取本院 2010 级涉外护理专业学生为调查对象,共 457 人。

1.2 方法 采用问卷调查法,自行设计“涉外护理专业出国就业影响因素调查问卷”,该问卷内容主要有个人、家庭和社会 3 个方面。其中,个人因素包括个人出国意向、出国就业的动机、出国就业最低起薪等。家庭因素主要包括父母支持情况、家庭经济情况等;社会因素主要包括学院因素,如老师、同学及学院出国就业的环境氛围等以及家庭和朋友的帮助。为了减少答题误差,提高回收率,调查员确定为涉外护理专业各任课教师。调查前首先对任课教师进行培训,对需要注意和易引起歧义的地方进行讲解,然后由任课教师在 2 周内利用上课时间完成学生问卷调查。

1.3 统计学处理 所有的调查原始数据由专人录入 EXCEL 表格,调查数据采用 SPSS18.0 统计软件进行处理分析。

2 调查结果

2.1 基本情况 本次调查对象为 2010 级高职涉外护理专业学生,目前已完成了在校期间所有涉外护理课程的学习,并进入毕业实习阶段。本次调查共发放问卷 457 份,回收有效问卷 436 份,有效回收率 95.4%。在 436 名学生中女生占 90.4%,独生子女占 67.8%。

2.2 个人因素

2.2.1 出国意向 在回收的 436 份有效问卷中,有出国意向 175 人,占 40.1%。

2.2.2 个人出国意向与入学选择专业动机比较 选择专业动机与出国意向相一致的占 77.08%,见表 1。

2.2.3 个人选择出国就业的动机 在出国就业动机中,改善个人和家庭的经济状况的 68 人(38.86%);解决个人就业问题的 60 人(34.29%),二者共占 73.15%。除此之外,目的是为提高学历的 15 人(8.57%),提高英语水平 10 人(5.71%),向往国外生活的 9 人(5.14%),其他 13 人(7.43%)。

表 1 出国意向与选择专业动机比较分析(n)

选择专业动机	出国就业意向			合计
	出国就业	国内就业	不确定	
出国就业	121	30	6	157
国内就业	36	150	39	225
不确定	18	16	20	54
合计	175	196	65	436

2.2.4 出国就业最低起薪 在 175 名有出国意向的调查者中,认为最低起薪每月在 5 000 元(人民币)以上,其中 5 000~<6 000 元 80 人(45.71%),6 000~<7 000 元 73 人(41.71%),7 000~<8 000 元 8 人(4.57%),8 000~<9 000 元 4 人(2.29%),9 000~<10 000 元 2 人(1.14%),10 000 元以上 1 人(0.57%)。

2.3 家庭因素

2.3.1 家庭支持情况 只有 23.39%的家庭支持子女出国就业,55.74%家庭不同意出国。20.87%的家庭不干涉子女出国。

2.3.2 家庭收入情况与出国就业的关系 对家庭收入在 5 万

作者简介:徐国辉(1968~),副教授,硕士,主要从事卫生统计、社区护理方面的研究。

元以下和 5 万元以上的子女有出国就业意向的人数进行统计分析, 差异有统计学意义 ($\chi^2 = 15.04, P < 0.05$), 见表 2。

表 2 家庭收入 5 万元以下与 5 万元以上的子女出国就业意向比较分析

家庭收入	n	出国意向	比例 (%)
5 万元以内	292	153	52.4
5 万元以上	79	22	27.8
合计	371	175	47.17

2.4 社会因素 在入学填报志愿中选择国内就业和不确定的共 279 人, 其中, 54 人发生改变, 选择了出国就业, 其原因为学院因素 (老师、同学及学院出国就业的环境氛围等) 43 人 (79.63%), 家长因素 6 人 (11.11%), 朋友因素 2 人 (3.70%), 其他 3 人 (5.56%)。在入学前选择国外就业和不确定的 211 人, 其中, 46 人改为国内就业。其原因为英语成绩低 26 人 (56.52%), 出国费用高 12 人 (20.09%), 父母反对 4 人 (8.70%), 朋友因素 2 人 (4.35%), 其他 2 人 (4.35%)。

3 讨 论

3.1 涉外护理专业在校生的就业意向将直接反映毕业后的就业方向。 本次调查涉外护理专业学生具有出国意向的仅占 40.14%, 这一比例远远低于学院专业培养目标。究其原因主要有以下两方面的因素。首先, 随着中国经济的迅速发展, 人均收入明显增加, 以挣钱为目的的“护士出国热”已明显降温。96% 的学生认为在国外就业最低月薪应在 5 000 元 (人民币) 以上, 这样原来出国就业占主体的一些中东国家 (月薪 3 000~5 000 元人民币左右) 就失去了吸引力。其次, 由于涉外护理专业多为女生且为独生子女, 使得 55.74% 家长不同意子女出国就业, 这也是造成出国就业意向偏低的主要另一因素。

3.2 “改善个人和家庭的经济状况”和“解决个人就业问题”是涉外护理专业学生选择出国就业的主要驱动因素。 家庭收入在 5 万元以下和 5 万元以上的子女出国就业意向具有明显的

差别, 低收入家庭的子女多选择出国就业。但高额的出国费用, 又会使这些低收入家庭的学生望而却步。可见, 解决低收入家庭学生出国费用问题是提高出国就业率的一个有效途径。因此, 建议卫生主管部门要制订护士出国就业的鼓励政策, 规范中介机构的 market 行为, 为困难学生提供贷款帮助。学校要积极拓宽护士输出渠道, 降低出国成本, 甚至可以与社会组织合作以基金会的形式解决学生出国费用的问题^[2]。

3.3 学校的环境因素对学生就业意向的改变起到了重要作用。 老师、同学及学校出国就业的环境氛围促成学生由国内就业转变为国外就业。同时英语成绩差和出国费用高也会使学生由国外就业转变为国内就业。因此, 提高国外就业率首先要营造出国的氛围, 如将国外文化知识引入课堂, 邀请国外就业的毕业生回校做报告、强化教师的引导作用、使学生在这种环境下受到潜移默化的影响。同时, 推进涉外护理专业课程体系改革, 引进国外护理教育模式, 力争与国外护理课程对接。加强英语教学, 提高英语应用能力, 使语言水平能够达到出国的要求, 这些措施都将增强学生出国就业的自信心, 从而提高出国就业率。

3.4 本院涉外护理专业为专科层次, 生源主要来自于省内, 属于欠发达地区。 本次调查仅能反映专科层次、欠发达地区涉外护理专业学生出国就业的意向及其影响因素。不同地区和不同的学历层次其出国就业影响因素也有所不同, 各学校应根据本地区的特点在出国就业上采取不同的措施。

参考文献:

- [1] 李丽, 赵江海. 涉外型护理人才选送的实践与体会[J]. 中华医院管理杂志, 2007, 23(5): 340-341.
- [2] 董振花. 探析中国涉外护士国外就业现状及对策[J]. 卫生职业教育, 2010, 28(15): 82-83.

(收稿日期: 2013-03-10 修回日期: 2013-05-22)

(上接第 3067 页)

长远意识。

以上管理模式作为医院整体医疗软实力水平高低的具体体现, 如何将这种软实力转化为经济实力而纳入全院的经济目标考核也是推动这一改革的关键, 可从医院完成的经济指标中按一定比例提取信息费奖励给图书馆或自主经营加监督管理。只有这样, 人力物力才能尽善其用, 才能调动从业人员的主观能动性, 变被动工作为主动工作, 真正为医院医务人员和患者提供便捷、优质的个性化服务。

4 医学图书管理未来的发展方向

医院图书馆工作应作为未来医院信息资源管理的前沿窗口, 必须具备新的思路、新的变化、新的格局和新的面貌来应对不断迎来新的挑战。未来医院图书馆的发展和空间也将随着社会、经济的快速发展而逐步延伸和扩大。因此, 医院图书馆在加大硬件投入的同时, 还应注重提高图书管理人员的技能和素质的提高。才能真正建设好符合现代化医院需要的图书馆, 真正为临床医务人员和患者提供高质量的、个性化服务。

参考文献:

- [1] 李姝云. 医院图书馆发展现状及展型[J]. 医学信息学杂

志, 2012, 33(12): 65-67.

- [2] 国莉. 论信息时代图书馆的数字化管理[J]. 长春中医药大学学报, 2008, 24(4): 470.
- [3] 孟怀珍. 论图书馆管理的创新服务[J]. 内江科技, 2010, 5(3): 13-15.
- [4] 史文峰, 李哲, 许凤琴. 浅谈医院图书馆数字化建设[J]. 中国中医药现代远程教育, 2012, 10(17): 145-156.
- [5] 任鹏. 网络环境下医院图书馆建设与服务[J]. 医学信息学杂志, 2012, 33(6): 75-77.
- [6] 陈志兴. 网络环境下医院图书馆服务的新模式[J]. 中华医学图书情报杂志, 2012, 21(5): 42-43.
- [7] 朱佳敏. 网络环境下医院图书馆的个性化服务[J]. 现代医院, 2012, 12(3): 129-131.

(收稿日期: 2013-03-10 修回日期: 2013-06-22)