

# 年轻的男护理员 这个行业需要你

## 我国老年人口已达2.64亿 至少需要200万名护理员



江苏常州一家养老机构医护人员正带领老人做康复训练。新华社发

### ■ 现状

#### 养老护理员招工难

目前,养老护理人员短缺已经成为制约养老服务体系发展的瓶颈问题。

记者在多地调查发现,目前的情况,一个养老护理员平均要照顾7到8位老人,养老护理员工资待遇少,劳动强度大,很多人都不愿意从事养老护理工作,养老护理员招工难已经成为普遍现象。

养老护理人员年龄偏大已经成为养老行业的普遍现象,由于护理工作的特殊性,年轻的护理员根本不愿意从事这种“伺候”人的工作。统计数据显示,上海养老护理员队伍平均年龄偏高,已达50.9岁,大专及以上学历仅占4.4%,而且学历水平偏低。

记者在调查中发现,除了招工难,在现有的护理员队伍中,女性护理员占到了护理员总数的绝大多数。在成都的一家养老机构,41名护理人员中,男护理员只有3名。相对来说,男护工对照护工作有利一些,可是10个男护工可能留下来的就1到2个。

#### 养老职业教育竞相发展

来自教育部信息显示,2019年,全国共设置高职老年保健与管理、护理等相关专业点1200个左右,中职老年人服

务与管理等相关专业点700个左右,增补中职智能养老服务专业。养老职业教育初步形成专业群竞相发展的良好态势,也助推全国养老产业迎来快速发展。

安徽医学高等专科学校公共卫生与健康管理学院教师王元元注意到,自2017年学校开设老年保健与管理专业后,越来越多的新生主动流向了该专业,“2021年,学校招了150名新生,比2020年多了30人”。

学生就业也变得“未来可期”。王元元介绍,该专业首届毕业生的岗位对口比例达86%,80%的毕业生流向上海、南京和合肥等地较大规模的医养结合型养老机构、社区服务中心、健康管理公司,从事运营与管理、老年教育、产品策划工作。

#### 欠发达地区急需科班生

一些经济欠发达地区的养老院,对科班出身的养老服务管理人才更是“求贤若渴”。

生于1987年的张盛(化名)目前负责西部省份某县一所民营养老院的管理工作。他告诉记者,自己大学学的是行政管理,毕业后在建筑行业打拼了几年,6年前,他进入养老行业,实属是“赶鸭子上架”,亟待科班人才加盟助力。

目前,张盛所在的养老院

加上他一共有12名员工,只有3名年轻人,还都不是学养老管理的,院内的护理员清一色是“4050”人员。

“人才紧缺”限制了养老院的发展。张盛坦言,当前,自己所在养老院的人住率为50%左右,其中还包含政府供养的特困人员,自费入住的老人很少,偏公益性,盈利较为困难。

张盛调研发现,入住率迟迟上不来,一方面是因为当地“家庭养老”的观念根深蒂固,另一方面则是养老院传递给年轻人的是一个“暮气沉沉”“不自由”的印象。

他在社区举办活动,组织老年人来试住,邀请青年志愿者做客,和一些学校对接实习实践……“效果很好,年轻人和老人一起唱歌、跳舞,做游戏,气氛一下子就上去了。”张盛说。

但要把年轻人长久留在基层养老院,并非易事。张盛说,几次招聘,他主动联系了开设养老、护理相关专业的职业院校,学生们都倾向于去一些经济更发达、行业更完善的城市。

张盛理解同学们的选择。但是,他呼吁,希望有更多养老相关专业的高职院校能将目光投向偏远地区,输送人才来实习实践,“哪怕留不住,短期内也能让我们这样的基层养老院充满欢声笑语。”

### ■ 破题

#### 强化终身学习能力 培养学生职业精神

目前我国有200多所院校开设了养老服务与管理专业,逐步构建了从技工院校、中职学校、高职学校到本科院校立体化的专业教育体系。

除了院校人才培养,多地都出台养老护理人才优惠政策。河南省确定17个省级养老护理员培养培训基地,实施养老护理员的职业技能提升行动,明确提出要对养老护理员人群落实相应的入职补贴、培训补贴、工龄补贴,包括给予住房保障、子女就学等方面的待遇。

北京市对不同职业技能等级的护理员给予每人每月500元到1500元不等的岗位奖励津贴。对于大中专毕业生从事养老服务行业的,则给予4万到6万元的入职奖励。在江苏南通,通过政府购买服务的形式开展养老护理培训,全市计划3年培训养老护理员1万人。

但不可否认的是,这条育人道路“任重道远”。全国政协委员、天津大学副校长张凤宝曾提到,当前,国内只有极少数院校培养了“老年服务与管理”专业的大专生,但层次偏低、规模很小。为此,他建议,要选择不同类型的高校试办“老年服务管理”本科专业,逐步组织教师队伍,明确培养目标,摸索用人单位要求,把为老服务与管理落到实处。

作为一线教师,王元元建议相关部门支持和重视养老服务管理人才的良性发展。比如,学校响应教育部政策,开展考核培训、探讨课证融合,鼓励学生考取相关职业技能等级证书。但当学生真正走上岗位,证书对个人发展有何具体帮助,能否实现提升薪资待遇等问题,还盼相关部门给予明确、统一的政策支持。

如何保证养老管理人才良性成长,业界也有所探索。上海一家老年照护中心的副主任张峻彦介绍,其所在单位,就会针对年轻人制定各类培养计划。“这让年轻人像海绵一样吸收养分,获得更多可能性,而不是只做重复性的枯燥工作。”

她还建议,我国可以借鉴一些发达国家的经验。比如,在临床医学基础上,专门设置老年科医学,让学生毕业后工作更加对口。

此外,随着养老产业数字化、智能化发展,年轻人参与养老服务管理的方式更加灵活、多元;相应地,养老行业也对年轻人提出更精细化的要求。

对此,王元元建议,学生要强化终身学习能力,跟上行业发展,同时也应认清,当下健康养老服务行业依然存在不成熟、不合理的地方。学校在育人时,要侧重培养学生敬老、爱老、为老服务的职业精神,也要助推爱老助老成为全社会的共同责任。

据央视、《南方都市报》

目前,我国老年人的人数已经达到2.64亿,预计到2030年会突破3亿,要实现老有所养,离不开专业化的养老体系的建立,其中最关键的两个问题是“谁出钱”和“谁出力”,尤其是养老产业服务人才缺口越来越大。

据民政部统计,目前全国有养老服务机构和设施34万个,床位800多万张,按照国家标准养老护理员跟老人的比例1比4算,至少需要200万名护理员,还不包括从事居家养老服务的人员,养老护理员存在很大缺口。

截至2020年底,全国养老机构从业人员61.5万人,其中养老护理员约32.2万人。

2019年,民政部印发了《关于进一步扩大养老服务供给促进养老服务消费的实施意见》,对满足老年人多样化多层次养老服务需求提出17条具体措施,其中明确要求,到2022年年底前培养培训1万名养老院长、200万名养老护理员、10万名专兼职老年社会工作者。

去年,国家发改委发布的《关于推动生活性服务业补短板水平提高人民生活品质若干意见》中提出:加强本科层次人才培养,支持护理、康复、家政、育幼等相关专业高职毕业生提升学历。到2025年,力争全国护理、康复、家政、育幼等生活性服务业相关专业本科在校生规模比2020年增加10万人。

如何让年轻人选择养老行业,并愿意在这个行业扎根?如何从源头上培养高质量养老服务人才?给肩负人才输出重任的院校以及身为对接供需“枢纽”的政府带来挑战。

### ■ 困境

#### 需求越来越旺盛 职业路径不清晰

即便养老人才的市场需求越来越旺盛,但不能否认的是,很多毕业生会在择业时自动“脱轨”。

采访中,有养老院负责人告诉记者,在一些读养老专业的高校毕业生的潜意识里,将养老服务看成是伺候人或者是保姆该干的活,觉得难以接受。

也有人在养老院工作一段时间后,选择了转行。王元元注意到了这一人才培养的“后端”问题,学生们离开专业岗位的主要原因是待遇不高,这致使各高职(专科)院校开设的老年保健与管理专业存在叫好不叫座、转专业率偏高等问题。

职业上升路径不清晰是养老服务行业另一个难以突破的“瓶颈”。某院校相关负责人在回访他的毕业生后发

现,“流失”的这部分年轻人中,有一些人选择“考编”,也有一些毕业生选择去一些“涉老”的企业工作,还有部分直接转行。“没编制难招人,待遇差难留人”,这在养老行业形成了恶性循环。

毕业于安徽医学高等专科学校老年保健与管理专业的90后徐园园在一家健康产业集团做运营管理工作,经过一段时间的磨炼,徐园园干劲满满。但是,她坦承:如果一直看不到明确的晋升通道,那她不一定一辈子从事该行业。

她观察到,一些同学转行去做行政、文员、销售、美容,原因无非是养老机构待遇低,薪资与工作强度不匹配,看不到长远的发展前景,晋升难。

当然,行业地域发展不均

衡的问题也影响着年轻人的“去留”选项。徐园园说,和她同时期进入养老行业的同学,如今已在上海一家社区养老站点做助理站长。“说明有些城市的养老管理人才培养是成体系的,有些地方可能花费的精力较少。”

针对这一“堵点”,安徽六安市养老服务业协会秘书长邵子宏建议,三四线城市要招到更多年轻化、专业化的养老人才,就需要形成“社会认可、部门许可、院校支持”的大格局。校方要强化化学生学习的目的性,让他们明确职业定位,多组织学生去养老机构真刀真枪地实践。地方行业协会也要发挥桥梁纽带和润滑剂作用,和政府、院校对接,合力解决问题。