



在浙江省金华市洋埠镇洋埠村,志愿者给老人提供推拿服务,并开心拉家常。(胡肖飞 摄 新华社发)

培养更多高素质养老服务人才

人才是养老事业发展的根本。培养更多高素质养老服务人才,正是丰富养老服务供给、提升养老服务质量的必要之举。

党的二十大报告提出:“实施积极应对人口老龄化国家战略,发展养老事业和养老产业,优化孤寡老人服务,推动实现全体老年人享有基本养老服务。”发展养老事业和养老产业离不开千千万万的养老服务从业者。目前,我国养老服务人才队伍还存在总量不足、专业化水平不高、流失率较高等问题。去年印发的《关于加强养老服务人才队伍建设的意见》,围绕养老服务人才“引、育、评、用、留”等关键环节,推出系统性政策措施,助力养老服务高质量发展。

过去,养老服务人才队伍总量不足,主要原因在于养老人才来源渠道单一。拓宽人才来源渠道,才能引来源源不断的人才“活水”。大专院校专业能力强,生源优质,可以在老年病医学、养老机构管理等方面增加专业设置和招生人数。职业院校以市场为导向,不妨多开设养老护理、康复、老年营养、老年社会工作等专业,扩大招生规模,培养更多养老技能人才。也可通过培训、技能考核、多点执业、增加津贴等方式,引导社区工作者、社会志愿者从事养老服务工作。

除了总量不足,养老人才的专业性也有待提升。相比其他群体,老年人对护理、生活照料、康复、紧急救援、精神慰藉、心理咨询等服务需求更多。以养老护理为例,据全国老龄委公布的数据,我国60岁以上失能老人已超过4200万人,且仍有上升的趋势。但一些现有护理员技能不强,缺乏医学、护理专业知识。社区居家养老是养老事业的重点,有的从业者还不能充分适应居家和社区工作环境,除了基本的生活照料,还不具备康复护理、心理疏导等岗位技能。突出人才培养的专业性,以养老服务技能人才为重点推动养老服务人才队伍规模进一步壮大、素质稳步提升、结构持续优化,方能持续增强人才对养老服务高质量发展的引领支撑作用。

养老服务人才流失率较高,一个重要症结在于待遇水平低、职业发展空间有限。除了建立科学合理的薪酬制度,也应健全人才评价机制,拓宽从业者的职业发展通道,并通过开展评比表彰、技能竞赛、选树典型等活动,加大褒扬激励力度,有效提升养老服务人才职业荣誉感和社会认同度。

培养高素质养老服务人才是一项系统工程。各方协作、形成合力,一定能打造出一支规模适度、结构合理、德技兼备的养老服务人才队伍,更好满足老年人多层次多样化的需求,为老年人拥有幸福美好的晚年提供助力。

(申少铁,载《人民日报》)



在山东省青岛市李沧区世园街道流佳苑社区幸福街,老人们体验制作漆扇。(张鹰 摄 新华社发)

我省出台实施意见,加强养老领域人才队伍建设

为1400多万老人找到好“管家”

日前,省民政厅联合省人社厅等九部门出台了《关于加强养老领域人才队伍建设的实施意见》,对如何扩大养老服务队伍、养老领域人才培育和管理作出明确要求。这也是我省首次出台关于养老领域人才队伍建设方面的实施意见,重要性不言而喻。

《实施意见》回应了哪些养老领域人才队伍建设的痛点?又将给浙江带来什么?

新举措满足新需求



宁波市江北区大闸社区社工为社区内独居老人送餐。(江汉 摄 新华社发)

新需求,呼唤新作为。《实施意见》有何妙招?

首先,“分类培训”首次被提出。养老机构的星级是评价其服务水平的主要参考指标。《实施意见》明确指出,各级民政部门要积极开展养老机构院长培训和养老护理员培训,省级部门主要负责四星级以上养老机构院长和技师级养老护理员培训。

分类培训,将解决部分机构以往因名额限制导致的培训难问题,同时也将促进各地养老机构培训管理的精细化。

再来关注养老护理员队伍的培育。《实施意见》创新将养老护理员、老年

人能力评估师、健康照护师纳入浙江省补贴性职业培训项目指导目录,鼓励养老机构加强专业技能培训。作为浙江首创的每万老年人口拥有持证养老护理员数量,其被列入浙江“十四五”时期经济社会发展主要指标,该指标已连续实现跃升。

养老领域人才,不只包括养老护理员一种。“除了一线养老护理员存在缺口,浙江养老机构中的管理干部人才、经营人才等专业力量也同样不能忽视。培育专业化的养老领域企业,离不开专业的经营管理人才。”省民政厅养老服务处相关负责人表示。

挑战与期待

《实施意见》针对养老领域人才队伍建设提出了很多实招,但不可否认的是,这仍是个长期系统工程。

首先,人们传统观念的改变需要时间。不少人仍旧认为养老护理员是“伺候人”“不体面”的工作,社会认同感偏低,尤其是年轻人从事该行业的意愿较低。《实施意见》中提到相关措施,对人们,尤其是年轻人进入该行业的提升效果,需要经过一段时间才能显现。

此外,养老机构中专业人才的培养需要时间。

以护士为例。作为卫生技术人员,护士在养老机构中的重要性不言而喻。《实施意见》专门支持跨领域人才流动,鼓励医务人员特别是退休返聘且临床经验丰富的护士,到提供医养结合服务的养老机构开展工作,致力于提高养老机构中专业护士人员的占比。

“至于如何吸引更多护士到养老机构中来,提高养老机构的吸引力,还需要持续探索。”省民政厅养老服务处有关负责人表示。



老人们在浙江省绍兴市江南社区邻里中心排练自编自演的舞蹈节目。(翁忻昕 摄 新华社发)

同时,《实施意见》中提到的涉及专业的经营管理队伍、专业人才的培育,本身就有一定周期。在这过程中,需要久久为功。

省民政厅相关负责人表示,《实施

《实施意见》从综合角度对养老领域人才队伍进行划分,明确提出要建强养老领域干部队伍、培育经营管理队伍,并选派优秀人才赴国外培训。今年2月,浙江专门成立了银发经济高质量发展产业园,为养老机构的经营管理人才带来了无限机遇。

有个节日,同样需要关注。针对养老护理员职业荣誉感有待提高等突出问题,《实施意见》提出将在全省范围内设立“养老护理员节”,旨在逐步改变社会对这一群体的传统刻板观念。这还远远不够,浙江将养老护理列入各级技能人才遴选和技能大赛项目,不断优化人才激励政策。

在去年11月举办的第三届浙江技能大赛上,养老护理已经是第3次作为重要板块位列其中,获奖选手获授“浙江省首席技师”“浙江省技术能手”等称号。



浙江省建德市乾潭镇的老年人们在品尝“幸福方桌”厨艺大赛的参赛厨师们烹饪的特色菜。(徐昱 摄 新华社发)

挑战与期待

《实施意见》针对养老领域人才队伍建设提出了很多实招,但不可否认的是,这仍是个长期系统工程。

首先,人们传统观念的改变需要时间。不少人仍旧认为养老护理员是“伺候人”“不体面”的工作,社会认同感偏低,尤其是年轻人从事该行业的意愿较低。《实施意见》中提到相关措施,对人们,尤其是年轻人进入该行业的提升效果,需要经过一段时间才能显现。

此外,养老机构中专业人才的培养需要时间。

以护士为例。作为卫生技术人员,护士在养老机构中的重要性不言而喻。《实施意见》专门支持跨领域人才流动,鼓励医务人员特别是退休返聘且临床经验丰富的护士,到提供医养结合服务的养老机构开展工作,致力于提高养老机构中专业护士人员的占比。

“至于如何吸引更多护士到养老机构中来,提高养老机构的吸引力,还需要持续探索。”省民政厅养老服务处有关负责人表示。

省民政厅相关负责人表示,《实施

一边引才,一边留才

截至2024年末,全省60岁及以上户籍老年人已达1405万,占总人口的27.36%,相较于上年增长了1.19%。有业内人士预测,按照当前趋势发展,5年内老年人口比例或将超过户籍人口的三分之一,社会对养老领域人才的需求日益旺盛。

“我们目前一线养老护理员的缺口较大,招工难问题突出,并且每年辞职率达15%到20%。”杭州市社会福利中心办公室主任黄荣坦言,现有护理员普遍存在年龄偏大、文化程度较低等问题。

养老领域人才“招不够”与“流失高”的情况较为普遍。党中央、国务院曾发文,明确加强养老服务人才队伍建设的任务要求。浙江出台《实施意见》,既顺应时代潮流,也符合本省实际。

先来看如何应对“招不够”。《实施意见》鼓励本省养老服务机构到劳务大省跨省招工,并且支持院校增设老龄和养老服务相关专业、鼓励毕业生从事养老领域工作等内容,以此实现对养老领域人才的“增容扩面”。

鼓励毕业生从事养老领域工作,一方面充实养老服务队伍,另一方面也有助缓解当下养老服务队伍中年龄偏大、文化程度不高的问题。这与浙江目前持证养老护理员中,初中以下学历的数量多,30岁及以下的数量少的现状契合。

再来看如何留才。岗位待遇事关人们的职业选择。《实施意见》提出,全面建立养老护理员特殊岗位津贴制度,鼓励有条件的企业探索“新八级工”制度。未来,养老护理员还将有机会参与人才等级认定,享受包括住房、户籍、子女入学、医疗等在内的多项优惠政策。如此,既打破了传统观念中的职业偏见,也让养老领域人才得到实实在在的福利。

“本次增加的‘新八级工’制度等激励措施,将在一定程度上稳定现有的养老服务人员队伍,并吸引更多人员进入这一领域。”浙江大学管理学院老龄化与养老产业研究中心主任邢以群教授说。



浙江省绍兴市东浦街道社区卫生服务中心的医护人员上门为“家庭病床”患者进行巡诊、护理等健康服务。(徐昱 摄 新华社发)