

新时代养老服务人才供给困境与应对策略

王园园, 许瑞艳

滨州职业学院, 山东 滨州 256600

摘要：随着我国人口老龄化的不断加深,为缓解日趋膨胀的人口老龄化问题,新时代下养老服务体系成为国家的重点建设对象之一。其中,养老服务体系下的人才供给问题更是重中之重。当前,我国养老服务人才供给仍存在供需不平衡的问题,包括养老服务人才供给不足、相关专业水平低、人才结构比例失调、人员流动性高等。为解决我国的养老服务人才供给的现实困境,本文经过深入的调查研究,基于我国的现实国情,从政府、社会、高校、个体等四个方面分析,促成多元主体的协同合作,优化养老服务人才供给模式,加大相关政策的宣传和落实,调动社会参与养老服务的主观积极性,为新时代背景下我国养老服务人才供给的进步提供良好的发展环境。

关键词：新时代;养老服务;人才供给

Dilemma and coping strategies in the supply of elderly care service talents in the new era

Wang Yuanyuan, Xu Ruiyan

Binzhou Polytechnic, Binzhou, Shandong 256600

Abstract: With the deepening of China's aging population, in order to alleviate the growing population aging problem, the pension service system has become one of the key construction objects of the country in the new era, and the talent supply under the pension service system is the top priority. At present, there is still an imbalance between supply and demand in the supply of senior service talents in China, including insufficient supply of senior service talents, low level of related majors, imbalance in the proportion of talent structure, and high personnel mobility. In order to solve the practical dilemma of China's pension service talent supply, this paper has conducted in-depth investigation and research, based on China's actual national conditions, and analyzed from four aspects: government, society, universities and individuals, so as to promote the collaborative cooperation of multiple subjects, optimize the supply mode of pension service talents, increase the publicity and implementation of relevant policies, mobilize the subjective enthusiasm of the society to participate in pension services, and provide a good development environment for the progress of China's pension service talent supply in the context of the new era.

Keywords: new era; pension services; talent supply

引言

新时代背景下,我国养老服务领域的主要社会矛盾表现在人口老龄化的快速增长同养老服务人才供给不平衡发展之间的矛盾。^[1]第七次全国人口普查报告显示,60岁以上的人口数量在我国已经超过了2.64亿,并以年均约1000万人口的速度增加。人口老龄化问题日益严重,同时带动了社会对养老服务的需求,呈现出多元化、专业化的特点。面对这一社会矛盾,党的二十大报告指出要积极落实人口老龄化的相关政策,推动养老事业和养老产业的协同发展。^[2]

一、新时代养老服务人才供给面临的困境

(一) 养老服务人才供给不足

新时代背景下,为推动养老服务事业的进步,人才供给是影

响其发展的首要因素。

据统计,截至2021年底,据全国老龄办的调查报告显示我国60岁以上的中老年人已有2.67亿人口,其中失能和部分失能的老

年人约有4000万人口,占中老年总人口的14.98%。按照国际标

基金项目:2024年中华职业教育社第二届黄炎培职业教育思想研究规划课题,编号:ZJS2024YB006。

作者简介:

王园园(1983.09-),女,工作单位:滨州职业学院;康养专任教师;

许瑞艳(1973.01-),女,工作单位:滨州职业学院;康养专任教师。

准来看，失能老人与护理人员的大致比例应该是3:1，即一位护理人员要照顾3位失能老人，以此为例，我国对养老服务人才的需求高达1300万人。^[3]依据国家卫健委相关负责人2021年提供的数据，持证养老护理员只有50万人，远不能满足社会对养老服务人才的需求，且供需结构与国际标准相差过大，导致老年人日益增加的服务需求同养老服务人才供给的失衡问题愈演愈烈。^[4]

（二）养老服务人才专业水平较低

为深入实施积极应对人口老龄化国家战略和新时代人才强国战略，民政部等12部门联合印发了《关于加强养老服务人才队伍建设的意见》，《意见》指出：“要积极发展养老服务行业，推进人才队伍建设”，并强调：“推进养老服务行业的发展，其核心在人才，基础在教育，关键在创新。”但是目前来看，我国养老服务人才的知识素养和专业水平还有待提高。^[5]

据教育部2020年的统计报告显示，我国涉及养老服务相关专业的教育教学主要分布在高职、高专院校，其中高职院校中开设有关老年服务与管理专业的院校也仅有278所，而且高职院校的相关专业尚未形成教育规模，无法有效吸引更多的学生加入，本科的养老服务教育较少，而研究生的养老服务教学更是趋近空白。^[6]在现有的养老服务领域的从业人员，也有相当一部分只在培训机构经历了简单的教学培训，没有系统的学过老年服务与管理学，专业教育的培训程度较低，无法满足新时代下需求多样化的服务，养老服务人才的供给情况仍旧不容乐观，我国养老服务人才供给紧缺，相关从业人员的文化基础薄弱，专业水平较低。

以养老护理人员为例，在新时代背景下，高新科技的发展要求养老服务人才向复合型人才转变，相关从业人员不仅要掌握专业知识，还要具备电子信息技术、心理学、医学等多方面的知识素养。然而，在现实中，养老护理员多为年龄较高的人，“老人照顾老人”的现象屡见不鲜。这类人群的受教育水平不高，面对多元化的养老服务需求，由于身体机能的限制，他们往往力不从心，无法完成高精度的养老服务。

（三）养老服务人才结构比例失调

养老服务人才结构比例失调的主要原因是社会认知的偏差，大多数人认为养老服务就是保姆，伺候老人的起居生活，从而导致年轻人不愿意参与，而从事相关工作的男性也会被嬉戏玩笑。在这种情况下，我国的养老服务人才结构出现了严重的年龄比例失调和性别比例失衡的问题。

1. 年龄比例失调

据统计，在当前的社会现实中，我国养老服务人才供给的主要来源大多是下岗再就业人员和农村进城的务工人员，人口年龄分布在50至80后之间，45-65岁的相关从业人员占总人数的57%。养老服务相关从业者年龄的差异，会导致工作能力的整体下降，高龄者由于自身条件的限制，对工作压力的承受力较小，无法经受高强度的体力劳动，也就无法进行高效精准的养老服务。^[7]

2. 性别比例失调

据统计，在养老服务相关从业者的总人口中，女性从业员占比64.12%，由此可以看来，当今社会中，养老服务的从业者女性要远多于男性，存在严重的性别比例失调的问题。但是由于养老

服务工作的复杂性，对从业者的劳动体力需求非常高，比如，在照顾失能老人的过程中，会帮助老人进行翻身、坐起，帮助他们穿衣服，扶持他们上下楼、上厕所等等，工作强度对女性从业者来说压力比较大，男性从业者的缺乏会给养老服务行业的持续性发展带来影响。

（四）养老服务人才流动性较强

当前，我国养老服务行业发展面临的主要问题就是留不住人才，养老服务人才流动性较大，从业时间普遍较短，跳槽、离职、转行的现象屡见不鲜，其中以年轻人最为显著，这类人群往往将养老服务行业当成临时性工作，由于受到社会观念的影响，人们对于从事养老服务行业仍旧存在一定的职业歧视。^[8]

员工流失率，即离职员工占单位员工总数的比例，在养老服务的相关行业就表现为养老服务人员离职人数占员工总数的比例，员工流失率一般在10%-15%是正常范围。有数据显示，养老服务行业入职一周的周流失率为35%左右，月流失率高达40%左右，年流失率在30%，从就业行情的角度来看，我国养老服务行业工作稳定度较低，人员流失过高会严重影响养老服务事业的发展。

（五）养老服务人才培养机制不完善

1. 课程培训体系缺乏专业性

首先，在课程教学方面，尽管不少院校都开设了养老服务与管理的专业课，但是课程体系仍存在诸多问题。比如，教学内容同实际需求相脱节，养老服务并不是单纯的照顾失能老人，其中还会涉及到医学、心理学等知识素养。^[9]

其次，师资力量缺乏专业性，对于养老服务与管理这门课程，很多授课老师都是从其他专业转过来的，基础知识不过关，缺乏系统的养老服务学的基本理论，没有切实的养老服务的技能经验。

由此观之，我国养老服务相关的课堂体系仍需要改善。

2. 职称评定机制不完善

工作晋升机制的清晰与否，是一个在职人员职业归属感的重要指标之一，而我国的养老服务行业由于职称评定体系的不明确，民营的养老机构大多没有编制，导致很多从业人员的工作得不到有效的监督和管理，缺乏工作的激情。长期以来，注定是留不住人的。

二、新时代解决养老服务人才供给问题的策略

（一）发挥政府对养老服务人才供给的引导作用

1. 完善养老服务人才供给的相关政策

养老服务人才供给不足的问题不只是养老行业的问题，还涉及到政府、院校、社会等多元主体。^[10]从政府的角度来说，在管控养老服务人才供给的过程中，应适当加大对养老服务人才供给的政策扶持力度和宣传力度。

首先，在新时代背景下，结合社会对养老服务的需求，政府的相关部门应制定完善的养老服务人才供给发展的配套政策，从社会地位、薪酬福利、专业培训、权益保障等方面予以条例支

持,并对各地部门政策的落实情况进行实施监督,解决政策在实际应用中出现的问题,积极推进养老服务人才队伍的建设。^[11]其次,政府应当加强对养老服务行业的宣传力度,通过电视媒体、公众号、官方微博等平台,对养老服务行业的相关工作内容、工作待遇、工作培训等进行简单清晰的介绍,方便社会群众更加深入的了解该行业的发展前景,营造良好的社会舆论环境,从家促进社会对养老服务人才供给的参与度。

2. 建立健全养老服务的社会保障机制

在新时代背景下,政府要想推动养老服务行业的发展,需要加快健全资金保障机制,政府有关部门应明确负责养老服务人才供给政策的经费支出,各地方财政部门顺应政府的政策落实,保证区域内养老服务行业教学质量、人才培养、入职补贴等方面的资金投入,保证经费监督,确保养老服务行业入职人员的工作待遇处在正常水平。^[12]

比如,中共中央办公厅、国务院办公厅在2023年5月印发的《关于推进基本养老服务体系建设意见》,意见指出:根据人口老龄化的现实情况和人才供给的需求,实时调整和健全基本养老服务体系,切实保障养老服务人才的切身利益。这就要求政府相关部门例行国家对养老服务人才供给的政策,加大对养老服务相关专业、从事相关行业人员的福利补贴,协同医疗机构、人社局等调整优化专业教学内容和考评机制,提高养老服务的职业公信力和专业度,更好的满足社会对养老服务的需求。

(二) 调动社会参与养老服务人才供给的积极性

1. 优化社会观念,营造良好的社会舆论环境

养老服务人才供给出现供需问题的重要原因之一就是,当今社会存在对养老服务行业的职业歧视,社会群众普遍将养老服务同“老人保姆”划等号,认为伺候人的工作存在社会地位低的尴尬情况,总体面临的社会舆论压力较大。^[13]

这就要求我们改变传统的社会观念,职业荣誉感是劳动者在自己的工作范围内获得的社会尊重感和社会认同感,是实现自我价值和存在感的重要来源,也是挽救养老服务行业就业困境的重要渠道。通过大力宣传养老服务人才的重要性,结合人文关怀和社会对老幼病残的同理心,在全社会营造出尊重并积极参与养老服务的良好氛围,增强养老服务人才的身份认同感和社会责任感。比如,养老服务行业在业内可以评选职业标杆,定期评奖“最美护理员”、“最强营养师”等荣誉称号,将工作业绩变成可视化的成绩,并面向全社会进行表彰,既能激励养老服务人才的工作信心和工作激情,刺激社会的参与度,又能提升养老服务行业的社会形象,吸引更多的人进入行业。

2. 扩大人才供给的规模,引导社会力量积极参与

在新时代背景下,为积极响应政府对我国养老服务人才供给的支持政策,一方面应鼓励各大院校扩大有关养老服务类专业的招生模式,增设比如老年心理咨询、营养保健、康复锻炼等专业,将产教融合的理念融入养老服务行业的发展中,积极推动各大院校同各类私立、公办的养老服务机构的校企合作,正式面向社会的供需矛盾,对养老服务类专业的相关合作项目给予更多的政策保障和资金支持。另一方面,校企应积极引入养老服务类专

业的人才,相关部门鼓励养老服务机构增设新型岗位来吸引更多的毕业生,比如营养师、保健师和心理师等,构建多元、专业的养老服务人才队伍。^[14]

(三) 加强对养老服务人才供给的专业化培训

1. 养老机构加强对养老服务人才的培训

作为养老服务人才供给的重要前端,相关的养老服务机构要加强对养老服务类岗位的人才培训。首先,针对不同的养老服务岗位,分门别类的制定出不同的培训内容和培训要求,相关部门鼓励校企合作,积极引导专业教学进入产业的前端教育中,为培养养老服务人才提供质量保障。其次,针对不同能力的员工进行分层培训,由于从业人员的主体差异性,各自具备的知识素养和学习能力参差不齐,因此养老机构应对不同年龄、不同工作经验、不同能力的人员进行分层培训,合理规划人才的能力培养策略。

2. 院校对养老服务类专业进行优化调整

作为推进养老服务人才培养的重要基地,各类院校首先积极响应国家的养老服务人才供给的相关政策,根据现实的供需问题,及时调整优化专业课程的设置和教学内容,组建优秀强大的师资队伍,积极建设智慧康养体系,引进先进的人工智能造福养老事业。

各类院校在养老服务人才的培养上,首先确立满足社会需求为主导的人才培养原则,明确人才培养的总体目标,秉承培养人才为养老服务行业提供更加优质的服务的教育理念。^[15]其次,调整优化相关的专业课程,以市场需求为导向,增设当下社会稀缺的专业岗位课程,深化落实产教融合的政策,了解养老服务行业的职业发展前景,制定发展型人才培养的教学方案,积极探索养老服务行业的岗位需求,重点培养学上的实践应用技能。比如,下社会养老服务行业对人才岗位的需求主要有两种,一是护理员,二是管理员,校企应加强对稀缺人才的多元化培养,不仅要求拥有扎实的理论知识素养,还要求具备专业的实践技术。再者,为适应养老服务行业向全领域的发展进程,各类高校应针对养老服务类专业的培养目标不同而引入不同的师资队伍,教师教育水平的高低直接影响人才的培养,因此为提高学生的专业素养,就要拥有高配置的教育资源。

随着现代信息技术的进步,为加强对养老服务人才的专业化培养,院校需要引入 AI 科技打造智慧康养体系,全方位的解读新时代养老服务相关的科技产品,包括人工智能的主动式交互陪伴、无障碍自主出行、自动上门护理等功能。高新技术的发展使我国养老服务事业的运营更加轻松高效,院校对人才的培养也应紧跟技术发展的潮流,熟练掌握相关技术的理论技巧,让老年人的体验更加便捷舒适。

(四) 建立健全养老服务行业的职业机制

1. 建立健全职业的晋升机制

科学清晰的职业晋升机制能有效激发就职人员的工作积极性,有效减少养老服务行业的离职率。这就要求养老服务类机构建立健全晋升机制,明确养老服务类不同部门、不同职业的人员晋升条件,比如工作时长、工作能力、工作成绩等,要制定公

平、合理的考评标准，切实维护从业人员的基本利益，针对有能力的基层工作人员也能有机会晋升成为工作的管理岗，落实国家的养老服务人才供给的相关政策。

2. 建立激励性的薪资制度

吸引人才、留住人才的最有效途径就是提高养老服务行业的薪资待遇，建立激励型的薪资制度，打破固定的待遇构成，真正做到多劳多得、技高者多得的工作氛围。

一方面，完善技能补贴制度。积极鼓励符合条件的养老服务人才提高自身的专业技能，设置绩效工资，对绩效高的从业人员给予职业技能等级的补贴，通过提高从业人员的福利待遇，能够有效促进专业培训的发展。另一方面，健全薪资的分配制度。发挥市场在资源配置中的决定性作用，根据养老服务机构的利润增

长来适当提高从业人员的薪酬水平，推动养老服务行业的薪资水平同劳动力市场价位相调和，保障养老服务人才的切身利益，以吸引更多优秀的养老服务人才参与工作。

三、结束语

总之，我国的人口老龄化现状仍在不断加深。在新时代背景下，提高养老服务人才供给的数量和质量成为破解养老服务人才发展困境的重要手段，这就要求以政府为主导力量，加强政策支持，发挥社会多元主体的力量共同参与，协同合作，完善养老服务人才的培养机制，充分调动社会参与的积极性，使更多的养老服务人才能走进来、留得住。

参考文献

- [1] 国家卫生健康委. 全国老龄办. 2021年度国家老龄事业发展公报 [Z]. 2022-10-09.
- [2] 周冉冉. 让养老服务业吸引人、留住人、育人 [N]. 中国社会报, 2022-03-07.
- [3] 王东, 滕思维, 王箭英. 供给侧改革视角下养老服务人才供给的路径研究. [J]. 中国管理信息化. 2023(13):117-120.
- [4] 孟艳玲, 张洁. 养老服务人才职业发展困境与对策探析 [J]. 农村经济与科技, 2012(23):210-212.
- [5] 肖来付. 职业教育改革视角下养老服务人才培养策略思考 [J]. 中国经贸导刊(中), 2021(5): 143-145.
- [6] 徐宏, 王金, 郝涛. 新时代背景下我国养老服务人才供给困境与路径选择. [J]. 齐鲁师范学院学报. 2021(02):62-71.
- [7] 汤霞. 深圳养老服务人才职业化专业化发展可期 [J]. 中国社会工作, 2020(35):24
- [8] 向金花, 程潇霞. 老年服务人才培养文献综述 [J]. 商讯, 2021(20):195 - 196.
- [9] 蒋玉芝, 彭婷, 黄岩松, 等. 老年服务与管理专业办学现状调查与分析 [J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2019(4): 99 - 101.
- [10] 郭丽君, 鲍勇, 黄春玉, 等. 中国养老人才队伍培养体系 [J]. 中国老年学杂志, 2019(14).
- [11] 新华社. 中共中央国务院印发《国家积极应对人口老龄化中长期规划》[EB/OL]. (2019-11-21).
- [12] 王子飞. “互联网+养老服务”模式供需评估与发展对策 [J]. 中州学刊, 2020(03).
- [13] 王豪, 王海涵, 魏其濛. 养老行业年轻护理人才奇缺难题亟待破解 [J]. 记者察, 2021(29):10-12.
- [14] 本刊记者. 养老行业为何缺年轻人 [J]. 老年教育(长者家园), 2021(10):10-11.
- [15] 成海军. 解决养老服务人才供给不足的六条路径 [N]. 中国社会报, 2018(2).