

高职老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率现象研究：成因、影响与教育对策

丁 帆

(黄冈职业技术学院, 湖北 黄冈 438002)

摘要：随着社会人口老龄化问题的不断加剧，老年保健与管理专业领域的人才需求愈发迫切，高职院校老年保健与管理专业作为培养老年保健与管理专业人才的重要基地，其重要性愈发凸显。但是，毕业生的基层就业流失率居高不下，对于老年保健与管理领域的发展产生一定影响。所以，论文围绕这一问题的成因影响进行深入分析，提出了遏制老年保健与管理专业毕业生基层就业流失率的教育对策，用于助力促进高职教育水平提升，满足老年保健与管理领域对于人才的需求。

关键词：高职；老年保健与管理专业；基层就业；高流失率；教育对策

前言：在社会老龄化进程不断加快的背景下，老年保健与管理领域对于专业人才的需求也逐年增长。高校作为这一类人才培养的重要阵地，可以为基层医疗卫生机构输送源源不断的优秀毕业生。而近几年来，老年保健与管理专业毕业生高流失率的现象日益显著，也成为制约老年保健与管理领域发展的重要难题。人才流失率过高必然会导致人才供应不足，影响到老年健康服务的质量和水平。所以，高职院校不断发展革新以应对这一问题成为其重要的发展任务，也是促进老年保健与管理领域稳步发展的关键一环。

一、高职老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率现象概述

高职院校老年保健与管理专业毕业生基层就业率高流失现象在我国养老服务领域中体现得尤为显著，根据多所高校和研究机构联合发布的《2024 养老护理员职业现状调查报告》当中相关数据显示，养老护理员平均从业年限占比最高的是 2-5 年，这一占比高达 62.68%，新增老年护理员的流失率达到 40%~50%，这一现象与我国社会老龄化加速的趋势形成鲜明对比。根据民政部所发布的《2022 年度国家老龄事业发展公报》当中相关数据，2022 年全国 60 岁及以上老年人口高达 2.8 亿，占总人口的 19.8%，2024 年《政府工作报告》数据显示，养老护理行业潜在人才需求超 1000 万，现从业人员只有 30 万左右，反映出这一行业缺口巨大的问题。根据新华网公开信息报道，基层养老护理员的平均工资仅在 3000~4000 元，工作负荷层面，养老护理员的工作时间大多在 9~12 小时，其工作难度大、待遇偏低，因此也让更多的年轻人不愿意选择这一行业，毕业生在进入养老机构之后，岗位流失率持续维持高位，首年流失率达到 30%，次年为 50%，第三年可以达到 70% 甚至更高，这也反映出高职老年保健与管理专业毕业生基层就业流失率过高的客观现实。

二、高职老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率现象成因

(一) 个人职业发展因素

高职老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率现象的出现，与学生个人职业发展之间的具有密不可分的关系，也是产生这一现象的重要原因。在学生的在校学习期间，接受了老年保健与管理专业的系统性知识学习和技能训练，但是在职业长远发展

层面却并没有制定清晰的规划，一部分学生对于自身的职业发展有着不切实际的过高期望，而基层就业又与其过高的职业期望之间存在落差感，所以出现毕业生基层就业流失率过高问题。并且，基层养老护理岗位上，老年保健与管理专业毕业生在就业之后往往也会面临着晋升渠道不畅、职业发展空间有限、工作过于繁琐等客观现实，这主要是因为我国老年保健以及管理专业正处于起步发展阶段，并没有形成完善的职业管理体系，因此也会导致一些毕业生在基层就业中出现过于迷茫、产生挫败感的问题，进而致使毕业生离职，出现老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率现象。

(二) 工作环境与待遇因素

从工作环境和待遇因素角度来看，高职老年保健与管理专业毕业生的基层就业同样也受到这一因素的影响，进而产生就业高流失率现象。在养老护理机构中，基层工作更加繁琐、更加辛苦，往往需要工作人员在工作履职中拥有更高的责任心和耐心，同时老年养老护理工作岗位上往往也存在着工作强度大、社会认同感低等诸多客观现实，这些客观现实对于年轻的毕业生来说显然无法从中获得成就感。这种现象在一些中小城市中体现得更加明显，从事基层养老护理工作岗位上往往被看作低端劳动，并没有形成对这一工作的充分认可和社会尊重，所以致使一部分老年保健与管理专业毕业生形成对工作岗位的错误认知，认为无法在岗位上实现个人价值进而出现离职问题。在人员待遇方面，从事养老护理的工作人员薪资报酬水平往往相对不足、福利待遇保障也相对匮乏，而针对这些年轻的毕业生来说，他们经过多年的寒窗苦读往往能够获得一份与自身学历和能力相匹配，且更加体面、报酬更加丰厚的工作，但是从事养老护理工作的报酬往往难以满足其过高期望，这显然会导致一些毕业生失去信心，进而出现离职率过高问题。

三、高职老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率现象的影响

(一) 对养老服务机构的影响

高职老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率现象的存在对于养老服务机构的发展会产生一定程度影响。这主要是由于人才流失率过高会导致养老服务机构中出现频繁的人员流动，养老服务机构同样也要为此承担相应的人员培训成本，也提升了人

员的管理难度。人员的频繁流失和引进也意味着养老机构需要重复性的在新入职人员培训中投入资金,既出现了资金的浪费,也会由于人员的频繁离职而影响到养老服务机构服务的质量,甚至出现服务中断问题,对于养老服务机构中老人的生活质量会产生一定的影响。

(二)对毕业生自身发展的影响

老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率问题同样也会对毕业生产生影响,毕业生若更换工作过于频繁既会影响到其自身的职业发展观念,同时也不利于其制定长远的职业发展规划,甚至有可能导致其在职业发展道路上出现迷茫而找不到前进方向的问题。此外,基层就业高流失率同样也会在一定程度上导致毕业生自身的心理健康受到不利影响,在频繁的更换工作中势必也会使其自身重复性的挑战和适应新环境,这也必然会给毕业生自身带来心理压力,甚至有可能产生焦虑、抑郁等情绪,降低毕业生自信心。

(三)对社会养老事业发展的影响

社会养老事业发展中,同样也会受到老年保健与管理专业毕业生基层高流失率现象影响,这主要是由于老年保健与管理专业毕业生是社会养老事业发展的中坚力量,而人才流失率过高则会对这一事业的稳定性产生影响。人才流失率过高意味着不断有人才离开这一行业,这显然不利于社会养老事业实现长期稳定发展。同时高人才流失率也会导致社会对养老服务事业产生偏见或者是误解,并且认为此行业是不稳定、无前途的行业,进而形成恶性的发展循环,难以促进我国社会养老服务事业的不断创新发

四、遏制高职老年保健与管理专业毕业生基层就业流失率的教育对策

(一)构建“理论+实践”深度融合的课程体系

为有效遏制高职老年保健与管理专业毕业生基层就业率高问题,需要大力构建“理论+实践”深度融合模式,通过这一模式有效整合理论教学和实践教学。首先需要在课程设计方面进行创新,确保课程内容涵盖老年保健与管理所需的专业知识,并且在教育教学当中融合案例教学、情境模拟、实训锻炼以及项目驱动等多重教学模式,通过多重教学模式培育学生实操能力,让学生学会如何将理论知识融入实践。同时,职业院校也要加强与社会中养老服务机构之间的合作和联系,通过校企合作的形式使学生参与到养老服务机构中进行实践锻炼,帮助学生在实践中提升自身、精进专业能力,并且不断加强对自身职业的认同和归属,助力提升高职人才培养效果,遏制老年保健与管理专业毕业生基层就业流失率过高问题。

(二)建立全程化职业辅导与心理干预机制

针对高职老年保健与管理专业基层就业流失率过高问题,需要在高职院校教育中建立起全程化的职业辅导和心理干预机制,帮助学生从心理上建立起对职业发展的正确认识。在实际中,需要从学生刚入学引领学生建立起正确的职业观念和就业观念,使学生制定长远的职业发展规划、合理的职业诉求。并且,在高职院校中也要积极配备心理咨询师,通过心理咨询师为学生提供心理咨询服务,尤其是学生在职业发展中遇到困扰或者是难题时,通过及时的心理咨询服务帮助学生建立起正确的职业认知、解决心理健康问题,以此帮助学生更加充分的适应职业发展,缓解毕

业生基层就业高流失率问题。

(三)构建“需求导向、双向赋能”的合作培养模式

职业院校老年保健与管理专业教育中,为缓解毕业生基层就业高流失率问题,需要大力构建“需求导向、双向赋能”合作模式,通过这一模式促进人才培养的有序进行。在实际中,职业院校可以与养老服务机构之间联系合作,二者共同制定人才培养方案、完善教学计划,以此来确保人才培养的针对性,并且通过二者的紧密合作实现教学内容和行业需求的密切对接。此外,在职业院校教育中也要围绕社会养老服务需求导向建立起双向赋能模式,从而使养老服务机构参与到职业院校人才培养中,如二者共同合作建立起学生实习实训基地,为学生提供参与实践的平台,养老服务机构在此过程中可以结合其自身需求去分享相关的教育资源,高职院校则可以结合自身教育优势去突出教育创新,使二者相互合作共同促进人才培养水平的提升,并且增强学生对于养老服务行业的认同和了解,使毕业生能够在工作岗位上拥有更加长远的发展规划,遏制人才流失问题。

结束语:

综上所述,在高职院校人才培养中,老年保健与管理专业毕业生基层就业高流失率是其中重要问题,也影响到了我国养老服务行业的长远发展。论文研究中提出了遏制高值老年保健与管理专业毕业生基层就业率高问题的措施,促进了高职院校老年保健与管理专业教育的创新。研究中也存在一定的不足,如缺乏动态化的教学模式改进机制、并未建立完善的学生就业跟踪辅导机制等,这也是后续老年保健与管理专业教育中需要重点改进和完善的方向。未来,随着养老服务领域发展的不断完善,高职院校老年保健与管理专业教育也必将随之而不断的革新发

参考文献:

- [1] 王艺蓉,王凯,吴修丽.高职院校老年保健与管理专业就业教育方法探究[J].大众文摘,2023(41):0013-0015.
- [2] 孙伟.产教融合提升老年保健与管理专业高职学生专业思想的作用探讨[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(8):8-10.
- [3] 张毓,陆琦,曾金燕,张运,孟微.老年保健与管理专业人才需求与培养现状调查[J].护理研究,2020(23):4256-4259.
- [4] 崔沙沙.老年保健与管理专业人才培养需求的调查研究[J].年轻人,2019(43):65-66,102.
- [5] 许千秋,刘爽,程龙,等.老年保健与管理专业学生职业认同现状及影响因素分析[J].卫生职业教育,2024,42(24):102-106.
- [6] 李森森,裴仁艳,王延昇.高职老年保健与管理专业“三横三纵”专业认知教育体系的构建[J].现代职业教育,2023(3):121-124.
- [7] 黄丽,熊海林,代玉,等.老年保健与管理专业人才培养模式研究[J].就业与保障,2021(15):126-127.
- [8] 金丹.产教融合视域下老年保健与管理专业人才培养模式研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(2):28-30.
- [9] 陈蕾.高职老年保健与管理专业学生就业意愿与影响因素分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)教育科学,2022(6):71-74.

作者简介:丁帆(1982.4-),女,汉族,湖北省黄冈市,大学本科学历,副主任护师。