

# 从养老护理员现状探析老年护理人才队伍建设

白 茹

蚌埠市蚌埠医学院第一附属医院 安徽蚌埠 233004

**摘 要:** 随着人口老龄化急速发展,以及传统家庭养老功能的弱化,养老服务社会化成为趋势。在我国现今的社会生活中,养老层面的各项体制机制建设还不够健全,尤其是养老人才队伍的建设中存在明显短板,高层次、专业化、规范化、多元化及个性化的养老需求尚不能完全满足。通过对我国养老人才培养体系建设现状进行梳理,找出我国在养老人才队伍建设中存在的问题和短板。结合国外先进国家的养老人才队伍建设的过程及经验,提出建设我国养老人才队伍体系的合理化建议。

**关键词:** 养老护理;现状分析;人才队伍建设

## 引言:

我国人口老龄化发展形势严峻,给社会发展及养老护理服务带来了不小的压力。随着老年人对高层次养老护理需求的提升,我国养老护理服务人才短缺与养老护理人才高需求之间的矛盾,以及养老护理水平较低与养老护理服务需求高质量之间的矛盾日益突出,注重养老护理服务人才培养,提升养老护理服务质量成为当前应对老龄化危机的重中之重。随着人们生活质量的提高,老年人对养老护理服务的要求和质量也在不断提升,我国目前的养老护理服务水平无法适应当代老年人对护理服务高质量的需求。

## 1 老年护理专业需求

大部分养老护理员意识到自我能力与养老需求之间的差距,具有继续学习、提升自我的意识。调查发现希望培训内容为专业护理知识、预防保健知识、人文学科知识等,说明养老护理员已意识到当下的老年护理是包括预防、保健、医疗、康复和健康教育的综合性服务。同时养老护理员认为胜任岗位要求的前3位核心能力为:专业实践能力、应变能力和人际沟通能力。养老机构患有慢性病的老年人较多,其病情大多时候较稳定,但亦可突然加重,因此需要工作人员在具备专业操作能力的基础上具有应急应变能力,注重人际沟通,动态获取病情变化<sup>[1]</sup>。由此可知,养老护理员已意识到现代护理观

**基金项目:** 健康安徽建设背景下蚌埠市养老护理员队伍职业化发展的制约因素与对策研究,安徽高校人文社会科学基金项目,SK2020A0352

**通讯作者简介:** 白茹,女,汉族,1978.6,籍贯:安徽、学历:本科、职称:主管护师、毕业院校:蚌埠医学院、研究方向主要从事:护理、邮箱:610789876@qq.com。

下社会对其专业能力和综合素质提出了更高的要求,社会和机构应提供机会满足其愿望。

## 2 养老护理现状分析

### 2.1 养老人才培养不够规范

目前我国从事养老服务的护工人员岗位人手紧缺,工作任务繁重、工作责任大,普遍缺少参加专业技能培训的时间和精力;未设立行业准入职业资格要求,造成进入养老服务行业门槛较低,参加专业技能培训的压力和动力不足;养老机构只关注考取资格证书培训<sup>[2]</sup>,较少重视技能提升培训,养老服务人才培养流于形式;培训机构教学资质和条件堪忧,未严格按照国家职业标准考核,存在培训质量良莠不齐现象。

### 2.2 养老护理服务人才不足

我国是人口大国,人口基数相对较大,日益严峻的老龄化发展趋势下,老人的数量会越来越多,相对应的对养老护理服务人才的需求也会越来越大。但是,我国现有养老护理服务人员数量与需要养老护理服务的老人数量相差甚远,无法满足当前养老护理服务需求。我国相关机构对养老护理服务不够重视,忽视对相关人才的培养并对现行从业人员缺乏行之有效的系统培训,影响了养老护理服务人才的发展<sup>[3]</sup>。年轻人对养老护理服务又存在偏见,面对严峻的就业形势和较低的待遇,造成了对相关专业选取人数及高职院校在此专业人数设置上都呈现下降趋势,一定程度上影响了人才队伍的建设,无法满足当前老年人对养老护理服务的需求。

### 2.3 养老人才培养严重滞后

伴随着老龄化速度加快,老龄化社会的到来,对我国养老服务人才培养速度、养老服务人才培养体系建设提出了新的要求。然而目前我国养老服务人才培养的师

资力量还十分薄弱, 师资培训基地欠缺, 缺乏专家能手和专业带头人, 可供参考使用的新型教材较少。培养规划不够清晰, 同层次、类型及规模的涉老院校间人才培养目标和课程设置也不尽相同, 缺乏全国性统一标准。课程设置与行业企业需求对接不良, 教学内容与实际工作衔接不佳, 教学模式与职业技能要求脱节, 教学方式与方法缺乏先进性<sup>[4]</sup>。人才培养层次单一, 人才培训技能弱化, 人才培养质量欠佳, 人才培养规模尚小, 人才培养对象局限, 缺少养老服务管理人才及研究型人才的培养, 缺乏政策倾斜、缺乏相应的考核标准和激励机制。这些都是影响当前我国养老服务人才培养的重大问题。

#### 2.4 养老护理服务体系不完善

由于缺乏社会的关注和资金支持, 我国养老服务体系建设举步维艰。一是我国缺乏养老护理服务人才的专业化培养体系, 对相关人员的培训仅依靠部分高校及社会机构, 人才培养和培训严重不足, 而且缺乏创新的服务体系, 无法应对当前以社会、医院、家庭等为主体的全面服务配套体系。二是养老护理服务人员激励体系不完善, 我国养老护理人员薪资待遇和福利较低, 社会养老机构和社区服务人员薪资待遇基本上都低于社会平均水平, 大都缺乏保险保障。而且, 由于全国各地经济发展不平衡, 对养老护理服务的重视程度也各不相同, 不同区域的养老护理工作开展情况参差不齐, 有的地区养老护理服务人员严重不足, 转岗转业情况严重, 有的地方不重视新生力量培养, 养老护理服务人员储备不足, 有的地方大多数养老护理人员为临时聘用, 缺乏培训, 无证上岗等, 各地区的发展不平衡影响了养老护理服务体系的建设, 也影响了我国养老护理服务事业的发展。

### 3 老年护理人才队伍建设路径

#### 3.1 制定人才培养中长期发展规划

养老人才培养规划的制定应立足于我国国情, 结合多元化的市场需求, 结合我国经济社会的发展特点, 结合老年人口的规模和结构, 并和服务设施建设、社会保障体系建设、促进就业体系等相适应, 制定我国养老人才队伍培养中长期发展规划。完善养老专业人才培养的投入与保障制度。建立养老服务人才培养体系, 构建国家各类养老服务人员职业标准, 做到工种不同职业种类不同, 资格证书不同。明确人才就业创业、职称晋升考核、职业规划、能力培训、技能鉴定等内容, 使得各类职业生涯发展道路明确, 整体提高养老护理服务水平。

3.2 加强老年护理专业教育, 培养高素质老年护理人才

首先, 医学院校应建立专门培养相关护理人才的专业体系, 尽快建立老年护理专业、养老服务管理、老年医学或相关专业的专业体系。其次, 探索符合我国国情的高素质老年护理人才培养课程体系, 结合不同专业开设相关课程, 如老年护理学、老年心理学、老年营养与膳食保健、社区居家养老服务、老年人际沟通与活动组织、老年人康复治疗与训练、老年政策法规等, 以应对老龄化社会对老年护理人才专业知识、业务技能、综合素质的需求, 同时还应结合调查结果进行授课内容调整。

#### 3.3 鼓励家庭照顾者积极参与机构养老服务活动

鼓励家庭照顾者在经过专业培训后, 积极参与社区助老服务和日常工作, 在强化机构与社区居民关系的基础上, 参与社区养老驿站等机构的运营。鼓励养老机构招募具有经验的家庭照顾者, 为其提供成为机构中高端人才的职业发展渠道。此外, 可与他们按照专职或兼职形式签订劳动合同, 在参与机构养老服务活动过程中与其约定一定酬劳, 从而促进这一群体的有效就业。

#### 3.4 建立专业化人才培养体制

目前, 我国的养老护理服务培训缺乏科学化、系统化和专业化, 养老护理服务人员专业技能和服务水平有限, 不能适应当代社会发展需求。因此, 要针对当前老年人对养老护理服务的多样化需求, 根据不同的培训主体, 制定不同的培训策略和培训重点, 通过多渠道、多层次的专业化培训, 建设和培养高质量的专业化养老护理服务队伍。养老服务人才培养过程中, 需要针对不同的人才需求类型设置不同的培养计划。需要整合涉老的应用型本科院校、高等职业学校、中等职业学校等教育培训资源, 统一规划涉老服务相关专业群的层级化教学标准, 保证各层级涉老专业课程设置水准, 保证各层级涉老专业课程的定位与衔接。强化涉老服务相关学科群建设力度, 设置养老护理员、全科医师、中医师、护师、康复师、理疗师、心理咨询师、社会工作者等核心岗位能力标准。采用各个国家普遍实行的依据专业知识、技能与经验的不同将同一工作分成不同的等级的分级制度, 做到分工明确, 质量优越、效率显著, 从而加快养老相关专业群的人才培养, 满足养老机构对于服务人才的需求。

#### 3.5 加强对养老护理人员的监管力度

由于我国养老护理服务发展不平衡, 养老护理服务人员素质良莠不齐, 完善监管制度, 强化科学合理必要的监督和管理, 有利于保障养老护理服务质量和各方的

合法权益。社会养老机构要完善相关管理制度，并制定纠纷调处机制和突发事件应对机制。加强对养老护理服务人员的管理力度，明确行为规范和服务标准，规范和约束养老护理人员行为和服务，保障服务质量，制定严格详细的考核评价机制和奖惩办法，细化和量化考核指标，对养老护理人员定期开展业务考核，将考核结果和福利、奖金、从业资格等相结合，根据考核结果进行适当的奖惩，通过考核评价和竞争奖罚等方式，推动养老护理服务水平的进一步提高。

#### 4 结束语

综上所述，我国快速进入老龄化社会以来，庞大的老年人口数量，日益增长的养老护理服务质量要求，使得养老护理服务需求持续增长，然而目前的养老护理服

务不能满足社会养老护理服务需求，除了加强院校养老护理服务人才培养之外，应根据实际需求，加大力度进行养老护理服务主要群体的培训工作。

#### 参考文献：

[1]徐宏，郑晓菲.养老服务人才培养问题及破题思路[N].中国人口报，2020-09-23（003）.

[2]张晓念，黄敏，王丽娟，彭伟.现代学徒制人才培养模式下高职护理专业老年护理课程标准建设[J].卫生职业教育，2020，15

[3]杨小燕.养老服务人才队伍建设的探索与实践[J].人力资源管理，2017；（7）：298-9.

[4]郭春红，朱丽娜，张伟.我国养老护理服务人才现状及再教育策略研究[J].智库时代，2019，7