

Research on the Sustainable Development of Chongqing Old-Age Service Professionals under the Background of Aging

Lili Chen

Department of Modern Education, Chongqing Vocational College of Media, Chongqing
Email: chenlili1008@163.com

Received: Feb. 28th, 2020; accepted: Mar. 13th, 2020; published: Mar. 20th, 2020

Abstract

With the increasing severity of population aging in China, there is a growing demand for old-age services. At present, the aging degree of Chongqing City is in the front rank in the whole country, but the education development of the Old-Age service Professionals is relatively backward. There are only 9 higher vocational colleges training the old-age service professionals (statistics in May 2019), the number of graduates each year falls far short of the population aging's demand for senior citizens. In addition, the limited number of professional old-age service personnel cannot really "take root" in the field of old-age care, high turnover rate has become a bottleneck restricting the healthy and orderly development of the old-age service industry. The loss of elderly service Professionals reflects some of the problems in this industry. Exploring a sustainable road for sustainable development of elderly service professionals is an inevitable solution to the contradiction between the supply and demand structure of elderly service personnel and the promotion of the "six goals for the aged" in work for the aged.

Keywords

Aging, Old-Age Service Professionals, Sustainable Development, Strategy

老龄化背景下，重庆市养老服务专业人才的可持续发展策略研究

陈利利

重庆传媒职业学院现代教育学院，重庆
Email: chenlili1008@163.com

收稿日期：2020年2月28日；录用日期：2020年3月13日；发布日期：2020年3月20日

摘要

随着我国当前人口老龄化程度的日益严峻，养老服务需求越来越大。重庆市当前老龄化程度位于全国前列，但其老年服务专业人才教育发展相对滞后，培养养老服务专业人才的高职院校仅有9所(2019年5月统计数据)，每年的毕业生远远满足不了当地人口老龄化对养老服务专业人才的需求。另外，数量有限的养老服务专业人才并不能真正“扎根”于养老领域，居高不下的流失率成为制约养老服务业健康有序发展的瓶颈。养老服务专业人才的流失，折射出这个行业存在的一些问题，探索可行的养老服务专业人才培养可持续发展之路，是解决养老服务行业人才供需结构矛盾、促进“六个老有”¹老龄工作目标实现的必然选择。

关键词

老龄化，养老服务专业人才，可持续发展，策略

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



1. 重庆市老龄化现状

1999年，我国60岁以上的人口在总人口的比重超过10%，整体上进入人口老龄化国家行列，而重庆市早在1994年底就率先进入人口老龄化社会，是西部地区第一个进入老龄化社会的城市，也是我国人口老龄化进程较早、较快的城市之一。据有关数据显示，截至2015年底，重庆市60岁及以上户籍老年人口677.41万，占总人口的20.09%²；而到2016年底，重庆市60岁及以上户籍老年人口已经上升至705万人，占总人口的近21%³。

近年来，重庆市老年人比例上升速度较快。2018年，重庆市65岁以上人口占比首次超过14%，达到14.1%，老龄化形势日益严峻，达到深度老龄化阶段；截止2018年底，全市60岁及以上户籍老年人口719.55万人，占总人口的21.13%⁴，增长幅度明显；预计到2020年，重庆市60岁以上老年人口将达到800万人，超过全市户籍总人口的23%，老龄化形势非常严峻。重庆市老龄化除了具有人口基数大、增长速度快的特点之外，还伴随着高龄化、失能化、空巢化等特点。

2. 当前重庆市养老服务专业人才现状及原因分析

2.1. 重庆市养老服务专业人才现状

2.1.1. 供需矛盾突出，养老服务专业人才缺口很大

截止2019年底，重庆市失能、半失能老年人接近55万，城市空巢老年人家家庭有65万多户，农村留守老年人家家庭超过60万户，养老护理员缺口在1.5万以上⁵。而现有的养老服务人员中，只有不足30%

¹“六个老有”，是对老年人生活需求的高度概括，即“老有所养、老有所医、老有所为、老有所学、老有所教、老有所乐”。

²2017-04-27，中国经济网：重庆构建多元养老服务体系探索医养结合新模式。

³2017-12-29，重庆日报：重庆市60岁及以上户籍老年人口有705万人。

⁴2019-11-12，21世纪经济报道：重庆老年人口将逼近800万！老年抚养比全国第三。

⁵2018-01-22，大渝网新闻中心：重庆老年人口达704万 养老护理员缺口有1.5万。

的护理人员取得专业资质，针对失能、失智老人的专业护理人员更是稀缺，养老服务专业队伍短缺成为制约养老服务业健康发展的瓶颈。在笔者调研过程中，大多数养老机构反映存在养老服务人才来源不足、招聘困难、流失率高等问题，许多年轻人包括养老服务相关专业的毕业生从事养老服务行业的意愿不强。

养老服务专业人才还存在源头培养不足的问题，数量有限的高职院校养老服务专业人才培养跟不上地方老龄化社会发展需求。据笔者调查统计，截止 2019 年 5 月，重庆市开办养老服务相关专业的高等院校有 9 所，每年向社会输送数百名养老服务专业人才，远远满足不了重庆市人口老龄化的需求，而有限的养老服务专业毕业生有三分之一左右选择到北京、上海、广州、南京及江浙一带等经济发展较好且待遇较高的城市工作，这在一定程度上造成了重庆当地养老服务专业人才更加紧缺。此外，有技能、会管理、懂营销的全方位复合型的养老机构管理人才也十分紧俏，这在很大程度上制约了养老服务质量的提升及养老行业的可持续发展。

2.1.2. 养老服务人员年龄偏大且服务质量偏低

据调查，重庆市现有的养老服务工作人员中，年龄在 50 岁以上的人数高达 50% 以上，30 岁以下的年轻群体还不足 10%，造成了养老服务人员队伍“青黄不接”。和年龄偏大直接相对的是服务不够专业、质量跟不上，这些大龄的养老服务人员大部分是农村进城务工人员或者是城市下岗职工，文化层次较低，没有受过专业的养老服务教育，缺乏专业的护理技术和良好的职业道德，更不懂老年人的心理需求和特殊照护，虽然经过短期的技能培训能快速上岗，但是在后续的工作过程中凸显出“后劲不足”的问题。

2.2. 原因分析

上述重庆市养老服务专业人才现状是由多种原因造成的，如养老从业人员社会地位不高、薪资待遇偏低、工作强度较大等，导致养老行业缺乏职业吸引力，尤其是年轻人从事的意愿性不强。

2.2.1. 社会层面的偏见根深蒂固

受传统思想观念的束缚和对现代养老服务的认知不足，社会上有很大一部分群体错误地认为，养老服务人员就是低层次的护工、护理员，简单地照顾老人或者伺候老人，大众群体对这个职业存在明显的偏见[1]。经笔者走访调查重庆市多家比较知名的养老机构，不少老人的家属常常将养老服务人员当作照顾老人的“保姆”、“下人”、“佣人”使唤，缺少最起码的尊重，经常用责问、谩骂的语气对待养老护理人员，导致养老从业人员心理压力较大，缺乏职业认同感和职业尊重感。另外，很多养老机构在制定工作岗位的时候，将原本应当归类为专业技术岗的养老护理员归类为工勤岗，这让很多从业者觉得这个职业不够光鲜，社会地位不高。

2.2.2. 起点较低、薪资待遇不高

造成养老服务专业人才流动性大的首要因素是工作起点较低、工资待遇不高。据笔者调查：经过专业养老服务或护理教育的高职院校毕业学生，入职从最基层做起，90% 都在护理员岗位，工资水平普遍较低。在重庆市内养老机构实习的学生，每个月实习工资 1500 元左右，三个月转岗或转正之后在 2000~3000 元之间，而且这个水平一直保持一年之久，有部分养老机构甚至要约定长达半年之久的试用期，很多学生认为这份工作养活不了自己，超过一半的学生坚持到实习期满即纷纷选择转行，另外有超过两成的学生在一年之内辞职转行，养老行业专业人才整体流失率较高。

2.2.3. 工作强度较大

养老服务是一项具有“全人、全员、全程”特点的、长期性、连续性的服务行业，工作内容繁杂、

琐碎：既要负责入住老人衣、食、住、行等生活方面的照料，也要负责医疗保健、疾病预防、康复训练等方面的医学护理，甚至要兼顾老年人休闲娱乐方面的精神需求[2]。再加上养老机构中有很大一部分老人存在认知或身体方面的障碍，生活半自理或不能自理，对养老服务人员依赖程度较高，增大了工作的难度。

养老服务工作人员每天要先于老人起床，后于老人休息，没有正常节假日和八小时工作制。经笔者走访调查重庆市多家规模较大的养老机构，其工作人员均实行单体制，每天的工作时间在 9 小时以上，实行“两班倒”的工作模式，护理工作繁琐、量大。另外，有不少养老机构实行包干制，一名护理员 24 小时要全程负责数名老人的日常生活照料，每天的工作内容复杂、时间较长，休息时间非常有限。由于养老服务性质的特殊性，养老服务人员表示：只要老人有事，就必须保证“随叫随到”，没有正规的休息时间，超时工作现象十分普遍，节假日和春节期间仍在加班照顾老人。

3. 养老服务专业人才的可持续发展策略

培养更多的养老服务专业人才并且让他们安心“扎根”于养老领域，需要政府、社会、高校合力应对，多措并举，使养老服务专业人才愿意从事并长期留在养老服务业。

3.1. 地方政府要加大支持力度

第一，加强对老年服务教育的支持，鼓励引导重庆市各级职业院校甚至本科院校加强培养养老服务专业人才[3]。教育部、民政部等 9 部门在 2016 年公布的《关于加快推进养老服务业人才培养的意见》中指出：我国将积极探索养老服务本科层次职业教育，鼓励引导高校设置康复治疗学、护理学等与养老服务相关的本科专业。2019 年 3 月，国务院办公厅在《关于推进养老服务发展的意见》中指出“鼓励各类院校特别是职业院校(含技工学校)设置养老服务相关专业或开设相关课程,在普通高校开设健康服务与管理、中医养生学、中医康复学等相关专业。”[4]。这无疑在政策层面给各类职业院校开展养老服务专业人才培养工作带来了新契机。重庆市应当积极响应国家号召、顺势而为，鼓励引导市内中职院校、高职院校甚至是本科院校积极开展养老服务相关专业，通过实行单独招生、增加招生计划、降分录取等方式，逐步扩大人才培养规模；按照 2019 年《政府工作报告》决策部署，引导高中毕业生、退役军人和下岗失业人员、农民工、新型职业农民等不同群体报考社会急需的养老服务专业，为区域经济发展服务；引导教育行业大力开展养老服务的专业设置和课程建设，加强养老运营管理方面的人才培养[5]；加大政策扶持力度，有计划地扩充重庆市养老护理人员数量的同时，重视他们的专业技能培训和服务意识的提升，以应对重庆市越来越凸显的老龄化问题。

第二，加强对养老服务领域公益性岗位开发。将养老护理职业纳入公益性岗位范畴，以更高的待遇和社会地位吸引更多人才投身于养老行业。2019 年 5 月 14 日，重庆市民政局发布的《关于进一步做好养老服务领域公益性岗位开发的通知》中从养老护理公益性岗位开发、养老从业人员待遇保障、经费预算和资金的筹措落实使用、强化监督管理等四个方面加强对养老服务领域公益性岗位的开发管理，这预示着在老龄问题日益凸显的今天，重庆市在开发养老服务领域公益性岗位方面迈出了实质性的步伐。

3.2. 增强社会各界对养老服务从业人员的尊重

增强社会各界对养老服务行业和从业人员的认知，是提升大众对其尊重感的前提。目前，养老服务人员还没有被社会各界充分认识，大众对养老这个行业和养老护理员的职业缺乏准确、科学的认知，而没有认识到养老从业人员是人口老龄化社会背景下急需的职业、高尚的职业，养老服务人员的身份、社会地位需要得到规范和加强。

依靠市场机制，提高养老服务人员的社会地位。养老服务业作为一个新兴的社会行业，从业者不能定位为 50 岁左右的阿姨、下岗职工、进城务工人员等，而应该是受过专业教育的养老服务专业人才。对此，相关机构和高校可以在全市范围内开展了解、关爱养老从业人员的活动，加强对养老从业人员先进事迹与奉献精神的社会宣传，让养老从业人员的劳动创造和社会价值在社会层面得到尊重和认可。社会各界要消除职业歧视和偏见，摒弃浅薄的传统观念，增强对养老服务行业专业人才的肯定和认同，给养老服务从业人员一份应有的尊重、一份关怀和社会认可。

3.3. 降低学习成本、加大培训补贴

尽管就业前景很好，但养老服务专业的招生情况却不容乐观。由于薪资较低、工作强度大和社会地位不高等多种原因，学生和家长对养老服务相关专业还不够认同，学生报考养老服务专业的意愿较低，个别高职院校面临招生困难濒临停办的困境。

《国务院办公厅关于推进养老服务发展的意见》中指出：“按规定落实养老服务从业人员培训费补贴、职业技能鉴定补贴等政策，按规定落实学生资助政策。”^[4]。要解决养老护理专业生源不足的问题，可以鼓励更多学生，尤其是贫困落后地区的学生进入养老护理行业，重庆市政府和职业院校可以完善相关激励机制，借鉴国家“免费师范生”和军校生培养模式，通过设立奖助学金制度，减免学费，补贴生活费等手段激发大家报考的积极性，帮助学生家庭减轻经济负担，降低学习成本；可以加强与中职院校合作，做好本专业的对口升学工作；帮助学生做好职业生涯规划 and 就业指导，推荐就业，入职以后再给予相应的就业、培训、社保补贴。总的来说，可以综合运用多种方法，吸引更多生源，为区域、地方和国家培养更多养老服务专业人才。

3.4. 提高福利待遇是留住养老服务专业人才的关键

薪酬待遇吸引力不足是造成养老服务专业人才招工难、流失严重的关键因素。赋予养老服务人员一份职业认可，为他们提供丰厚的、有“尊严”的社会福利，是促使养老服务专业人才“扎根”养老领域的关键。

重庆市各级政府和民政部门应当鼓励并引导当地的养老机构，对养老服务专业技术人才和高技能人才实行科学合理的薪酬分配制度，以岗位的技术含量、贡献大小、效率高低等指标合理划分岗位等级，多劳多得；对取得国家养老护理员职业资格证书的专业护理人员，给予相应的岗位津贴；对在养老护理岗位连续从业 2 年以上的人员，给予持续性的岗位补贴并关注其职位的晋升和整个职业生涯的发展；通过地方财政补贴、特殊岗位津贴等方式增加养老从业人员的工资收入。只有提高工资待遇、加大福利保险，才能吸引更多年轻、专业、优秀的群体加入养老行业，进而留住人才。

4. 结束语

养老服务专业人才短缺已经成为制约养老行业可持续发展的重要因素，引起了社会各个层面的关注，这一问题如果得不到妥善解决，很多老人将会陷入无人照顾的尴尬境地，晚年生活质量很难得到保证。究竟靠什么、怎么办才能从根本上解决养老服务专业人才短缺的问题？市场经济条件下，仅仅提倡热爱和奉献精神是不够的，而应该依靠市场机制来提升养老从业人员的社会地位、福利待遇，通过降低学习成本、提高培训补贴来吸引更多的专业人才加入到养老服务行业的大军中来。

在老龄化形势日益严峻的社会背景下，养老服务专业人才的培养是促进养老产业可持续发展的关键。养老服务专业人才的可持续发展需要党政主导、社会参与、高校支持、全民关怀，只有各个层面共同努力，形成合力来应对这个关乎民生的社会问题，才能有效解决养老护理专业人才供需结构的矛盾、提高老年人的晚年生活质量、促进养老行业健康有序发展，进而实现“六个老有”的养老目标，促进社会主义和谐社会的构建。

基金项目

本文为 2017 年重庆市高等教育教学改革研究课题“高职院校老年服务与管理专业人才培养模式创新研究——以重庆传媒职业学院为例”(批准号: 173292)研究成果。本文作者为该项目主持人。

参考文献

- [1] 闫志俊. “产教融合”视角下现代养老服务产业人才培养改革探索[J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2016(6): 88-92.
- [2] 陈卓颐. 实用养老机构管理[M]. 第 1 版. 天津: 天津大学出版社, 2016: 107-110.
- [3] 陈利利. 重庆铜梁发展养老产业市场前景及路径分析[J]. 重庆工贸职业技术学院学报, 2019(2): 93-96.
- [4] 国务院办公厅. 关于推进养老服务发展的意见[N]. 中国政府网, 2019-04-16.
- [5] 陈利利. 基于医养融合的老年服务与管理专业课程改革[J]. 年轻人·教育, 2019(5): 5.