养老行业“叫好不叫座”难题亟待破解

1994年出生的张峻彦，是名独生女，有“海归”留学背景，目前是上海一家老年照护中心的副主任，负责全院运营管理工作，忙碌并快乐着。

这是她实现职业梦想道路上的一个“小成就”，生性爱和老年人打交道的她，很早就考虑到父母未来养老的问题，决心投身养老行业。

2016年，从国内一所高校药学专业毕业后，她选择到美国南加州大学攻读养老服务与管理专业硕士学位。该专业采取学分制，需学习美国养老体系、老龄医学、运营管理等知识。

那时，每当跟朋友们说起这个专业，她就觉得气氛会变得有些“奇怪”，毕竟对年轻人来说，这是一个没太多“存在感”的行业。毕业后，她相继在美国一所认知症研究中心和一家养老机构工作，去年秋天，她回到上海。

留学的几年间，国内养老行业在迅速发展，张峻彦有明显的感受——身边朋友的看法变了很多。“他们说我选择了一个发展前景好的‘朝阳产业’。”

近日，国家发改委发布的《关于推动生活性服务业补短板上水平提高人民生活品质若干意见》中提到：加强本科层次人才培养，支持护理、康复、家政、育幼等相关专业高职毕业生提升学历。到2025年，力争全国护理、康复、家政、育幼等生活性服务业相关专业本科在校生规模比2020年增加10万人。

视觉中国

养老行业求贤若渴

随着中国不可逆转的老龄化大趋势，养老服务行业的发展备受瞩目，相关部门已经在部署，相关专业开设如火如荼。

2019年，民政部印发了《关于进一步扩大养老服务供给促进养老服务消费的实施意见》，对满足老年人多样化多层次养老服务需求提出17条具体措施，其中明确要求，到2022年年底前培养培训1万名养老院院长、200万名养老护理员、10万名专兼职老年社会工作者。

来自教育部信息显示，2019年，全国共设置高职老年保健与管理、护理等相关专业点1200个左右，中职老年人服务与管理等相关专业点700个左右，增补中职智能养老服务专业。养老职业教育初步形成专业群竞相发展的良好态势，也助推全国养老产业迎来快速发展。

安徽医学高等专科学校公共卫生与健康管理学院教师王元元注意到，自2017年，学校开设老年保健与管理专业后，越来越多的新生主动流向了该专业，“2021年，学校招了150名新生，比去年多了30人”。

学生就业也变得“未来可期”。王元元介绍，该专业首届毕业生的岗位对口比例达86%，80%的毕业生流向上海、南京和合肥等地较大规模的医养结合型养老机构、社区服务中心、健康管理公司，从事运营与管理、老年教育、产品策划工作。

而一些经济欠发达地区的养老院对科班出身的养老服务管理人才更是“求贤若渴”。

生于1987年的张盛（化名）目前在负责西部某县一所民营养老院的管理工作。他告诉记者，自己大学学的是行政管理，毕业后在建筑行业打拼了几年，6年前，他进入养老行业，属实是“赶鸭子上架”，亟待科班人才加盟助力。

目前，张盛所在的养老院加上他一共有12名员工，只有3名年轻人，还都不是学养老管理的，院内的护理员清一色是“4050”人员。

“人才紧缺”限制了养老院的发展。张盛坦言，当前，自己所在养老院的入住率为50%左右，其中还包含政府供养的特困人员，自费入住的老人很少，“偏公益性，盈利较为困难”。

张盛调研发现，入住率迟迟上不来，一方面是因为当地“家庭养老”的观念根深蒂固；另一方面则是养老院传递给年轻人的是一个“暮气沉沉”“不自由”的印象。

他试水在社区举办活动、组织老年人来试住、邀请青年志愿者做客、和一些学校对接实习实践……“效果很好，年轻人和老人一起唱歌、跳舞，做游戏，气氛一下子就上去了。”张盛说。

但要把年轻人长久“留”在基层养老院，并非易事。张盛说，几次招聘，他主动联系了开设养老、护理相关专业的职业院校，学生们都倾向于去一些经济更发达、行业更完善的城市。

职业路径不清晰

即便养老人才的市场需求越来越旺盛，但不能否认的是，很多毕业生会在择业时自动“脱轨”。

采访中，有养老院负责人告诉记者，在一些读养老专业的高校毕业生的潜意识里，将养老服务看成是伺候人或者是保姆该干的活，觉得难以接受。

也有人在养老院工作一段时间后，选择了转行。王元元注意到了这一人才培养的“后端”问题，她直言，学生们离开专业岗位的主要原因是待遇不高，这致使各高职（专科）院校开设的老年保健与管理专业存在叫好不叫座、转专业率偏高等问题。

职业上升路径不清晰是养老服务行业另一个难以突破的“瓶颈”。某院校相关负责人在回访他的毕业生后发现，“流失”的这部分年轻人中，有一些人选择“考编”，也有一些毕业生选择去一些“涉老”的企业工作，还有部分直接转行。“没编制难招人，待遇差难留人”，这在养老行业形成了恶性循环。

针对这一“堵点”，安徽六安市养老服务业协会秘书长邵子宏建议，三四线城市要招到更多年轻化、专业化的养老人才，就需要搭建“社会认可、部门许可、院校支持”的大格局。校方要强化学生学习的目的性，让他们明确职业定位，多组织学生去养老机构真刀真枪地实践。地方行业协会也要发挥桥梁纽带和润滑剂作用，和政府、院校对接，合力解决问题。

破题“叫好不叫座”

养老服务管理专业一直被“点名”为“紧缺人才”、“今后一段时间社会需求比较旺盛”的专业。为社会输送一大批层次结构合理、类型齐全、具有较高职业素养和专业能力的高素质人才成为各大院校的重要任务。

但不可否认的是，这条育人道路“任重道远”。全国政协委员、天津大学副校长张凤宝曾在2018年全国两会期间提到，当前，国内只有很少数院校培养了“老年服务与管理”专业的大专生，但层次偏低、规模很小。为此，他建议，要选择不同类型的高校试办“老年服务管理”本科专业，逐步组织教师队伍，明确培养目标，摸索用人单位要求，把为老服务与管理落到实处。

作为一线教师，王元元建议相关部门支持和重视养老管理人才的良性发展。比如，学校响应教育部政策，开展考核培训、探讨课证融合，鼓励学生考取相关职业技能等级证书，但当学生真正走上岗位，证书对个人发展有何具体帮助，能否实现提升薪资待遇等问题，还盼相关部门给予明确、统一的政策支持。

如何保证养老管理人才良性成长，业界也有所探索。张峻彦介绍，其所在单位，就会针对年轻人制定各类培养计划。“这让年轻人像海绵一样吸收养分，获得更多可能性，而不是只做重复性的枯燥工作。”

她还建议，我国可以借鉴一些发达国家的经验。比如，在临床医学基础上，专门设置老年科医学，让学生毕业后工作更加对口。

近年来，位于兰州市安宁区的华邦美好家园孝慈苑（以下简称“孝慈苑”）也形成了一套行之有效的工作方案，让一线护理人员逐步向中高层经营管理人才迈进，有效破解人才通道不畅的难题。

该院80后副院长刘存江介绍，孝慈苑员工的平均年龄仅28岁，部分护理员已走向管理岗位。史逸雪就是其中一员。在2019年“兰州市首届养老护理员职业技能竞赛”中，她摘得桂冠。孝慈苑也第一时间提拔她为组长，协助院内开展一些培训以及管理工作。

畅通上升渠道，保证管理人才来源多元化，让年轻人有了奔头。该院尽力保障员工工资待遇和福利，用绩效等鼓励年轻人多劳多得，并关注年轻员工心理需求。同时，依托集团总部的职业培训学校，定期开展主题培训，组织护理人员参加养老护理等级考试，做好技能认定工作，并以“师带徒”形式，组织新老员工结对，快速提高年轻人的专业技能及整体素质，让他们产生职业荣誉感与企业归属感。

此外，随着养老产业数字化、智能化发展，年轻人参与养老服务管理的方式更加灵活、多元；相应地，养老行业也对年轻人提出更精细化的要求。

（据中国青年报）