

拴心留人有妙招(下): 荣誉加身 提升人才含金量

湖州: 竞赛培训走两步

湖州市民政局养老服务处处长
顾人杰

3月7日,湖州市市区养老护理员特殊岗位津贴制度正式对外发布,有力调动养老护理员培训积极性。近年来,湖州市通过“赛”和“培”,积极探索养老护理人才职业激励。

2022年,湖州有2名养老护理员分别入选“最美湖州人”和浙江省十佳养老护理员。同时,市、县两级每年举办养老护理职业技能大赛,提升养老护理员技能水平。

精准办班,分类培训,成立养老护理员人才库和精英竞技队,针对养老服务机构管理人员、人才库成员和竞技队成员分别开展养老服务机构管理人员培训、养老护理技能提升专修班和赛前强化培训。

培育养老护理培训基地,对符合条件的基地给予每年最高10万元的运行奖励。

绍兴: 多方合力建队伍

绍兴市民政局养老服务处副处长
蒋莺

为养老护理员营造良好环境,需要各方面共同发力。去年,绍兴市民政局、人社保局、财政局、卫生健康委等八部门联合发布《关于加强养老服务队伍建设的实施意见》,形成合力推动全市养老服务队伍建设。

开展养老服务领域“1+X”证书制度,鼓励在绍普通高校、职业院校等涉老专业的在校生考取养老护理员职业技能等级证书。

同时,加强医养结合人才培养培训,并鼓励发展“互联网+培训”新模式,开发线上培训课程,满足养老护理员分时分次、机动灵活的培训需求。

目前,绍兴正在会同人社局、财政局、教育局等部门,针对报考全市高等、中等职业院校等养老服务相关专业的全日制学生,计划拟定定向培养协议,进一步增强养老护理人才队伍建设。

舟山:“海岛支老”按需补位

舟山市民政局社会福利和养老服务处负责人 徐荔荔

目前,舟山偏远海岛深度老龄化现象尤为突出,养老护理员是岛最稀缺的养老资源之一。

2021年5月起,浙江开展“海岛支老”行动,舟山与杭州、宁波、嘉兴、湖州、绍兴五地开展养老协作,在15个偏远海岛引入养老护理人才,培育了一批本土护理员。我们将深化“海岛支老”行动,继续推动护理员按需补位下岛,试行市县公

办规模养老机构与海岛养老机构结对帮扶机制,倡导民办机构下沉,推动建立县域养老服务共同体。

我们还将在去年启动的“家庭照护支撑计划”基础上,继续面向再就业职工、农村转移劳动力、家政服务者及具有护理从业愿望的其他社会劳动者,开展免费养老护理技能培训,吸纳更多社会人士从事养老护理工作。



台州市养老护理员大赛现场。
图据台州市民政局历史资料

台州:“软服务”暖人心

台州市民政局社会福利和养老服务处处长 金颖毅

实战见真招,赛场现本领。近年来,台州市将办好养老护理员大赛作为重要手段,以提升全市养老护理技能水平,塑造养老护理员良好形象,推动养老服务机构能力提质升级。以赛促学、以赛促培、以赛促练,激发养老护理行业人才的工作热情和昂扬斗志,提高服务能力和水平。

2022年,全市共组织8场竞赛,

共255人参赛,获得高级工级以上的有54人。持证护理员从2021年的3247人增加到2022年的4155人。

既有赛场“硬”实力,也有暖心“软”服务。比如,温岭成立养老服务行业联合工会,通过关心慰问、优秀从业人员疗休养等方式,激励培育养老护理员技术能手,提高职业认同感和归属感。

丽水:培养山区养老护理精英人才

丽水市民政局社会福利救助处处长 刘杰伟

在丽水,培养一支具有山区辨识度的养老护理员精英队伍,是首先需要破解的难题。

精英人才培养。将养老服务领域精英人才纳入丽水市“绿谷英才”特殊支持计划。采取政府购买服务方式,委托高等院校组织养老精英人才专修班,每期持续2年。

职业晋升通道。养老机构内设医疗机构及其卫生专业技术人员,在专业培训、继续教育、专业技术职

务评聘等方面,与其他医疗机构同等对待。对在无内设医疗机构的养老机构中的医护从业人员,由当地卫生健康部门通过劳务派遣等形式解决其相应待遇。

山区养老管家。2022年在青田县率先开展试点,在村(社区)层面建立一支山区养老管家队伍,为老年人常态化提供日常服务。今年,将在全市推广,培养山区养老管家1000名以上。

本报记者 张伟群
见习记者 乐美真

近年来,越来越多的高学历年轻人进入养老护理行业,这份曾经社会认可度不高、职业荣誉感不强的工作,对年轻人有着怎样的吸引力?

除了收入增加、受到尊重,前景和荣誉是另一种重要的获得感。浙江为养老护理员频频亮招,比如“定制”人才计划,纳入“浙江工匠”等荣誉称号评比,打通职业晋升通道,借力培养本地人才……

软环境持续优化,养老护理员数量多了、质量高了,最终受益的是老年人,是整个养老服务业。



嵊泗老人在护理员带领下参加活动。图据舟山市民政局