

本报记者 陶悦清

在全国养老服务的“江湖”中,人才始终是制胜的关键一招。近年来,我国养老服务人才短缺问题日益凸显,在此背景下,浙江率先出招,浙江省民政厅联合10部门于日前印发《关于加强养老领域人才队伍建设的实施意见》(下称《实施意见》),为破解养老人才短缺难题、提升养老服务水平亮出“浙江秘籍”。

根据规划目标,浙江要打造三支队伍——敢闯敢干、善谋会干、真抓实干的养老领域干部队伍;弘扬浙江精神、具有世界眼光、适应市场需要的经营管理队伍;敬老爱老、结构合理、技能精湛的专业技能队伍。到2027年,培育80家养老领域领军企业,每万老年人拥有持证养老护理员27人,其中高级以上护理员比例不低于20%,持救护员证比例不低于70%。

欲达此“武林盟约”,浙江亮出“引、育、留、评、管、用”系列组合拳,直击养老人才队伍建设要害。



2023年,我省举行“十佳养老护理员”颁奖仪式。陶悦清 摄

浙江养老人才培育“组合拳”出鞘

人才何处引进

养老行业面临“招不来人”的困境,职业吸引力不足是关键痛点。

《实施意见》提出,浙江将加强院校养老专业建设,扩大招生规模,为养老服务行业输送源源不断的“新生力量”。同时,为入职养老服务机构的毕业生提供每年1万元的就业岗位补贴,补贴期限最长3年,帮助年轻人在养老行业站稳脚跟。在校大学生和毕业5年以内高校毕业生初次创办经行业主管部门认定的养老服务企业,可申领最高10万元的创业补贴。

此外,浙江还鼓励跨领域人才流动,支持家政服务、物业服务人员参与居家和社区养老服务,为行业注入多元活力。

“从养老硬件到软件的持续投入,折射出浙江养老服务从‘有没有’到‘好不好’的深刻转变,这是养老服务细分领域的积极探索,也是行业发展的必然趋势。”浙江树人大学现代服务业学院院长朱红缨表示,这一系列举措为养老服务行业开辟一条“人才快车道”,为更多的年轻人提供了施展才华的空间,实现跨领域人才的虹吸效应。

好苗如何培育

养老服务需要精湛的专业技能。《实施意见》提出,要通过分层培育、国际交流及技能比武等方式,提升养老人才的专业素养。

接下来,各级民政部门将主动出击,为养老机构院长和护理师资开展专项培训,为养老服务的“掌门人”和“传功师傅”传授心法,全方位提升管理与服务水平。浙江将每年为有培训需求的养老护理员提供至少一次培训,并选派优秀人才赴国外学习,汲取国际先

进经验。此外,浙江还将完善评价标准体系,探索建立“新八级工”制度,为养老护理员的职业发展开辟更广阔的晋升通道。

作为我省康养领军企业,物产中大金石集团在人才培养上精耕细作,引入国际化人才和高水平技能人才,建立“三石”管理人才培养计划。该集团品牌总监楼莹表示,从挖掘“璞石”到精雕“玉石”再到擦亮“金石”,为养老人才打造了专业成长的“武学宝库”。

激励如何实施

“待遇留人”是队伍建设的“定海神针”。

《实施意见》提出,以待遇提升与荣誉激励双轮驱动,建立“技高者多得”薪酬体系,建立养老护理员岗位津贴制度,将养老护理员纳入各地人才政策支持范围,给予住房、户籍、子女入学等优惠政策,并鼓励各地设立“养老护理员节”,增强职业荣誉感。

以杭州为例。当前,全市着力实施养老护理员“品牌提档”、养老服务人才“增量提

质”等六项工程,推动养老服务量质提升。从2023年开始,杭州设立每年的6月12日为“养老护理员节”,打造浙江首个由行政主管部门设立的区域行业性节日。

“这些激励政策不仅提高了养老护理员的收入,也提升了他们的社会地位。”杭州市民政局相关负责人表示,这一系列举措如同为养老护理员注入“内力心法”,让他们在职业道路上更有底气、更有尊严,也更有抱负和期待。

管理怎样优化

人才队伍建设不仅要“引得进”“育得好”,更要“管得住”。《实施意见》提出,优化人员岗位配置,推动落实配比要求。

浙江计划到2027年建立不少于20家养老护理技能大师工作室,以“传帮带”的方式,形成“老中青”三代接力的良好氛围。此外还将依托“浙里康养”系统,建立养老领域人才信息和信用管理模块,实现养老护理员职业生涯“一件事”,让管理更精准、高效。

筑牢人才之基,各级民政部门先行探路。宁波自2022年启动养老护理“百千万”

专项工程,累计培训老年认知障碍照护者700余人次、养老护理员20000余人次、家庭照护者25000余人次。在湖州,由“全国优秀教练”陈梅领衔的市级技能大师工作室、“浙江工匠”赵芳领衔的市级劳模工匠创新工作室先后揭牌,成为养老人才培育的重要平台。

“这些举措不仅优化人才的管理,也为养老服务的可持续发展提供保障。”浙江省民政厅养老服务处相关负责人表示,未来,浙江将以政策创新为引领,向养老服务的高质量发展目标稳步迈进。