

我国养老护理人才发展现状及对策研究

张凡云¹, 张才纯², 黄 炜¹

¹北京中医药大学管理学院, 北京

²中华女子学院管理学院, 北京

收稿日期: 2023年9月18日; 录用日期: 2023年10月16日; 发布日期: 2023年11月13日

摘要

随着中国社会与经济的快速发展, 人口老龄化问题日益突出。在此背景下, 为了适应长者的需要, 养老产业对护理人才的需求也随之增加, 保障老年护理人才的供应, 是实现养老产业健康可持续发展的基础, 是完善老年医疗护理服务机制的有效保障。本研究以养老产业新业态为背景, 聚焦于该业态的老年护理人才, 检索相关文献研究其所面临的问题与挑战, 并提出相应的对策及其建议。

关键词

养老产业, 护理人才, 老年护理, 问题及对策

Current Situation and Countermeasure Research of Endowment Nursing Talents Development in China

Fanyun Zhang¹, Caichun Zhang², Wei Huang¹

¹School of Management, Beijing University of Chinese Medicine, Beijing

²School of Management, China Women's University, Beijing

Received: Sep. 18th, 2023; accepted: Oct. 16th, 2023; published: Nov. 13th, 2023

Abstract

With the rapid development of China's society and economy, the problem of population aging has become increasingly prominent. In this context, in order to meet the needs of the elderly, the demand for nursing talents in the elderly care industry also increases. To ensure the supply of nursing talents for the elderly is the basis for the healthy and sustainable development of the elderly care industry, and an effective guarantee to improve the elderly medical care service mechanism.

This study takes the new business form of the elderly care industry as the background, focuses on the elderly nursing talents of this business form, searches relevant literature to study the problems and challenges they face, and puts forward corresponding countermeasures and suggestions.

Keywords

Pension Industry, Nursing Talents, Gerontic Nursing, Problems and Solutions

Copyright © 2023 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/>



Open Access

1. 引言

随着老龄化问题日益严重，养老产业蓬勃发展，而养老服务人才已不能满足并适应社会的需求，其对养老产业的影响也会越来越强烈。为了保障养老产业健康可持续发展，必须关注养老服务人才所面临的问题与挑战，通过对其进行研究，分析目前养老服务人才出现的问题以及产生的原因，并提供相应的措施，为养老产业可持续发展奠定良好的基础。

目前我国已进入人口老龄化快速发展时期，根据国家统计局发布的关于人口的最新数据[1]，2022年末我国60岁及以上人口达到28,004万人，占全国人口的19.8%，其中65岁及以上人口20,978万人，占全国人口的14.9%。根据北大的一份人口调查，到2030年，我国的失能老人将会达到7700万，他们将会经历7.44年的失能期。由于疾病缠身或无法自理的老年人数量急剧增加，人们对于老年人的医疗服务有了非常迫切的要求，再加上人们的平均寿命在不断地提高，以及家庭的小型化，因此，在今后的发展过程中，养老服务自然就成为了重要的民生需求。而养老服务人才是养老服务重要的构成要素，关注其发展现状及存在问题，对养老服务高质量发展有重要意义。

本研究通过搜索文献并整合分析其所面临的问题与挑战，提出策略及建议，以期为日后养老服务人才及养老产业的健康可持续发展提供有效的人才保障以及管理思路，为养老服务机构提供有效的借鉴。

论文将通过对我国养老服务人才发展现状的相关文献进行分析总结和归纳，对我国养老服务人才所面临的问题进行初步识别。通过识别所面临的问题，可以有助于后续研究中更加精准系统地把握其特点，从而更有针对性地提出应对策略和建议。

本文搜索策略以((养老服务 AND 护理人才)) AND (现状)为中文检索词，以(Aged Care workers) OR ((Aged service) AND (Nursingtalents)) AND (China)为英文检索词，搜索中文数据库CNKI、万方，英文数据库PubMed，共检索出中国知网文献447篇，万方数据知识服务平台文章1934篇，PubMed数据库文章1071篇。

2. 养老服务人才发展现状

2.1. 养老服务人才发展现状及其对护理人才的需求分析

在我国步入老龄社会的今天，老年护理事业将有很大的发展空间。伴随“十四五”规划的成功实施，国家将“健全养老服务体系”作为重点，并对此进行了详细的规划和安排，《中国养老产业发展白皮书》显示[2]，到2030年，我国的养老行业将达到12万亿元的规模，将逐渐步入行业爆发式增长的阶段。

如表1显示，截至2022年底，全国共有养老机构和设施36.0万个，养老服务床位822.3万张，而第

七次人口普查显示[3]中国 60 岁以上人口达 2.64 亿，与快速增长的老年人数，养老服务产业仍存在较大空缺。民政部数据显示[4]，2009~2019 年我国的养老病床平均以 10.2% 的速度增长，而在 2019 年，每千名老人的养老病床数也从 2009 年的 17.56 张增加到了 30.5 张。在养老产业硬件设施快速增长的同时也存在高素质人才供给不足的问题，2019 年我国养老机构职工数有 45.2 万人，但民政部检定合格的养老护理人才仅 4.4 万人，占比不到 10%。

Table 1. The number of elderly care institutions and beds in China from 2018 to 2022**表 1.** 2018~2022 年我国养老机构和养老床位数量

年份	各类养老机构和设施(万个)	养老床位合计(万张)
2018	16.8	746.4
2019	20.4	761.4
2020	32.9	807.5
2021	34.0	813.5
2022	36.0	822.3

与其它的行业相比，养老产业对从业人才的要求上，会更加细致。比如说，对于患有慢性疾病或者失能、半失能的老年人，就会有专门的医学护理。但是，仅仅是一家医院，就已经存在着护士数量的问题，对于养老行业，这个问题变的更为严重，除此之外，与之相关的管理人才也比较缺乏，因为各种因素，导致了养老行业很难有足够的人员来进行补充，很难持续地发展壮大。现阶段，我国的养老产业多集中于养老设施的建设，而对于老人的医疗复健等行业，具有广阔的发展前景，在人口老龄化加速和老年护理需求日益增加的背景下，中国老年护理行业进入新业态，护理人才的成长与发展自然就成为了迫切需要解决的问题。

2.2. 养老护理人才发展现状

正如网络直播行业不能没有网络红人，“银发”经济同样也不能没有养老护理人才。养老护理员是社会的必要需求，伴随着人口老龄化的不断发展，失能、失智、独居和高龄老年人的数量也在不断增加，因此，对专业的养老护理人才的需求与要求也在不断提高，这使得它已经成为了一个非常受欢迎的新兴产业。2011 年，住房与城乡建设部发布了养老机构建设的国家标准，对养老机构中的护理人员配置提出了 0.8 人/床位的要求，其中，护士与护理员的比例为我国老年长期护理人才的 1:2~2.5。在此基础上，根据老年人在养老院或其它养老机构中所占的比重，来预测今后养老护理人才在养老院所需要的人数。如表 2 所示。

Table 2. Forecast of the demand for long-term care talent in China (2030~2050)**表 2.** 我国长期护理人才需求预测(2030~2050)

年份	65 岁及以上 人口数(万人)	生活不能 自理率(%)	长期护理 需求人数(万人)	入住老年养护 机构比例(%)	长期护理 护士需求(万人)	长期护理 护士员需求(万人)	长期护理 人才需求(万人)
2030	22,945	8.9	2042	13.2	89.9	179.7	269.6
2035	27,920	8.9	2485	15.6	129.2	258.4	387.6
2040	31,709	8.9	2822	18.1	170.3	340.5	510.8
2045	32,319	8.9	2876	20.5	196.6	393.1	589.7
2050	33,120	8.9	2948	23	226.0	452.0	678.0

资料来源：65 岁及以上老年人口数据、生活不能自理率来源于来自于国家统计局发布的关于人口的最新数据，并假定 2030~2050 年保持不变；入住养老机构比例根据《中国民政统计年鉴》有关数据计算；护理人员计算标准：护理人员与失能老人比例 0.8:1，长期护理护士与护理员之比为 1:2。

据《中国卫生统计年鉴》的历年资料显示，2005~2010 年，全国注册护士人数从 134.9600 人增至 204.8100 人，年均增速都在 10%以上，年均净增加接近 14 万人，即使新增的人员都是从事养老服务的，相对于养老机构的实际需求，但仍然有 45.9%的空缺。若考虑到今后我国卫生事业的发展所需的护理人才，则此比例还将进一步扩大。相对于巨大的需求，目前的养老服务人才供给还完全不足。

3. 养老护理人才所面临的问题与挑战

3.1. 养老护理人才数量紧缺

根据数据显示，我国已经拥有了超过 7700 万的失能失智老年人，如果按照国际上的标准，三位失能老人需要一名专业的护理人才，那么，我国最起码需要 2500 万名的养老护理人才。但是，到现在为止，我国已经被鉴定合格的养老护理人才，仅有 50 多万人。所以，在养老护理人才的数量上，我国正面对着一个巨大的缺口，所以，要加速对专业化的养老护理人才的培养。

一方面，该职业就业率、流失率高。由于工作繁重，福利待遇差，社会偏见和歧视的存在，造成了目前社会上对老年护理人才的就业状况不佳，离职率很高。因为对工作期望较高，与实际状况存在较大落差，使得志愿从事养老护理工作的人才更有可能出现工作倦怠，而不能形成职业认同，从而导致了人才流失。

另一方面，相关专业招生情况不容乐观。根据 2017 年的最新数据显示[5]，目前已经有一百多所学校开设了本科和中专层次的老年服务与管理专业，但是目前的招生情况并不乐观。如果按照每一所学校的平均招收 70 名学生来计算，那么每年招收的学生大约为 7000 人左右，这样的人才供给速度，还远远跟不上老龄事业的发展需要。而对长期患病的老年人来说，迫切需要的卫生管理专业人才更是寥寥无几。

3.2. 养老护理人才质量不高

王真真等[5]通过整群抽样调查方法，对江西省养老院护士的情况进行了研究，发现其队伍质量较差，专业知识和专业技术都需要加强；徐丝等[6]通过文献法和深入访谈法，对武汉市四个有代表意义的医养结合养老机构进行了问卷调查，发现大部分医养结合养老机构的护理人才存在很多问题，其中最突出的问题是护理人才的专业化水平还需要进一步提升，何南美、Wu B. 等[7][8]通过对各区域内各类型养老机构的养老护理人才分布、养老护理人才配备、持证上岗情况等进行了调查研究后，得出各区域养老护理人才持证上岗比例较低的结论。

当前，我国的养老团队在养老服务管理、医学、心理和科学技术等方面还存在着严重不足，不能将养老服务系统建设转变为一种全面的资源集成，达到“医养结合”和“智慧养老”的目的，为老人提供更多的人文关怀。另外，我国的养老护理人才所掌握的知识，大部分也只局限于保障老年人的基本生活，比如照顾生病老人吃喝等基础生理行为。但是，有些老年人的体质比较虚弱，如果没有儿女的照顾，他们就会缺少精神上的安慰，所以他们需要更高层次的心理、情感和精神上的护理服务。有些老年人已丧失了部分活动能力，情感易激动，这些都需要看护人才对老年人进行预防和帮助，使其身体康健。所以，一名出色的养老护理人才不仅要拥有扎实的护理专业技能，还要拥有较高的情商、综合素质以及有关临终关怀的知识储备，要清楚地了解老年人的情感和心理，比如，在与老年人进行交流的时候，要学会一定的沟通技巧，让老年人高兴起来，在遇到失能老年人的时候，要尽可能地保持他们的生命质量，让他们可以过上自己想要过的生活。从目前来看，我国大多数养老护理人才素质仍未达标。

3.3. 养老护理人才队伍结构不合理

蒋丽娟等[9]人采用问卷调查和访谈的方式，对江苏省 16 所医养结合的养老院和护理机构进行了有效

的调查，结果表明，在这些机构中，护理人才存在着年龄偏大、男女比例不合理等一系列问题；韩双双等[10]通过问卷调查法在江西省抚州市、九江市和南昌市三个地区的养老院和社会福利院中抽取的 202位护理工作者进行研究，发现护理工作者多为妇女，且存在年龄大、结构不合理等问题。唐莹等[11]通过问卷调查、现场访谈方法对湖南省 14 个老年照护机构养老护理人才进行调查，研究发现，从事护理工作的年龄在 40~50 岁之间，超过 70%的护理人才没有接受过高等教育，7%的护理人才未受过教育，老年护理人才的构成极其不合理。

当前，我国的养老护理人才队伍的年龄都比较大，主要是家庭主妇、下岗职工或者退休人才，他们的年龄都在 40 岁以上。与此同时，护理人才的男女比例也出现了明显的不平衡，以妇女为主，他们的文化水平普遍偏低，这也制约了他们的专业水平和技能水平的提升。

3.4. 养老护理人才职业培训有待丰富与完善

孙会娟、郭丽君等[12][13]通过分析全球老龄化问题及我国养老护理人员培训的现状，从教学条件设置、教学方法、教学内容、教学效果评价体系这四个方面展开了研究，最后得到结论：养老护理人才培训机构应该对教学条件、教学方法、教学内容和评价效果体系进行持续改进，这样才可以培养出合格的、充足的养老护理工作者。林莹、李秀等[14][15]人分别对单个或多个养老机构的养老护理员进行调研发现其缺乏有针对性的培训方案及教材，不能满足当前需求。

经研究表明天津市私立养老院[16]的护士中，52.7%未受过专业技术训练，部分护理人才的上岗培训时间仅为 1~2 星期，一些护理人才的上岗培训时间甚至更短，温州市职业技能培训的普及率[17]只有百分之四十五点三。培训以日常生活照料为主，缺乏相关的护理技术与专业知识。与国外相比，我们国家的养老服务体系建设起步比较晚，还缺少一个比较完善的培训体系，所以从业人才很难找到一个适合自己的进修渠道，来提高自己的专业技能，进而提高自己的服务水平。我国并没有提出一套适合我国国情的养老服务评估体系，所以，很多养老院不能建立一个比较客观、可接受的训练系统，以及评估指标。

3.5. 养老护理人才岗位吸引力不足

扬忠源、周欢欢、严梦琴、丁云等[18][19][20][21]人针对于养老护理人才的工作现状以及流失严重问题展开调查及研究，发现养老护理人才由于薪酬待遇低、福利待遇少、工作时间长、职业认同感低等问题导致目前现状。

根据统计，每年从各个大学中所培训出来的职业技术人才中，成为养老护士的人寥寥无几。例如，在养老机构工作的专业护士，由于长期业务单一，以及缺乏持续教育资源，很难晋级到高级职称。而且，由于护理人才的工资待遇不高，社会认可程度不高，大多数护理人才都会选择到医疗机构中去工作。从老年人服务与管理、健康管理等领域毕业的人才，他们具备营养、健康、心理沟通等方面的专业知识，与医养结合的需求相吻合，他们的工作岗位主要是在养老院中从事训练和管理等方面的工作，但是由于他们的职业预期与实际情况相差过大，许多人选择了转行。而且因为很多学生和家长对养老院这个职业抱有很大的成见，很多人都不想在养老院工作。

4. 策略与建议

4.1. 加强与产业需求对接的高校养老人才教育

首先，大学应增设与此有关的专业并扩招、加大养老护理人才培养，培养出符合本国国情的人才。把社会养老的需要作为一个方向，持续给培训增加新的内容，增加新的难度，以适应养老的市场化和养老的需要。其次，在借鉴日本、德国等国家的“双元制”高职教育的基础上，我们应从课程结构、学时

比率、专业实践性等方面着手，以提高养老护理人才的职业能力为重点，进行规范化教学。鼓励同学们选择老人服务和管理专业，措施包括免收学费等。在大学中，在与养老护理有关的专业教育中，要重视对智慧养老人才、科技养老人才等方面的培养，从而达到科技助老，提升养老服务效能的目的。因为身边大部分的老人很少使用智能手机等人工智能产品，所以在数字科技时代的背景下，养老护理人才也要帮助有能力的老人融入智能时代。通过高校更广泛的培养，我们将拥有更多符合要求的养老护理人才，解决其数量紧缺问题。

4.2. 加强养老护理人才职业化和专业技能培养

为了培育更多的人才，日本采取了多项措施：一是在日本开设了“养老照护”本科专业；二是日本政府拨出专项资金，为老年人提供专业化的医疗和护理服务；三是日本还出台了“老年护理人才培养计划”。

借鉴国外的经验，我国首先要在医学院校建立护理专业体系，并在较短的时间内，将老年护理、养老服务管理、老年医学或其他与之有关的专业加入进去。其次，在适合于中国实际老年护理人才的专业知识、专业技能和综合素质的基础上，对教学内容进行适当的调整。在实践中，对于一些易被忽略的关键环节，如消毒、病情观察、危重病人护理、临终护理等，应该加大教学时间，加强教学。但是，健康教育、判断分析等需要更高思考的技能，在老年护理的课程中并没有太多的涉及，但是这些技能都是养老护理人才职业资格证书的考试科目，所以在教学的时候，也应该选择与之相适应的内容。另外，在养老护理的教学中，应充分反映出孝道文化和尊老爱老的相关知识，从而为养老护理人才的培养奠定良好的基础。最终，以全面发展养老护理人才为目标，形成一支能满足现代养老护理需要的高素质的人才队伍。

4.3. 改善养老护理人才薪资待遇

在目前养老护理人才结构不合理的情况下，养老护理人才的资费水平并没有随着市场的定价机制进行显著的调节，从而造成了其结构失衡。所以，应该对养老护理人才的职业发展体系进行研究，构建出一套适合于养老服务的专业人才的薪酬标准，对养老护理人才队伍的职工的工资进行正常的增长，并对其进行补贴，在养老服务机构中加入各种激励措施，从而让更多的劳动力加入到养老服务行业中来。对具有不同职业资格、技术水平的养老护理人才的级别和待遇进行改进，激发他们提高自己的专业能力、积极性和主动性。吸引更多年龄段、更高文化水平的人进入该行业，改善养老护理人才结构严重失衡的问题。

4.4. 规范养老护理人才职业培训体系

第一，在老年护理人才中培育“尊老爱老”的精神。老年看护人才不仅要具备专业的照护技能，更要具备尊重老人、爱护老人、乐于为老人服务的精神。要对养老护理人才进行职业道德教育、法律法规教育，培养他们的工作态度和职业道德。第二，要有扎实的业务基础，不断提升自己的业务水平。学校和培训中心应该开设与老年护理有关的人文、社会学科和专业课程，并组织养老护理人才到实训基地或养老机构开展实践活动，让护理人才能够熟练掌握日常按摩推拿、康复训练、四肢护理、皮肤护理、特殊老年设备的使用等基本操作技能。理想的养老护理人才工作范围包括：护理服务，物理疗法，心理疗法，社会工作，营养咨询，医疗设备租赁，病人搬运等。因此，应把重点放在提升老年护理人才的整体素质上，规范养老护理人才的职业培训。

4.5. 改善养老护理人才职业环境，提升社会支持和认可

在借鉴了国内外的先进经验之后，政府相关部门的第一项工作就是要对养老服务人才队伍进行强化，

应该构建起对养老护理人才的使用和激励机制，并由政府出资，对其进行培训和技能鉴定，并向其提供特岗津贴，对为其提供基本养老服务的机构，设立公益岗位，对养老护理人才给予社会保险补贴等多种方式，对其进行支持。虽然，国家已经制定了相应的政策来扶持养老护理人才的职业发展，但是考虑到我国的养老服务才刚刚开始，所以还需要对其进行深入的研究，并持续的修订，使其更加细致、准确，并与现状相适应。养老机构应该充分发挥自身的优势，为工作人员创造一个良好的、舒适的工作环境，并在此基础上，借鉴国内外的先进管理和经营经验，积极地探讨其发展的新模式，积极地为其提供建议，帮助更好地实现自己的职业价值。政府要充分发挥媒体的作用，大力宣传国家的养老政策，大力推广护理人才这一职业，不断地消除人们对这个职业的错误认识，并根据目前存在的问题，对相关的制度进行进一步的完善，从而对相关的人才进行培训和吸收。

5. 结论

本文通过搜索相关文献分析养老护理人才所面临的诸多问题，如养老护理人才数量紧缺、质量不高、队伍结构不合理、岗位吸引力不足、职业培训有待丰富与完善等。分析养老护理人才面临问题的不同观点和解决方案，我们认为应该改善养老护理人才职业环境，提升社会支持和认可，改善养老护理人才薪资待遇，加强养老护理人才职业化和专业技能培养，规范养老护理人才职业培训体系。未来政府及其养老机构可以从以上几个方面进行提升，使养老产业健康可持续发展。

参考文献

- [1] 刘旺. 全国政协委员李: 政府和市场同向发力发展养老产业[N]. 中国经营报, 2023-03-13(C14).
- [2] 史兆雯, 陈泓, 傅桂元, 等. 健康养老服务产业现状与问题[J]. 智慧健康, 2022, 8(14): 185-187.
- [3] 童玉芬. 中国人口的最新动态与趋势——结合第七次全国人口普查数据的分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2021, 35(4): 15-25.
- [4] 中华人民共和国 2019 年国民经济和社会发展统计公报[J]. 中国统计, 2020(3): 8-22.
- [5] 王真真. 江西省养老护理员培训现状分析与入职前规范化培训模式构建[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 南昌大学, 2018.
- [6] 徐丝. 武汉市医养结合养老机构护理员队伍建设的研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 长春工业大学, 2019.
- [7] 何南英, 任正, 马娟, 李眩眩, 熊文静, 王齐, 刘红箭, 张秀敏. 吉林省养老机构养老护理员配置现状[J]. 中国老年学杂志, 2018, 38(19): 4798-4800.
- [8] Wu, B., Cohen, M.A., Cong, Z., Kim, K. and Peng, C. (2021) Improving Care for Older Adults in China: Development of Long-Term Care Policy and System. *Research on Aging*, **43**, 123-126. <https://doi.org/10.1177/0164027521990829>
- [9] 蒋丽娟, 刘世晴, 杨民, 李咏阳, 林振平, 许家仁. 江苏省医养结合机构养老护理员职业现状研究[J]. 实用老年医学, 2019, 33(12): 1146-1149.
- [10] 韩双双, 曾晓英. 从养老护理员现状探析老年护理人才队伍建设[J]. 卫生职业教育, 2021, 39(19): 126-128.
- [11] 唐莹, 周涛. 湖南省养老护理人力资源调查研究[J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2020, 27(2): 2-4.
- [12] 孙会娟. 关于我国养老护理人员培训的若干思考[J]. 现代医药卫生, 2018, 34(20): 3244-3246.
- [13] 郭丽君, 鲍勇, 黄春玉, 张瑾, 王海燕. 中国养老人才队伍建设培养体系[J]. 中国老年学杂志, 2019(14): 3576-3581.
- [14] 林莹, 朱珠, 李劲, 朱海艳, 周欢庆, 朱群妹, 宋爱芳, 卜维莹, 栾伟. 医养结合医联体内养老护理员规范化培训及职业认同现状调查与分析[J]. 卫生职业教育, 2023(7): 136-140.
- [15] 李秀, 王欣国, 何小琴, 李懿荣, 叶毓琪, 朱淑芬, 曹文婷, 朱爱勇. 养老护理员培训现状、需求及培训对策研究[J]. 卫生职业教育, 2023(6): 125-127.
- [16] 陈卓颐, 陈伟然. 我国养老护理员队伍建设现状与对策[J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2009(12): 72-74.
- [17] 史艳婷, 余昌妹, 刘慧, 等. 温州市养老护理员工作与培训及执业现状的调查[J]. 护理研究, 2013, 27(30): 3340-3342.

-
- [18] 杨忠源, 陈雨薇, 黄峰, 俞倩, 丁梅. 我国养老护理员行业发展的 SWOT 分析及应对策略[J]. 赣南医学院学报, 2023(2): 193-196.
 - [19] 周欢欢, 王瑀晗, 师洁, 肖江, 付敏丽, 卢珏, 张继延. 养老机构管理者对护理员流失体验的质性研究[J]. 全科护理, 2023(1): 1-5.
 - [20] 严梦琴. 医养结合型养老机构养老护理员工作现状调查分析[J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2022(4): 36-39.
 - [21] 丁云, 杨玉飞, 冉雨欣. 肇庆市养老机构护理员离职意愿及影响因素分析[J]. 社会福利(理论版), 2022(9): 50-60.