



福寿康集团发布的《2024养老护理员职业现状调查报告》相关图表。

薪资与机会双双高走 养老护理业，走在春天里

护理岗位需求50人，年薪不低于10万元；招募20名养老护理员，年薪可达8万元；持证上岗的养老护理员，月薪最高上万元……需求量大，薪资可观，在这个春天，养老护理员成为就业市场上的“焦点”。

从与保姆、家政混为一谈，到如今以高薪聘请优质人才，养老护理行业缘何“春潮涌动”？业内人士认为，逐年上涨的用人需求和逐渐提高的行业标准，是该行业迭代升级的主要原因。

记者 李睿清
通讯员 任社 孙雁冰



我市各地举办的养老护理员职业技能比赛。（资料图）



广安养怡院引入的机器人，减轻了护理员的工作量。（资料图）

1 高薪引才背后，市场前景广阔

在今年的毕业会上，宁波大学附属第一医院以最高12万元的年薪招聘50名护理人员的启事，吸引不少求职者驻足。该院人事科副科长王小蓉介绍，医院计划开设一批老年专科、门诊、病房，需要大量护理人员支撑。

海曙区广安养怡院对养老护理力量需求迫切。“理想状况是每年都能有十多个新人进来，为此我们一年到头都在招人。”院长刘建丽说，养老院为护理人才开出有竞争力的薪资，并提供休养、体检等福利。

福寿康集团宁波区域总监吴学娟表示，自2023年年初开始，企业对养老护理员的需求大幅上涨，平均每月有二三十人的招聘需求。通常情况下，一名养老护理员能拿到七八千元的月薪，公司还会提供住房和交通补贴。

以优待聘人才，在该行业并非个例。宁波市企业薪酬调查工资价位信息显示，养老护理员薪酬中位数从2018年的49089元波动上升至目前的53834元，上涨9.67%。人才供不应求，是薪酬上涨的主要原因。

市统计局数据显示，2024年，宁波60岁及以上人口为210.1万人，占总人口的21.5%，比上年上升0.9%，其中65岁及以上人口为145.7万人，占总人口的14.9%，比上年上升0.3%。老年人口数量增加，催生了市场需求，也让越来越多的人看见养老护理员的重要性。“随着老人年岁增加，对照护者的手法和技术提出新的考验，特别是失能失智的老人，普通的保姆或不懂相关技术的家属很难照顾周全。”刘建丽说，当前大众已经意识到，养老需要寻求专业机构和专业人员帮助。

此外，相关政策的出台，也催生了市场对养老护理人才的需求。以长护险为例，根据市医保部门提供的数据，自2023年1月以来，全市参保人数已超820万，定点护理机构达351家。“长护险实施前，我们只做个别的社区养老服务，现在我们的服务已覆盖全市2600多名老人，护理员也从10余人增至400人左右。”吴学娟说。

2 行业变革，隐藏在招聘需求中

技能提升是养老护理人才待遇上涨的原因所在。早在2020年发布的工资价位文件中，宁波便首次将养老护理员纳入“部分技术工人职业（工种）分等级工资价位”，初、中、高三种技能等级的养老护理员工资价位存在明显差距。与此同时，长护险政策的实施也阻止了养老护理行业的“野蛮生长”，持证上岗成为当前的从业标配。

在上个月举办的海曙区“春风行动”铁路宁波站广场招聘会上，海曙区家政零工市场发布了20个养老护理员岗位，岗位要求中明确写上了“优先录用持养老护理员证书者”；在江北庄桥街道专场招聘会中，姨佳（宁波）家政服务服务有限公司发布的40个养老护理员岗位同样对技能证书提出要求；打开BOSS直聘等招聘软件搜索“养老护理员”，持证要求更是比比皆是。

此外，行业的新要求也促使养老护理员不断提升自我。入户助浴进入长护险保障范围，倒逼养老护理员学会洗浴手法；长期卧床的失能老人易得褥疮，正确的上药、翻身、护理技能是养老护理员的“必修课”；子女长期在外务工，为老人提供情感支持更成为养老护理员的进阶目标……

根据福寿康集团发布的《2024养老护理员职业现状调查报告》，老人对养老护理员的期待已从日常照护拓展至心理和医疗支持。相应的，专业照护技能、沟通交流技能、心理疏导技能已成为养老护理员亟待提升的技能。而在专业照护技能中，慢病护理、安全护理和用药护理排在前三位。

“随着高龄老人的增加和大众对养老认知的加深，这个行业将往精细化方向发展，找到具备相应能力的人才才是立足市场的关键。”吴学娟表示，较高的培养成本进一步提升了能力适配者的薪资，“一名养老护理员的培养周期至少需要一年，各种课程、师资的投入也不少，但这种投资所带来的经济、社会效益是巨大的。”

3 用人虽迫切，招引却不易

润家养老服务有限公司负责人江伟凡告诉记者，企业对养老护理员的缺口达20%，但公开招聘却难找到合适人才。

海曙区家政零工市场面临同样境遇。“长护险推出后，一些偏远乡村的护理需求显著提升，但较难找到愿意过去的护理员。”该零工市场负责人说。

在广安养怡院，即便愿意接受没有经验的新手并提供相关培训，招聘过程仍不顺利。“来问的人不多，年轻人更是少之又少。”刘建丽坦言。

据了解，我国养老护理员供给缺口达550万人。早在2022年第四季度，人社部已将养老护理员列入100个“最缺工”的职业。在宁波，养老护理员也成为技能人才紧缺工种。

招工难，特别是招引年轻人难，使养老护理行业出现青黄不接的局面。在润家，养老护理员年龄多在五六十年；在福寿康，养老护理团队成员平均年龄在55岁；在广安养怡院，养老护理员的年龄多在45

4 提升社会地位，化解招人难题

该如何化解招人难题？提升养老护理员的社会地位是关键。“要实现这个目标，一方面要破除大众心中的固有印象，重新树立起养老护理员的职业概念；另一方面，养老护理员也应以更专业的技术和优质服务赢得大众信任。”吴学娟说。

在今年的市两会上，市人大代表孙薇提议以青年骨干培训、行业技能大赛等方式，提高养老护理行业整体水平。同时，政府也可通过健全养老服务人员激励机制、提高护理人员待遇保障、畅通荣誉评选渠道等方式，增强养老护理员的职业荣誉感。

针对较大的工作强度和难度，引入智慧养老设备或能成为“良方”。机器人会自行乘电梯送餐送药，智慧手环可预警老人身体不良状况、护理员能及时发现问题……在广安养怡院，各类人工智能设备的引入大大减轻了护理员的工作量。“将重复、繁琐的工作交给机器人，护理员就能投入更多时间和精力与老人交流，为老人提供



广安养怡院的护理员正在照顾老人。（李睿清 摄）

岁至50岁之间，而这已算是行业中较年轻的一支队伍了。

《2024养老护理员职业现状调查报告》显示，当前近四成的养老护理员年龄在50岁至55岁，30岁以下的护理员仅占3%。这样的护理员队伍，在实际工作中会面临不少挑战。“一方面是年纪较大的护理员接受新事物、学习新技能的速度较慢；另一方面，这些人多已接近退休年龄，会影响从业的稳定性。”江伟凡说。

“招工难”背后，还隐藏着刻板印象与工作难度两座“大山”。在刘建丽看来，尽管养老护理员的身份逐渐清晰，但想彻底消除偏见，仍有很长的路要走，“很多人觉得养老护理就是伺候人，宁可进厂也不干这行”。

“照顾失能老人的难度堪比照顾婴儿。”吴学娟也坦言，失能老人长期卧床，护理员除了基本照护，有时还要为老人擦拭身体并清理排泄物，仅这点就“劝退”了不少人。

更具温度的服务。未来我们将开发引入更多的人工智能设备。”刘建丽说。

在人才供给方面，宁波依托产教融合办学，促成专业养老机构与宁波大学医学院、宁波卫生职业技术学院联合办学，开设护理、老年服务与管理、医养照护等养老服务专业，支持职业（技工）院校在养老机构设立分校，定向委培“一专多能”高层次护理人才。

通过紧缺人才补贴发放等方式，宁波鼓励更多人员学习

养老护理技能，依托家政零工市场和各类技能培训学校开设的养老护理课程，也让技能学习变得触手可及。

通过上述种种方法，当前宁波已有专业护理人员近万人。下一步，我市还将通过开展护理人员技能培训等方式，提升护理人员的技能水平和职业素养，加强护理服务供给。

2023年长江经济带生态环境警示片涉及问题整改工作完成情况公示

根据《关于移交2023年长江经济带生态环境警示片涉及我省问题清单的通知》，我公司涉及的“宁波钢铁有限公司炼铁高炉炉容”问题已完成整改，现向社会公示，详细信息可在浙江在线网站进

行查看，欢迎公众监督，公示期限：2025年3月13日至3月21日。监督电话：0574-86859051。

杭州钢铁集团有限公司

2025年3月13日