

守护夕阳

【编前语】

暮年如何被温柔以待,考验着一座城市的文明刻度。“十五五”规划纲要提出,深入实施积极应对人口老龄化国家战略,健全养老事业和产业协同发展政策机制。养老护理员,正是守护长者晚年尊严与健康的关键力量之一。

本报今起推出“守护夕阳”系列报道,将镜头对准这一群体。我们希望看见这份职业从被误解到被看见、从体力劳动到专业服务的转变,并追问:如何让每一位守护夕阳的人,也拥有被尊重的职业未来。

招聘启事挂了一个月,只等来一人应聘

宁波养老机构招护理员有多难?

“初中以上学历,年龄55周岁以下;缴纳五险一金,享有节日福利、提供定期技能进修机会……”今年8月,宁波颐乐园推出一则养老护理员招聘启事。一个多月过去,报名者仅有一人。

待遇不差、门槛不高,为何仍难吸引人?养老护理员招聘遇冷背后,暴露出怎样的行业难题?



长期照护师中级认定考试现场。受访者供图

1 养老护理员难招 这是很多养老机构的共同感受

作为海曙区规模最大的养老机构,广安养怡院下辖3家机构、3个居家养老服务中心。剔除上门服务人员,全院持证护理员近200人。该院相关负责人说,养老护理行业招揽优质人才依旧困难,难点不在于持证门槛,而在于从业者需要发自内心认同这份职业。“很多人将养老护理片面视作保姆式伺候人的工作,长期以来的社会偏见‘劝退’了不少人。”

宁波博组客养老服务有限责任公司总部位于湖南长沙,2017年进入宁波市场,长期受人手短缺困扰。经理杨云珍坦言,招到一名愿意长期留下来的护理员并不容易,“市场需求量大,但愿意做的人太少了,供给不平衡。我们共有50多名养老护理员,一线主力是

50岁左右的中年女性。”

一位不愿意透露姓名的养老机构管理人员告诉记者:“养老护理岗位看似入门门槛不高,实则对从业者综合要求并不低,招人并不简单。”

具体难在哪?他分析,外地护理从业者是养老行业的重要力量,但不少人会遇到方言沟通不畅、饮食不习惯等现实难题;本地适龄求职者里,很多人缺少失能长者照护的实操技能,很难快速独立上岗。

此外,岗位自身吸引力不足,也是一道现实难关。养老护理工作劳动强度大,社会认可度、职业荣誉感普遍不高。相较于居家保姆、护工,机构养老护理员虽享有相应社会保障,但薪资水平并无明显优势。

2 每万名老人持证护理员配置全省第一 为什么养老一线仍“招人难”?

放眼全国,“缺”也是关键词。

数据显示,我国持证养老护理员仅50万人,而失能失智老人已达4500万。供需之间的缺口还在扩大。2025年12月发布的《2025年养老护理员职业现状调研报告》预测,未来5年护理人才缺口将超过500万,其中85%—95%集中在居家社区养老领域。

宁波的情况怎么样?

2026年宁波市政府工作报告披露,宁波每万名老年人拥有持证护理员数居全省第一。单看持证总量,这份成绩单足够亮眼。但在一线养老机构,招人难依然是普遍痛点。

亮眼的成绩单与持续的人手短缺,为什么同时存在?

“持证不等于在岗。”宁波卫生职业技术学院护理学院院长黄金银教授分析,证书只是入门凭证,不少人考证只为增加就业筹码,并不打算长期深耕养老行业;薪酬水平、职业吸引力仍是瓶颈,取证后转岗十分普遍;部分护理员缺乏职业归属感,抱着“临时工心态”,很难稳定留岗。同时,持证人员并非全部供职于养老机构一线,不少人分布在居家上门、社区养老服务等领域,无法直接填补机构床位对应的照护缺口。

3 招得来,还要留得住 宁波养老行业如何破解人才困局?

招人不易,留人更难,是宁波不少养老机构共同的烦恼。一线护理队伍日渐老化,老一辈护理员陆续到龄退出,新人接续乏力,用工缺口持续扩大。

为补齐人才短板,宁波打出政策“组合拳”吸引从业者入行。养老护理员已被纳入《宁波市级统筹区技能人才紧缺职业(工种)目录(2026年)》,培训补贴也予以倾斜;大中专院校毕业生入职养老一线,还能申领专项入职奖补。这套激励政策,目标是吸引青年专业人才入行,优化队伍长期结构。

伴随着人口老龄化持续加深,失能、失智老年群体规模扩大,长者照护标准不断提升,不少机构主动前移人才储备关口,深入校园提前发掘后备力量。以宁波博组客养老服务有限责任公司为例,这几年该公司对接长沙民政职业技术学院,持续接收养老相关专业实习生。经过在校系统培养的年轻人,掌握失能失智照护专业技能,也更具长期扎根一线潜力。

但把年轻人引进门,只是第一步,留住人才的考验才刚刚开始。养老护理长期被贴上“一眼望到头”的标签,想要留住青年从业者,机构必须搭好职业上升的阶梯。

“留住年轻人,不单单靠薪酬,更要让他们看见自身价值。”宁波颐乐园相关工作人员说。机构打通内部晋升通道,表现突出的年轻护理员可提拔为班组长,转向管理岗位;优秀员工还能获得推荐,参与社会实践,站上养老技能竞赛舞台。博组客则建立标准化考核体

系,配套常态化技能培训。针对入职半年至一年这个新人流失高发期,机构提前为员工定制成长路线。

留住人才,除了晋升通道,人文关怀同样重要。

多家机构完善疗休养、年度体检等福利,关注护理员的心理压力,及时开展情绪疏导。政策层面也持续完善在岗激励机制:护理员按初级工到技师的技能等级,每月可申领特殊岗位津贴;取得技师、高级技师资格,还能拿到一次性岗位补贴。

今年9月,全省首场长期照护师中级工认定落地宁波,九成考生来自一线照护岗位,45岁以下考生占比超六成。这场技能认定释放出明确信号:养老照护早已不是简单的体力活,而是一份实打实的专业技术工种。

从业者的职业认同感,一点点生长起来。

多位养老机构负责人在接受记者采访时表示,即便养老院、居家服务站持续优化内部“小环境”,依旧难以从根源破解养老护理人才困局。破局之路,需要政策扶持、院校育才、机构培育多方协同,也有赖于全社会逐步卸下固有偏见。

偏见可以慢慢消解,但老去脚步不会等人。养老护理员守护的是长者晚年的健康与尊严,这支队伍的稳定与否,考验着一座城市应对老龄化的底气。只有更多专业人才愿意投身这份事业,城市才有底气接住正在老去的人。

记者 庞锦燕