



参 考

Reference Information

西南财经大学天府学院领导决策服务资料汇编

西南财经大学天府学院图书馆编



第十六期

导 言

为适应学校“重点建设以老年服务与管理专业为核心的‘康养专业集群’”的需要，本期《参考》搜集了7篇相关的新闻和论文。简单介绍如下：

第1篇新闻来自《中国电子报》，主题是：工业和信息化部、民政部、国家卫生计生委印发《智慧健康养老产业发展行动计划（2017-2020年）》（简称《行动计划》），对该《行动计划》的目标和主要内容进行了介绍。文后附有《行动计划》全文。

第2篇是来自新华网的《中国健康养老产业发展报告——人才篇》，文章对现有养老人才的结构失衡情况作了说明，并介绍了培养养老人才的“七步法则”。

第3篇《国外养老人才建设有三个方面值得我们学习》一文，指出了国外养老人才建设值得国内学习的三个方面，即制定法律法规、完善激励机制、着眼服务需求。文章来自于2017年1月24日的《中国社会报》。

第4篇文章中，作者随机选择了健康养老服务机构371家，采用问卷法和访谈法相结合的形式，对未来三年京津冀地区健康养老行业专业人才需求情况进行了调研，并对结果进行了分析，对养老行业如何培养和留住人才提出了建议。文章发表于2017年第10期的《中国职业技术教育》。

第5篇为《高校转型背景下老年福祉专业集群建设问题与策略》，关注老年福祉专业集群建设，分析了老年福祉专业集群建设的现实问题，提出了建设策略。

第6篇文章是《健康管理与服务专业群的建设分析》，主要分析了专业群的特色与优势，指出了存在的问题，提出了改进的措施。文章来源于《劳动保障世界》。

第7篇文章分析了中国大陆健康养老专业人才培养现状及存在的问题，提出了人才培养改革的建议。

目 录

三部委印发《智慧健康养老产业发展行动计划》	1
中国健康养老产业发展报告——人才篇.....	7
国外养老人才建设有三个方面值得我们学习.....	11
京津冀地区健康养老行业专业人才需求状况调查与分析.....	13
高校转型背景下老年福祉专业集群建设问题与策略.....	18
健康管理与服务专业群的建设分析.....	22
融合康复产业的高职专科健康养老专业人才培养的思考.....	26

三部委印发《智慧健康养老产业发展行动计划》

近日，工业和信息化部、民政部、国家卫生计生委印发《智慧健康养老产业发展行动计划（2017-2020年）》（简称《行动计划》）。

《行动计划》指出，到2020年，基本形成覆盖全生命周期的智慧健康养老产业体系，建立100个以上智慧健康养老应用示范基地，培育100家以上具有示范引领作用的行业领军企业，打造一批智慧健康养老服务品牌。健康管理、居家养老等智慧健康养老服务基本普及，智慧健康养老服务质量效率显著提升。智慧健康养老产业发展环境不断完善，制定50项智慧健康养老产品和服务标准，信息安全保障能力大幅提升。

《行动计划》包括推动关键技术产品研发、推广智慧健康养老服务、加强公共服务平台建设、建立智慧健康养老标准体系、加强智慧健康养老服务网络建设和网络安全保障等重点任务。《行动计划》指出，突破核心关键技术。发展适用于智能健康养老终端的低功耗、微型化智能传感技术，室内外高精度定位技术，大容量、微型化供能技术，低功耗、高性能微处理器和轻量操作系统。加强健康养老终端设备的适老化设计与开发。突破适用于健康管理终端的健康生理检测、监测技术。支持大容量、多接口、多交互的健康管理平台集成设计。推进健康状态实时分析、健康大数据趋势分析等智能分析技术的发展。《行动计划》指出，建设技术服务平台。建设智慧健康养老创新中心，解决行业共性技术供给不足问题，不断创新产业生态体系。集聚产学研医等各方面资源，推动关键技术、核心器件、重点产品研发，完善产品检测认证、知识产权保护等服务，提升智慧健康养老产业的协同创新能力和产业化能力。

——《中国电子报》，2017年2月21日

附：三部委印发《智慧健康养老产业发展行动计划（2017-2020年）》全文

智慧健康养老产业发展行动计划（2017-2020年）

我国正处于工业化、城镇化、人口老龄化快速发展阶段，生态环境和生活方式不断变化，健康、养老资源供给不足，信息技术应用水平较低，难以满足人民群众对健康、养老日益增长的需求。智慧健康养老利用物联网、云计算、大数据、智能

硬件等新一代信息技术产品，能够实现个人、家庭、社区、机构与健康养老资源的有效对接和优化配置，推动健康养老服务智慧化升级，提升健康养老服务质量效率水平。为加快智慧健康养老产业发展，培育新产业、新业态、新模式，促进信息消费增长，推动信息技术产业转型升级，特制定本行动计划。

一、总体要求

（一）总体思路

牢固树立和贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，着力推进供给侧结构性改革，深入实施创新驱动发展战略，充分发挥信息技术对智慧健康养老产业的提质增效支撑作用，丰富产品供给，创新服务模式，坚持政企联动、开放融合，促进现有医疗、健康、养老资源优化配置和使用效率提升，满足家庭和个人多层次、多样化的健康养老服务需求。通过发挥新消费引领作用，促进产业转型升级。

（二）发展目标

到 2020 年，基本形成覆盖全生命周期的智慧健康养老产业体系，建立 100 个以上智慧健康养老应用示范基地，培育 100 家以上具有示范引领作用的行业领军企业，打造一批智慧健康养老服务品牌。健康管理、居家养老等智慧健康养老服务基本普及，智慧健康养老服务质量效率显著提升。智慧健康养老产业发展环境不断完善，制定 50 项智慧健康养老产品和服务标准，信息安全保障能力大幅提升。

二、重点任务

（三）推动关键技术产品研发

突破核心关键技术。发展适用于智能健康养老终端的低功耗、微型化智能传感技术，室内外高精度定位技术，大容量、微型化供能技术，低功耗、高性能微处理器和轻量操作系统。加强健康养老终端设备的适老化设计与开发。突破适用于健康管理终端的健康生理检测、监测技术。支持大容量、多接口、多交互的健康管理平台集成设计。推进健康状态实时分析、健康大数据趋势分析等智能分析技术的发展。

丰富智能健康养老服务产品供给。针对家庭、社区、机构等不同应用环境，发展健康管理类可穿戴设备、便携式健康监测设备、自助式健康检测设备、智能养老监护设备、家庭服务机器人等，满足多样化、个性化健康养老需求。

专栏一：智能健康养老服务产品供给工程

健康管理类可穿戴设备。重点发展健康手环、健康腕表、可穿戴监护设备等，对血压、血糖、血氧、心电等生理参数和健康状态信息进行实时、连续监测，实现在线即时管理和预警。

便携式健康监测设备。重点发展用于家庭、家庭医生、社区医疗机构的集成式、分立式智能健康监测应用工具包，便于个人、医护人员和机构在家庭和移动场景中实时监测各项生理指标，并能借助在线管理系统实现远程健康管理等功能。

自助式健康检测设备。重点发展用于社区机构、公共场所的自助式智能健康检测设备，便于用户在不同社区、机构中随时、随地、自助地完成基础健康状态检测，提升用户自我健康管理的能力水平。

智能养老监护设备。重点发展用于家庭养老及机构养老的智能轮椅、监护床等智能监测、康复、看护设备，开发预防老年痴呆症患者走失的高精度室内外定位终端，实现自主自助的养老功能，提高用户自主养老、自主管理的能力，提升社会和家庭养老资源的使用效率。

家庭服务机器人。重点发展满足个人和家庭家居作业、情感陪护、娱乐休闲、残障辅助、安防监控等需求的智能服务型机器人，提供轻松愉快、舒适便利、健康安全的现代家庭生活，提高老年人生活质量。

发展健康养老数据管理与服务系统。运用互联网、物联网、大数据等信息技术手段，推进智慧健康养老应用系统集成，对接各级医疗机构及养老服务资源，建立老年健康动态监测机制，整合信息资源，为老年人提供智慧健康养老服务。发展健康养老数据管理和智能分析系统，实现健康养老大数据的智能判读、分析和处理，提供便捷、精准、高效的健康养老服务。

（四）推广智慧健康养老服务

培育智慧健康养老服务新业态。推动企业和健康养老机构充分运用智慧健康养老产品，创新发展慢性病管理、居家健康养老、个性化健康管理、互联网健康咨询、生活照护、养老机构信息化服务等健康养老服务模式。

专栏二：智慧健康养老服务推广工程

慢性病管理。重点发展病情监测、档案管理、个性化评估、趋势分析、诊疗建议、

异常预警、紧急救助、康复服务等。

居家健康养老。重点发展健康体检、居家环境监测、远程看护、亲情关怀、健康干预、健康评估反馈等。

个性化健康管理。重点发展信息采集、健康计划、健康教育、健康跟踪、病情诊断、风险筛查、健康信息查询等。

互联网健康咨询。依托互联网平台，发展在线咨询、预约挂号、诊前指导、诊后跟踪等。

生活照护。基于互联网平台，为老年人提供家政配餐代买等智慧便民服务和关怀照料等养老互助服务。

养老机构信息化服务。重点发展机构内老年人的无线定位求助、跌倒监测、夜间监测、老人行为智能分析、老年痴呆症患者防走失、视频智能联动、门禁系统联动、移动定位、消费娱乐等。

推进智慧健康养老商业模式创新。充分发挥市场主体作用，探索民办公助、企业自建自营、公建民营等多种运营模式，鼓励社会资本投入，推进基本、保障性服务由政府保底购买，高端、个性化需求由市场调配的运作机制，推动用户、终端企业、系统集成平台、健康养老机构、第三方服务商等实现共赢，形成可持续、可复制的成熟商业模式。

（五）加强公共服务平台建设

建设技术服务平台。建设智慧健康养老创新中心，解决行业共性技术供给不足问题，不断创新产业生态体系。集聚产学研医等各方面资源，推动关键技术、核心器件、重点产品研发，完善产品检测认证、知识产权保护等服务，提升智慧健康养老产业的协同创新能力和产业化能力。

建设信息共享服务平台。充分利用现有健康信息、养老信息等信息平台，基于区域人口健康信息平台，建设统一规范、互联互通的健康养老信息共享系统，积极推动各类健康养老机构和服务商之间的信息共享、深度开发和合理利用，开展健康养老大数据的挖掘与应用。

建设创新孵化平台。支持智慧健康养老领域众创、众包、众扶、众筹等创业支撑平台建设，鼓励创客空间、创业咖啡、创新工场等新型众创空间发展，推动建立一批智慧健康养老产业生态孵化器、加速器，为初创企业提供资金、技术、市场应用及推广等方面的扶持。

（六）建立智慧健康养老标准体系

制定智慧健康养老设备产品标准，建立统一的设备接口、数据格式、传输协议、检测计量等标准，实现不同设备间的数据信息开放共享。优先制定适用于个人、家庭和社区的血压、血糖、血氧、心律和心电五大类常用生理健康指标智能检测设备产品及数据服务标准。完善智慧健康养老服务流程规范和评价指标体系，推动智慧健康养老服务的规范化和标准化。制定智慧健康养老信息安全标准以及隐私数据管理和使用规范。

（七）加强智慧健康养老服务网络建设和网络安全保障

加强宽带网络基础设施建设，到2020年实现城市家庭宽带接入能力达到100Mbps，打造覆盖家庭、社区和机构的智慧健康养老服务网络。落实智慧健康养老服务平台网络安全防护要求，提高防攻击、防病毒、防窃密能力。加强智慧健康养老个人信息保护，严格规范用户个人信息的收集、存储、使用和销毁等行为。落实数据安全和用户个人信息保护安全标准要求，加强智慧健康养老服务平台的数据管理和安全管控。

三、组织实施

（八）建立部际协同工作机制

工业和信息化部、民政部、国家卫生和计划生育委员会建立部际联席会议制度，加强统筹协调，密切协作配合，形成工作合力，探索体制机制创新，共同研究解决行动计划落实过程中遇到的重大问题，推动行动计划的顺利实施。制定年度落实计划和分工方案，确保行动计划各项任务措施落实到位。

（九）强化组织落实

各地区工业和信息化、民政、卫生计生等主管部门要高度重视智慧健康养老产业发展，建立省级联席会议制度，结合本地实际制定实施方案，明确各部门资源投入，形成合力，联合开展试点示范，科学组织实施。工业和信息化部、民政部、国家卫生和计划生育委员会适时开展联合督导，对各地实施进展和效果进行评估，总结先进经验并向全国推广。

（十）完善多元化资金投入机制

充分发挥工业转型升级资金、专项资金、地方财政资金等财政资金扶持作用，推动各部门资金集约化整合和精准投放，加大对智慧健康养老的扶持力度。探索与国有资本投资公司合作，充分发挥国有资本的引领和放大作用，通过发起设立智慧健康养老产业投资基金等方式，引导社会资本参与智慧健康养老产业发展，与政府资金形成支持合力。积极推进政府购买智慧健康养老服务，逐步扩大购买服务范围，完善服务内容。探索政府和社会资本合作（PPP）模式，积极引导社会资本参

与智慧健康养老服务推广。

（十一）培育和规范消费市场

制定智慧健康养老产品及服务推广目录，推动在养老机构、医疗机构等有关政府采购项目建设中优先支持目录内产品。加强对消费者的使用培训，鼓励有条件的地方通过补贴等形式支持家庭和个人购买使用智慧健康养老产品和服务。

（十二）开展应用试点示范建设

按照企业主体、政府扶持、市场化运作的方式，开展覆盖多级区域、多种类型的应用试点，培育 100 个智慧健康养老示范企业，建设 500 个智慧健康养老示范社区，创建 100 个具有区域特色、产业联动的智慧健康养老示范基地。引导医院、养老机构、社区服务中心和相关企业机构参与支持试点项目建设，支持企业探索可推广、可复制的智慧健康养老服务模式，为智慧健康养老服务提供优质的医疗、养老资源保障。

——工业和信息化部网

中国健康养老产业发展报告——人才篇

近日，中国健康养老产业联盟产业研究中心、中国林促会健康养老专家委员会、惠之孝（北京）国际养老产业研究院、和君集团健康养老事业部联合新华网养老频道共同发布中国健康养老产业发展报告（2016）。

人口老龄化，是中国当前和未来一段时间面临的国情，规模庞大且快速增长的老年人口，以及缺口巨大的养老服务需求，都预示着养老产业进入了重要发展时期。

针对我国养老产业现状，中国健康养老产业发展报告（2016）共分为人口篇、政策篇、产业篇、企业篇、资本篇、人才篇以及展望 2017 七个板块。新华网养老频道将陆续发布。

人才篇

纵观 2013 年至今的养老产业进程，不管需求潜力多么巨大，从业企业多么众多，资本追逐多么狂热，在这场养老朝阳产业的狂欢中，我们冷眼观察总能发现，任何模式、任何业务、任何投资策略，到头来，决定养老企业在越发惨烈的市场竞争中最终能够存活下来并拼出一片天地的，永远是养老人才。

一、现有养老人才的结构失衡

据统计，我国现有养老机构护理人员不到 30 万，其中只有四万多人是持有职业资格证书的。同时，据民政部印发的《全国民政人才中长期发展规划（2010～2020 年）》所提，到 2020 年要实现养老机构护理人员达 600 万人的目标。如果按照国际公认的 3 位老人需要一名护理人员的标准计算，我国需要的养老护理人员数量大约在 1000 万人，护理人才缺口高达 900 多万，我国的养老人才的供给与需求处于严重失衡的状态。

（一）养老人才体系：“七分专业，三分综合”

对于养老产业来说，养老的人才体系主要是指针对半自理、非自理等养老刚需市场提供管理和服务的团队。针对这部分老年群体，其“七分保命三分开心”的需求特征，决定了养老人才体系必然是偏重于医疗、康复、护理、健康监测管理等专业照护服务，其次是心理疏导、法律咨询、休闲娱乐等精神和生活服务。

（二）公共教育体系嫁接不上，人才教育基础薄而透，官方来源少

在教育部 2016 年的全国高校本科新增专业名单中，我们可以看到有 29 所本科

院校新增了与养老相关的专业，如护理学、康复治疗学等，许多职业院校也新增了与养老相关的专业。另外，我国开设养老服务相关专业的高职院校约 30 余所，中职院校约 25 所，总计年招生仅为 2500 人左右，在职服务人员中取得养老护理员职业资格证书的也仅约 2 万人。除了养老人才教育基础薄弱之外，养老行业就业环境、公共教育内容与养老行业实际需要脱节等因素，也导致毕业学生就业意愿低、流失率高。虽然国家及各省市的相关政策不断出台，以京津冀为主体的“京津冀养老专业人才培养产教协作会”也走出了“京津冀职业院校教育资源+全国养老产业优秀企业+政府部门+科研院所”的联合共享模式，泰康等大型企业也纷纷开始“校企联合”进行人才培养，但相对于 1000 余万的养老护理员缺口，其所带来的就业人数仍然显得杯水车薪。

（三）人才培养费时费力，企业用人基本靠挖，跨界打劫多

细分养老人才的现有来源，主要分为教育路径、内部升迁及外部整合三种。面对目前养老产业内群雄四起、跑马圈地的激烈竞争局面，通过教育体系和内部培训体系进行的养老人才培养，其不管是从耗时上来说还是从所花费的成本上来说，在变幻莫测的市场面前都显得力不从心。因此，现有养老从业企业的业务运营，主要以从各个相关领域打劫人才为主，国内的医疗、康复机构以及日本、德国等发达国家的专业养老照护人才，都成了企业争先抢夺人才的主战场。

（四）在职服务人员鱼龙混杂，养老人才市场整体“既乱又差”

根据相关调查数据显示，目前我国养老服务行业中，41-50 岁中年护理人员为民办机构护工队伍的主力军，而 30 岁左右的青年人群的占比很少。其中，养老护理员多以农村户籍已婚女性为主，受教育程度普遍偏低。同时，目前我国养老护理人才的劳动保障机制存在较多问题，近半数养老护理员没有与单位签订劳动合同。另外，机构内部针对不同类型人才的梯度划分、培训晋升机制、激励管理制度等均处于几乎空白的状态，要么花费较长时间自己慢慢摸索，要么从台湾、日本等产业先行地区引进，但又同时面临着外来经验的水土不服问题。

（五）未来 90 后 00 后当道，养老职业“轻技术、重体力、环境差、待遇薄、通道窄”的先入印象，更加影响年青一代的就业意愿

我国的养老产业刚刚兴起，在产业内一片繁荣、蒸蒸日上，各类人才纷纷汇聚角逐产业竞争的同时，整个产业的职业形象却仍然停留在原始阶段，人们对养老护理等产业相关职位的心理感知，仍然停留在“轻技术、重体力、环境差、待遇薄、通道窄”等先入为主的职业形象，将会在未来 90 后、00 后当道的人才市场上，更难吸引高质量人才。因此，养老产业人才市场环境的改善，需要以政府、企事业单位为主体、以社会组织为辅助、以企业为实操等各方力量的共同推进和改善。

二、培养养老人才的“七步法则”

未来的养老产业，除了以政府为主导在产业层面积极推动“多方合作、资源共享、人才流动”，从职业规范、人才培养、资格认证等顶层方面逐步落实和规范整个产业人才市场的标准和制度之外，企业仍需在政策有效落地之前，由内而外，寻找自己养老人才的培养之道。

（一）一建组织架构

企业或机构在人才体系建设上，首先要根据自有战略愿景和业务结构，构建与之相对应的组织人才制度，如保利和熹会“五部一室”的直线职能制组织架构的建立，只有当组织内部的架构关系与企业或机构的整体未来愿景相匹配时，组织和人才才能够在良性的大环境中发挥各自应有的作用。

（二）二招关键人才

基于合理的组织人才架构设计，在力争“快速推开局面抢占市场规模”的产业竞争力度下，很难留有时间让企业自行培养关键人才，因此需要企业根据自身业务结构，在人才体系构建和布局的一开始，就要绑定如青松照护、日医集团等国内外品牌机构，招取行业内或相关行业有竞争力的关键人才，抢占人才高地，借助关键人才和合作机构的品牌力量和先行经验，撬动自身人才体系的快速建立。

（三）三分梯级制度

在内部人才体系的梯度建设上，很多企业已经走在实践的道路上，如保利和熹会将内部人才在横向职能上分为照护、医疗、膳食、行政、社工、后勤、管理等职责类型，在纵向晋升梯度上设立“分级照护职业生涯规划”，将照护人才从低到高分分为“新员工、初级照护师、中级照护师、高级照护师”，每一级的岗位晋升均需要通过相对应的内部培训，在高级照护师之上又设置管理者、照护专家、内训师三个顶端职业，为内部人员提供“1+3”的职业晋升通道选择。

（四）四定内培机制

除了外聘专项人才，面对“人才”这一养老产业未来核心竞争点，企业最明智的选择应是尽量内训属于自己的体系化团队，将自有团队与外聘团队有机整合。因此，设计专业性体系化的内部培训课程、与学校联合教学培训、通过民政部或社会福利协会等政府机构的专项培训课程与资质审核机制等方式，建立完整合理的内部培训机制及审核机制，与人才选择、人才晋升等同样重要，甚至更重要。

（五）五用激励体系

上述组织架构、关键人才、梯级晋升机制以及内部培训机制建立之后，下一个需要重点关注的就是养老产业人才的工作环境的提升，其中最重要的一环就是福利待遇和社会认同感的提升。一方面要通过改善薪酬体系提高基础薪酬待遇，另一方面则需要考虑目前企业内部组织管理常用的组织激励体系。激励体系的建设，一方

面是通过奖金、提成等方式实现，一方面更加最重要的是要考虑通过职业技能竞赛、内部能力评级、职业荣誉评级等方式，提升人才的职业认同感与社会认同感。

（六）六借技术创新

技术创新目前在每个产业，都会引起业务革新与模式革新，养老产业同样如此。对于养老人才的养兵之法，除了在架构、制度和机制上做全面考虑之外，企业或机构还应积极引入互联网等新型技术，通过互联网的对外链接，线上盘整国内外多方先进企业及培训体系，线下通过互联课程进行员工能力培训。另外，通过康复辅具、养老机器人等方面的技术更新，也可以改善一线护理人员的工作条件，缩减日常工作中的体力支出。

（七）七留外部端口

在内部养老体系以及线上互联体系建立之后，最后在养老人才系统的建设上，还需考虑为外部资源的导入与交换，留下端口，如对学校开放教学实习机会，对其他企业开放员工交换学习机会等，通过外部端口的嵌入，搅动内部人才体系的流动性，激活体系内人才个人自发的能力更新。

综上所述，养老人才已是可预见的未来产业核心竞争点，但目前不管从政府由上而下的政策落地来看，还是企业由下而上的人才组织及培训实践，都还停留在初级混乱阶段，存在问题的同时，也埋藏着无限的机遇，等待着企业组织去不断拓展，前进。

——新华网，2017年1月24日

国外养老人才建设有三个方面值得我们学习

养老服务人才建设是提升养老服务质量的核心和关键，加强养老人才培养、使用和激励是各国养老服务业发展需要共同面对的问题。他山之石，可以攻玉。学习借鉴国外成功做法，对我国养老服务人才建设具有重要的参考价值。

制定法律法规，为养老服务人才建设提供保障

日本非常重视法律法规对养老人才建设的保障作用。1987年，日本颁布《社会福祉士及介护福祉士法》，其中，社会福祉士主要面向需要照护的老年人，为他们提供医疗、护理保险、退休金等相关咨询，指导老年人选择合理的照护方式。介护福祉士主要面向缺乏自理能力的老年人，为他们提供生活照料和康复护理等服务。从1989年开始，日本实施国家资格认证考试，开启了养老人才队伍建设向专业化迈进的大门。1992年，日本政府制定了《看护员等人才确保促进法》《社会福祉事业法》和《社会福祉设施职员退休津贴共济法》三大法律，建立了中央福祉人才中心、中央福祉学院、都道府福祉人才中心，形成从中央到地方的全方位一体化的培训体系，强化对护理人员的培养和储备，加大保障护理人员权益的工作力度，提升了养老服务人才的专业能力。在2008年，日本通过了“有关确保介护（养老）服务的人才，改善介护服务员工待遇的法律”。该法律要求介护服务行业的企事业单位必须为介护人员提供职业生涯规划，向介护员工介绍今后5-10年的工资待遇、升迁职位和发展前景，以稳定养老服务业的人才队伍。

完善激励机制，为养老服务人才建设提供动力

在养老服务人才激励机制方面，美国非常重视和支持各类志愿者参与养老服务，并将服务记录作为学生升学、职位升迁的硬性考察指标，在一定程度上调动了人们参与养老服务的积极性。德国由政府出资支持培训养老护理员，学员可以通过半工半读的形式学习老年护理的相关课程，还能额外得到政府的补贴。养老护理员经过培训以后拥有较好的职业通道和完善的职业上升机制，可以在养老机构当养老护理员，可以去医院当护理师，也可以去培训学校做讲师等，就业前景非常广阔。日本通过各种方式，积极鼓励年轻人参加社会福祉士和介护福祉士专业考试。例如，东京福祉人才中心向相关专业在读学生提供部

分学费和无息贷款，学生毕业后可以分期分批还贷；获得社会福祉士或介护福祉士认定资格，并在东京都内各福利机构连续工作5年以上者，可以免除所有贷款。这些举措对暂无收入或收入较低的学生顺利完成学业并获取专业资格创造了有利条件，为投身养老服务业提供了重要保障。

着眼服务需求，建立分级分层的养老人才培养体系

德国养老护理员专业化程度比较高，护理教育分为三个层次：中专、专科培训和大学本科。2003年，德国政府颁布了关于老年护理员的专业法律《老年护理职业法》。该法律详细地阐述了养老护理员的认证条件和资格准入标准，对养老护理员的培训方式、培训模式以及相应的承担责任主体和费用也有详细规定。以德国的大学护理为例，开设了护理科学、护理教育学、护理管理学等专业课程。此外，德国养老职业教育实行双证书制度，学校负责颁发理论课程合格证书，企业（养老机构）负责颁发实践课程合格证书，对护理人员的理论和实践能力要求较高。日本在养老护理人才的培养方面规定，高中毕业后，要经过2年制共计1600至1800个学时的专业学习，并经全国统一考试合格，取得资格认证后方可从事介护工作。一般来讲，介护福利科的课程由基础科目、专业科目、实习和特别课程四大板块构成。美国大学开设了老年护理专业课程，并且形成了养老护理员准入制度，社会人士和应届毕业生在通过老年学会的资格认证考试后就可以持证上岗，从事养老服务工作。这种养老服务人才的准入制度，也为提升养老服务质量提供有力保证。

——《中国社会报》，2016年6月27日

京津冀地区健康养老行业专业人才需求状况调查与分析

2013年以来，国务院印发的《关于加快发展养老服务业的若干意见》，国家教育部、发改委等部门出台的《关于加快推进养老服务业人才培养的意见》等文件，均强调要积极促进健康养老服务业发展，加快健康养老行业专业人才培养。在此背景下，只有全面掌握了京津冀协同发展背景下健康养老行业专业人才需求状况，才能在满足服务社会需求、调整办学层次、优化专业结构、改善培养质量等方面进行有针对性的改革。

一、对象与方法

（一）研究对象

本研究对京津冀地区健康养老行业进行抽样调研，随机选择了健康养老服务机构371家并发放调查问卷，其中，河北270家，北京59家，天津42家，回收问卷371份，有效问卷回收率100%。

（二）研究方法

研究采用问卷法和访谈法相结合的形式，由42名人员组成调研组，分成5个调研小组，历时近一年的时间进行走访调研，随机对健康养老行业机构进行问卷发放、分散填答、当场收回，受访者自愿填写完成，数据资料真实有效。

（三）研究内容

未来三年京津冀地区健康养老行业专业人才需求情况，包括招聘单位重点关注的问题、最先考虑的录用条件、不同层次毕业生的待遇等。

（四）数据处理

采用SPSS17.0统计软件以及专业在线问卷调查平台进行数据录入，由4名数据管理员独立进行双份录入并校对，保证数据录入的准确性。

二、结果与分析

（一）健康养老机构人才现状

人口老龄化是当今中国面临的重大社会问题之一。截至2015年底，我国年龄在60周岁及以上的人口达到2.22亿人，占总人口的16.1%；年龄在65周岁及以上的人口达到1.44亿人，占总人口的10.5%。随着我国进入人口老龄化快速发展期，将催生“银发产业”，庞大的老年群体需要医护照料。因此，健康养老服务就业岗位潜在需求巨大。

1. 人才匮乏的原因

在被调查的371家健康养老服务机构中，普遍存在着人才流失、招工难等情况，分析其原因，统计结果显示有192家选择了“毕业生不愿意到基层”，占总比例的51.75%；有103家选择了“待遇低”，占总比例的27.76%；还有83家选择了“工作条件差”，占22.37%。

2. 学历分布

调查结果显示：有196家健康养老机构其本科学历以下的员工占员工总数的30%及以上；有35家养老机构其本科学历员工占员工总数的30%及以上，有19家养老机构其本科以上学历的员工占员工总数的30%及以上。

3. 急需人才类型

调查显示，健康养老机构急需的卫生人才居前三位的依次是：护士（49.33%）、卫生技术人员（25.88%）、临床医生（18.87%）。按照国家卫计委颁布的《养老机构医务室基本标准》要求，“养老机构医务室至少要有1名取得执业医师资格，至少有1名注册护士。”而当前京津冀地区健康养老机构普遍缺少护理、医技和医师等方面的卫生人才。

4. 人才招聘面临的问题

有 188 家健康养老机构认为在招聘人才时遇到了各种问题，在学历层次上，认为能够达到要求且动手能力与实践经验符合要求的医学生严重不足的占50.67%；有68家机构选择了“医学教育与实际需要脱节，符合单位工作需要的人才难找”，选项比例占18.33%；其他各项所占比例基本持平。三地都将“本单位待遇低，人才流失严重”看作是制约发展的重要原因。其中，薪酬待遇是造成人才流失的重要因素。河北省健康养老专业人才月工资在1000~2000元之间的占36.8%，北京、天津两地主要集中在2000~5000元之间。

（二）聘用方式与条件

1. 聘用人才的主要方式

253 家单位在聘用人才时主要采用“合同聘用”的方式。河北、天津两地在“合同聘用”外，河北有43家机构采取“临时用工”的聘用方式，占总比例的12.8%；天津有27.3%的机构选择“临时用工”；北京市聘用人才则全部采取“合同聘用”方式，聘用方式的不同与当地的经济、政治、人事机制等多种因素有关。

2. 录用毕业生优先应聘条件

371家受访单位在填写问卷中对毕业生录用优先应聘条件时，职业能力、品德修养和社会实践经历是单位普遍关注的条件。河北省受访的270家健康养老机构中，有180家选择了职业能力，占选项总比例的53.4%，179家选择了品德修养，占选项总比例的53.1%，有83家选择了社会实践经历，占选项总比例的24.6%。在北京市59家健康养老机构中，虽然受访单位录用毕业生优先应聘条件排名前三位的选项

不变，但是重要性次序发生了变化，依次为“品德修养”占75%，“职业能力”占50%，“社会实践经历”占50%。从受访单位录用毕业生优先应聘的条件可以看出，用人单位注重的不仅是毕业生的职业能力，并且更加注重学生的品德修养以及社会实践经历。

3. 录用毕业生重点关注的问题

在录用毕业生重点关注的问题上，受访的河北省相关单位与京津冀总体上的比例是一致的。然而，汇总北京市受访单位，其重点关注程度有所不同：“社会实践与项目经验”占66.7%，“职业素养与企业忠诚度”占50%，“知识与技能”占41.7%。可见，北京市健康养老机构在录用毕业生时不论是优先应聘条件，还是重点关注问题，都高度重视毕业生的社会实践经历，也从侧面反映了行业急需能在短时间内就能适应工作岗位要求的专业人才。天津市健康养老机构在重点关注的问题上反映出其在重视社会实践的同时，知识与技能、职业素养与忠诚度同样重要。

4. 招聘毕业生最注重的条件

第一，单位招聘毕业生最注重的个人品质。京津冀三地371家受访单位最注重毕业生的三项个人品质依次为：责任感（80.05%）、敬业精神（63.61%）、诚实守信（46.9%），还有160家选择了严谨踏实，占总选项的43.13%。在严谨踏实选项上，天津市单位的重视程度最高。

第二，招聘毕业生最注重的专业知识与技能。河北省与天津市健康养老机构在招聘毕业生所注重的专业知识技能，不论从选项上，还是从重视程度的先后顺序上是一致的。北京市所重视的项目有所不同，由高到低依次为社会实践经历（91.7%）、专业应用技能（75%）、职业资格证书（41.7%）、专业前沿知识（33.3%），专业理论知识（16.7%），这说明北京市健康养老机构在招聘毕业生时最看重的是社会实践经历与专业技能，与河北省和天津市相比，更加看重毕业生是否拥有相应的职业资格证书。

（三）健康养老机构人才需求预测

通过前期调研发现，技术技能型专业人才的紧缺正在成为制约健康养老服务业发展的瓶颈之一。随着健康养老行业的迅速发展，将对技术技能人才的数量和质量提出更高要求。未来三年，京津冀三地371家健康养老机构需要的卫生技术人才就学历层次及所需的人才数量分别为：专科7531人、本科3899人、研究生及以上学历653人，合计12083人。其中，京津冀地区健康养老服务机构未来三年所需人才主要专业及数量如下：护理专业3317人，专科2578人、本科672人、研究生及以上学历67人；养老管理与服务专业2203人，专科1410人、本科667人、研究生及以上学历126人；健康管理专业727人，专科430人、本科256人、研究生及以上学历41人；康复治疗专业716人，专科401人、本科263人、研究生及以上学历52人。可见，目前京津冀地区健康养老专业人才需求的学历层次主要集中在本、专科层次，研究生

及以上学历的技术人员对接市场需求还有一定的差距。

三、 结论与建议

（一）加快推进健康养老服务相关专业教育体系建设

一是建立健全健康养老服务行业专业人才培养体系。医学院校应开设健康管理、心理咨询、养老服务等相关专业，优化专业结构，构建多层次的人才培养体系。在人才培养方式上要拓宽思路，结合多种教育方式，尤其是要提升基层健康养老人员的综合素质。

二是扩大健康养老服务职业教育人才的培养规模。医学院校可以根据地域经济发展以及健康养老人才需要状况，开设一些与健康养老服务相关的专业点，如健康管理专业、老年服务与管理专业、康复治疗专业等。从当地实际出发，用好单独招生的资格，通过增加相关专业点的招生计划，逐步扩大所需专业人才的培养规模。

三是明确健康养老服务专业人才培养目标，即培养应用型、技术技能型人才，在此基础上开展好健康养老行业不同层次的职业教育。

四是加强健康养老服务从业人员继续教育，依托相关院校积极开展健康养老服务机构、社区健康养老机构、社区工作者等从业人员的培训，提高健康养老服务行业人员的综合能力和服务水平。

五是推行健康养老服务行业“双证书”制度，实行专业课程的考试考核与职业技能鉴定相结合。

（二）重视健康养老相关专业学生职业综合素质培养

调研发现，京津冀地区健康养老行业对毕业生的职业素养十分看重，关注毕业生是否有责任感、敬业精神以及职业素养等方面。为此，医学院校在人才培养的过程中要将职业素质，特别是医学人文精神的培养融入人才培养的全过程。增加人文课程，如医学心理学、医患沟通学、医学社会学等，提升学生行医能力和人文素养。培养学生“敬畏生命”“关爱生命”“护卫生命”的观念，树立医学生“以人为本”的仁爱之心。鼓励、支持青年学生参加志愿服务、送医疗下基层、进社区等活动，锻造学生珍爱生命、敬畏生命，爱心助人、服务他人的医学人文素养。同时，根据健康养老机构招聘毕业生时最注重的品质与能力要求，强化学生“爱岗、敬业、诚信、友善”的优秀个人品质，不仅要培养注重医术精湛、医学知识扎实、技术娴熟的毕业生，更要注重培养他们崇高的职业精神与职业道德。此外，坚持“强化能力，突出应用”，加强学生解决问题的能力、团队协作能力、人际沟通能力等方面的培养。

（三）全面提高健康养老服务相关专业教育教学质量

加强健康养老服务相关行业实训基地建设，通过依托地方医学院校以及健康养

老服务机构等，重点建设一批能够服务地方经济发展、提升健康养老专业人才专业能力和服务水平的实训基地。推进健康养老服务相关专业点的建设，重点支持首批全国职业院校健康服务类、养老服务类示范专业建设，鼓励和引导医学院校在健康养老服务专业的人才培养模式、课程设置、教材选用、教学方式以及教师队伍等方面进行重点改革。特别是要加强相关专业的教材建设，加大健康养老服务相关建设教材在国家规划教材建设中的支持力度。地方医学院校可以与相关行业、企业单位联合编写符合地方实际需求的校本教材，将典型案例引进教材。加强健康养老服务相关专业师资队伍建设，开展相关专业教师的系列培训，加强教师间的沟通交流，促进院校间人才整体水平的提升，进而培养造就一批相关专业的领军人才。

（四）积极引导健康养老服务相关专业学生理性就业创业

京津两地健康养老服务相关专业大部分毕业生的就业方式为灵活就业或合同制，这一点在河北省毕业生就业中显得更加突出。为此，要引导毕业生理性就业、积极创业。通过开展职业生涯规划大赛、就业创业典型报告会、校园比赛等活动，增强学生的求职意识与水平，进而提高学生的就业能力。鼓励毕业生积极参与健康养老领域的创新创业活动，特别是在“互联网+”时代，“智慧养老”所需要的产品、条件、设备等，都可以成为毕业生创新创业的参考项目。

（五）防止健康养老服务业人才流失

通过调查发现，京津冀地区健康养老行业所需人才急缺，同时人才流失率高。目前京津冀地区的健康养老服务市场，无论是专业人员的质量质和量都不能满足的需要。因此，要鼓励专业对口毕业生从事健康养老服务业，加强就业指导和就业服务，鼓励引导相关专业，如护理、社会服务与管理、公共事务管理和家政学等专业的毕业生从事健康养老服务工作。政府有关部门要健全健康养老服务就业政策，研究制定相关优惠政策，稳定健康养老服务从业人员队伍，逐步提高健康养老服务从业员工资与福利待遇，增加从业人员的职业成就感与归属感，改变人们“养老服务就是伺候人”的传统观念，吸引人才流向，扩大专业人才培养规模，促进健康养老服务业的健康发展。

——《中国职业技术教育》，2017年第10期

高校转型背景下老年福祉专业集群建设问题与策略

在我国人口逐渐老龄化、高龄化、家庭“空巢”化、家庭小型化及“未富先老”、“未备先老”的社会背景下，社会化养老需求不断提高。社会化养老服务体系的建立，需要大量老年福祉专业人才，满足不同老人的生活照料、医疗保健、康复护理、精神慰藉等服务，提高老年人的生活质量和健康指数，推动社会化养老服务进程。

我国的高等教育老年福祉人才培养质量直接影响我国老年服务业及社会发展进程。2013年，教育部确定了“应用型大学改革试点研究项目”，经过充分论证，2015年，教育部公布了转型试点高校和转型发展试点专业（群）。本文将结合高校应用型转型背景，探讨如何加强老年福祉专业集群建设，以为社会培养全面的高质量老年服务专门人才。

一、老年福祉专业集群建设的意义

（一）高校应用型人才培养的战略基础

2014年2月召开的国务院常务会议上，李克强总理明确提出要加快以就业为导向的现代职业教育体系建设，引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型，以部分本科高校转型发展为切入点，建设现代职业教育体系，推动高等教育结构性战略调整。经过一系列的调研及充分论证，2015年，国家教育部公布了转型试点高校和转型发展试点专业（群）。自此，地方高校转型发展试点拉开帷幕，通过高等教育培养应用型人才的深刻变革，推动地方经济建设发展。

（二）社会化养老服务体系多元化的现实需要

从宏观上看，随着我国老龄化进程的加速和我国老龄化特点来看，我国已确立“老有所养”事关全局的政策和战略布局。根据全国老龄工作委员会提供的数据，2010年老年市场需求达到1万亿元以上。目前，市场上每年为老年人提供的产品还不足1000亿元。老龄产业的兴起必将成为国民经济发展新的增长点。从微观上看，家庭养老功能逐渐弱化，老年人个性化服务需求不断提高。

充分利用产业化、社会化的运行机制，加快养老服务体系的建设，推进养老、安老、乐老服务的不断提高，满足老年人身体、精神、文化方面的特殊需求，提高老年人生活质量。为满足老年人多样化需求，增加老年人所需的社会服务业，包含老年人的吃、穿、用、住、行、乐等各种需求，因此，需加大各方面人才的培养力度，组建多学科融合的专业集群，服务多元化的养老需求。

（三）高校可持续发展的核心竞争力

根据社会外部环境变化灵活调整专业发展方向，形成独特的内部结构和自身学科专业特色，构建共享的实验实训实践、技术和资源库平台，发挥协同效应，是塑造核心竞争力和高校教育品牌的战略举措。老年福祉专业集群建设正契合了国家养老人才专业化和多元化所需，通过设计集群链—专业链—智力链—产业链的产学研用良性循环系统，实现专业社会化，个人发展、高校发展、社会发展相统一。

二、老年福祉专业集群建设的现实问题

（一）思想观念尚未转变

老年福祉专业集群建设要以老年福祉为特色专业，围绕老年吃、穿、住、行、乐等需求与老年人有关的资源和技术组成有机整体，形成老年福祉特色学科专业群。集群的组建需要相关学科专业带头人提高认识，增设老年福祉特色方向，形成集聚效应，但目前相关专业建设尚未形成共识，思想观念的转变还存在困难。

（二）体制机制建设不够完善

高校转型需要政府、教育主管部门群策群力做好顶层设计，出台相应的法律政策支持高校转型，但目前产教融合、校企合作的规定还不明晰。除了支持高校要与企业合作外，应出台政策支持企业与高校合作，做好利益分配合理化，促进企业积极性；加快制定高校课程、学分等的再分配制度；完善高等教育法、教师法等法律性文件内容。我国的老年服务业起步比较晚，社会观念、教育体制机制还不够健全，政策法规相对滞后，还没有形成老年福祉专业集群发展的支持性政策文件。

（三）应用型教师队伍缺乏

高校引进教师一直都是学历第一位，入门要求高，几乎全部要求博士学位，所以青年教师基本是出了校门又进校门，没有社会实践经验和工作经历。特别是老年福祉专业刚刚起步，教学计划往往围绕社会养老服务所需而设，课程设置新颖实用，但为了满足教学任务，青年教师更多是疲于备课上课，集中于理论教学，很难将教学和科研紧密结合，到社区、养老机构等部门挂职锻炼的时间和精力不足，难以成为“双师型”教师。

（四）专业集群建设经费短缺

老年福祉专业集群转型，除了理论教学外，更多的是创造实验实训实习教学环境，提高学生的操作技能。因此，要投入先进的硬件设施，设立实验实训室，教学成本较高。同时，要安排学生深入国内外社区、医院、养老机构实习，都需要相应的资金支持，投入成本很高。因此，对于老年福祉专业集群建设，资金短缺是现实问题。

三、老年福祉专业集群建设的策略

（一）组建多学科融合的老年福祉专业集群

老年福祉专业集群的组建既要彰显学校办学特色，又要与地方养老事业紧密结合。通过校内、校际合作，进行跨学科、跨院系合作，组建老年健康福祉（健康老人养生保健）、老年社会福祉（老年介护技术、老年康乐技术、文化养老、社会学、老年心理学、管理学、法学）、老年医学福祉（老年康复、老年护理、老年病学）、老年工学福祉（老年服装、老年宜居设计、互联网技术）特色学科专业集群。

（二）制定老年福祉专业人才培养方案

培养应用型人才要与行业需求相匹配，增设以老年福祉为特色和就业方向的集群选课系统。根据老年服务岗位职业能力标准，与老年服务业相关部门共同开发课程，增加职业技能课程。形成“专业教育+老年福祉”人才培养方向；深入社区、养老机构走访调研，结合互联网大数据，借鉴国内外养老服务业的行业标准和岗位标准，形成“专业教育+职业教育”培养模式。如在老年福祉集群课程体系内，服装学专业学生可选择老年福祉方向选修老年心理学、老年相关医学选修课程，增加老年服装设计发展方向，服务于老年群体。

（三）搭建实践、实验、实训、实习育人平台

为培养应用型老年福祉专业人才，增加学生实践、实训、实习时间，精简提纯公共课及专业基础课，可采用专题报告和讲座形式。组建多学科融合的社会服务组织，包括多学科融合的老年服务志愿团、老年社会工作组织、老年产品研发工作室，作为老年福祉人才培养实践基地，与国内外养老服务机构建立联系，作为学生实习基地。通过校内实验实训、校外实践实习，培养学生爱心和实践能力，增强学生社会责任感和从事养老服务工作的信心。

（四）创新老年福祉专业教师队伍建设的举措

依据人才培养目标，为培养应用型学生，必须强化教师实践技能，改变原有书本化教学模式，根据国家养老社会化体系，教师要深入社区、养老机构挂职锻炼，强化职业技能。不仅要有高校专业技术职务的晋升，还要鼓励教师获得与老年福祉专业相关的职业资格证书或者专业技能考评员资格。同时，采用“走出去，引进来”方式，选派青年骨干教师到国内外进修学习，聘请国内外养老行业工作人员和专家为兼职教师，构建一支稳定的专兼结合的学习型、双师型专业化教师队伍，使老年福祉专业集群教师队伍集约化、团队化，促进应用型教师队伍的可持续发展。

（五）设计集群链—专业链—智力链—产业链的产学研用良性循环系统

通过专业集群的建立，建立多学科融合的老年社会工作组织、老年服务志愿团、老年产品研发工作室，学生在实践、实验中获得直观体验，通过老年服装、老年宜居设计、老年舞蹈等的开发与研制，形成产业链条，提升学生社会服务能力和

创新创业能力，实现专业社会化，个人发展与社会发展相统一，最终形成集群链—专业链—智力链—产业链，共同服务于老年事业与产业发展。

——《职业技术教育》，2016年第14期

健康管理与服务专业群的建设分析

一、产业背景与人才需求

（一）健康管理专业

卫生部统计资料显示慢性病是中国人群最主要的死因。自90年代后期以来，以慢性病为主要生活方式疾病的死亡数占总死亡人数约70%，用于慢性病治疗费用高达1261亿元，且每年以17.7%的速度递增。哈佛大学公共卫生学院疾病预防中心的研究表明：通过有效地改善生活方式，80%的心脏病/糖尿病、70%的中风、50%的癌症是可以避免的。进行健康管理不仅节约卫生资源，更重要的是提高健康水平，减少发病率，延长健康寿命。健康管理作为一门学科及行业已经历了20多年的发展，已经成为西方医疗服务体系中的一部分。我国目前仅有少数专业的健康管理机构，大部分为医院及体检中心的附属部门。作为一门新学科新行业，健康管理受到越来越多的关注。为了适应社会发展与健康需求，提升人群整体健康水平，培养高素质、技能型健康管理服务人才势在必行。健康管理专业能够增加健康管理业的供给，提高健康管理专业队伍的整体素质，为健康管理业的发展提供有力的专业人才支撑。

（二）老年服务与管理专业

人口老龄化是世界性问题，对人类社会产生的影响是深刻持久的。我国是世界上人口老龄化程度比较高的国家之一，老年人口数量最多，老龄化速度最快，应对人口老龄化任务最重。山东省十三五规划对推进养老服务业转型升级提出了要求，建设社区居家养老服务信息平台，实现“智慧养老社区”覆盖80%以上城镇社区。增强社区养老服务能力，到2020年符合标准的日间照料中心、老年人活动中心等服务设施覆盖所有城市社区。提升农村养老服务水平，实现60%以上的农村社区建立包括养老服务在内的社区综合服务设施，农村幸福院或日间照料中心设施服务功能覆盖全部农村社区。推进养老服务设施建设，到2020年，全省各类养老床位达到88万张，每千名老年人拥有各类养老床位数40张以上，城市社区老年人日间照料设施达到5500处以上。推动医养结合发展，到2020年，护理型床位占养老床位总数比例达到30%以上。为应对人口老龄化的严峻挑战，一些高校陆续开办了老年服务与管理专业，然而当前我国这个专业在人才培养与社会需求存在一定的差距，远不能适应社会需求。

（三）家政服务专业

我国的家政产业具有强大的市场潜力和发展空间，家政产业将是21世纪我国的热门，而家政方面的专门人才也将是21世纪我国最受市场欢迎的人才。随着我国

从计划经济向市场经济的转制，由于从事家政服务的社会机构不健全，老年人问题、儿童教育问题、婚姻问题、家居卫生及家庭设施维修保养问题等等，让众多家庭措手不及，居民很为此伤脑筋。百姓们希望能有专门的机构，帮着他们解决这些生活难题，家政服务的巨大需求市场逐渐形成，而这个市场目前急需我们家政专门人才给予正确的导向和科学的管理。

二、专业群的特色与优势

（一）注重“以德树人，人文教育、孝文化教育”

重视德育教育，在专业群人才培养中始终贯穿“立德树人”的指导思想。专业培养目标定位在以相关专业岗位需求为导向，掌握必备的基础理论、基础知识，基本技能，具备能从事老年服务与管理、社区康复、母婴保健、健康管理、家政服务等工作技能和能力，具有“善行孝爱”崇高的职业道德精神及“博学博爱”的专业品质，在相关行业及产业等多方面全面发展的高素质技术技能型人才。

（二）实践教学基地建设

专业群实践教学基地设为校内实训基地和校外实训基地。

1)校内实训基地：按照“统筹规划、专业管理、资源共享”的原则，建设有健康管理实训中心、老年护理实训中心、康复治疗技术实训中心、助产实训中心，同时共享学院公共基础部、专业基础部的相关实训设施，能够充分满足专业群实训教学需求。主要专业课程实训室包括：老年常见病护理实训室、老年活动组织与策划实训室、机构养老实训室、居家健康照护实训室、老年人能力评估实训室、老年康复护理实训室、康复评定实训室、理疗室、心理康复护理实训室、护理模拟病房、ICU模拟病房、模拟产房、产前诊断实训室、新生儿护理实训室、内科护理实训室、外科护理实训室等专科护理实验室，和教学做一体化教室等。

2)校外实训基地：专业群中各专业按照社会需求和人才培养方案要求，构建了紧密型校外实训基地，并实施动态管理、随时督导。主要实训基地包括：潍坊市人民医院、潍坊医学院附属医院、益都中心医院、沂水中心医院、山东睿智健康管理有限公司、潍坊鹤翔安养中心、潍坊华都颐年园、山东美诺医药科技有限公司、阳光融合医院、奎文潍医医院等，其中部分合作机构实施了“订单”、“冠名班”联合培养。

（三）人才培养模式与课程建设

为满足社会用人需求，我们本着专业群中各专业课程教学资源共享和就业相互融通的原则，按照专业岗位标准及专业人员职业标准，立足于学生实习就业教育，培养实用型岗位人才。采取工学结合的人才培养模式，其中老年服务与管理专业与山东睿智健康管理有限公司、中信集团、潍坊鹤翔安养中心等养老机构签订合

作协议实施“冠名班”定向培养；康复治疗技术专业依托益都中心、沂水中心医院等综合性医院，实行“1+1+1”院校共同育人、工学结合的人才培养模式；助产专业依托益都中心医院实施现代学徒制“三段理实交互”的人才培养模式，均受到良好效果。

（四）服务社会，成绩突出

在学做一体、开放办学过程中，专业群紧紧抓住山东省5个专业人才需求量大、特点，依托实训基地，充分发挥着优质专业服务社会、服务地方区域经济发展的重要作用，做好各类技术服务。我院目前是民政部民政行业职业技能鉴定（养老护理员）培训基地；山东省高级养老护理员培训基地；卫生部确定的职业技能鉴定培训基地；潍坊市人社局养老护理员、育婴师、公共营养师等新职业资格考试鉴定基地，承接了各种类型社会培训和职业技能鉴定近1万人次。2016年失能老人居家健康照护进社区50场宣讲，受益4315人次。老年服务与管理专业招生与人才培养工作走在了山东省卫生类职业院校前列。作为山东省教育厅医学技术类春季高考技能考试的命题牵头单位，连续3年承担了春季高考技能考试的命题工作和医学技术类春季高考技能考试的考务工作。连续两年承接“潍坊市巾帼家政技能大赛”和潍坊市民政局养老护理员技能大赛，得到社会一致好评。被潍坊市妇联授予“潍坊市‘好潍姐’家政技能培训示范基地”。

（五）教科研成果斐然

专业群科研与技术服务成绩显著：近三年科研项目10项；公开发表论文60余篇；申报专利3项。师生参加各类大赛成绩斐然。2016年老年服务与管理专业师生参加了第七届全国职业院校民政职业技能大赛，学院荣获优秀组织奖，参加比赛的师生共获得特等奖2名，一等奖4名，二等奖5名，三等奖8名，3位指导老师均获优秀指导教师奖，受到社会各界一致好评。

（六）毕业生就业

专业群各专业就业前景好，毕业对口就业率达99%。

三、存在问题与不足

- 1.工学结合人才培养模式、相应的课程体系、优质核心课程、专业教学资源库及配套的运行保障机制有待进一步完善。
- 2.实践教学条件还不能完全满足教学实训要求，急需进一步加强建设。
- 3.“双师”结构教学团队教学及社会服务能力有待进一步提高。
- 4.对该专业从政策和就业方面宣传力度有待提高。

四、改进措施

- 1.推进校企（院）对接，完善人才培养模式。
- 2.通过加强行校企（院）合作，优化课程体系、加强优质核心课程建设。校校、校企合作开展专业教学资源库建设。
- 3.通过强化能力育人，明显改善专业实训实习条件。
- 4.通过师资队伍建设，形成一支“规模适度、结构合理、业务精湛、素质良好、专兼结合、相对稳定”的师资队伍。
- 5.融入第三方评价，完善教学质量管理体系建设。
- 6.通过校企（院）合作、校校联合等方式，提升社会服务能力。
- 7.宣传该专业群在政策和就业方面的优势，提升专业群发展空间。

——《劳动保障世界》，2017年第5期

融合康复产业的高职专科健康养老专业人才培养的思考

引言

据人口调查数据显示，中国到2013年底，60岁以上老年人有2.02亿，其中慢性病、空巢老人达到1亿，完全失能、半失能老年人有3750万，80岁以上的高龄老人有2300万。据预测，2025年中国老年人口将达到3亿，2050年老年人口将达到4亿，90岁以上高龄老年人不能生活自理高达50%以上。面对中国“银发浪潮”的到来，如何才能让中国大陆老年人享受到科技进步、社会发展、国家关怀、观念改进的成果，实现“老有所养、老有所乐、老有所终”，老年人在有生之年的生活质量已成为整个社会关注的热点问题。在如此严峻的现实下，结合地域优势，加快健全“积极老龄化”、“健康老龄化”、“康复老龄化”、“高质量生活老龄化”的服务体系已经非常迫切。

1 中国大陆健康养老专业人才培养现状及存在的问题

1.1 人才培养规模不能满足市场需求

高职专科健康养老服务专业培养的是职业导向型人才，目前主要有院校培养、政府与院校合作培训、机构培训三种方式。中国大陆目前仅有北京社会管理职业学院、长沙民政职业技术学院等57所高职、中职学校开设养老服务、管理专业，年招生人数不超过2500人，在中国尚未有本科及研究生层次的养老服务专业，导致现在很多健康养老服务行业的人员是从别的专业转行过来的，甚至任何资质都没有，其专业服务水平、业务工作能力及服务质量根本不能满足老年人身体、心理等多种需求。根据中国大陆老龄人口现状，需要约1000万养老护理员，而目前仅有30多万从业人员，其中取得养老护理员执业资格认定者不足10万。

1.2 人才培养目标不明确

人才培养目标是人才的成才方向和规格，是教育工作的基本出发点和归宿，是课程建设和各个教学环节的依据。高职专科院校的人才培养目标是：积极配合国家就业准入制度的实施，从高等职业教育地位、社会需求出发，培养具有良好职业道德、内在素质和服务生产第一线的高等应用性专门人才，而目前健康养老专业却对人才培养目标缺乏准确定位，使培养的人才满足不了社会养老产业的需求，背离了高职院校本身应承担的培养应用性人才的社会功能。

1.3 课程设置不合理

目前国内高职专科院校已开设健康养老服务专业的学制基本是三年，每个院校

课程设置不统一，所用教材是出自各出版社，偏重于医学临床、护理课程，真正的养老服务课程比重反而很小，与社会需要的养老服务专业要求的课程设置相差甚远，不利于养老复合型人才的培养。

1.4 教学大纲不完善

高职专科健康养老专业的课程设置不合理缘于教学大纲不完善，健康养老专业的教学大纲基本上是健康养老专业课教师制订的，很多高职专科院校的健康养老专业课教师很少去养老机构，所以制订大纲时没有联系到健康养老实践，重点不突出，而且很多内容的重复率也比较高，比如老年学概论、老年生活护理、老年病学，这几门课程老年疾病内容重复较多，导致学生学习积极性降低。

1.5 理论与实践课时比例不合理

2007年教育部颁布的1号、2号文件中指出：要大力加强实验、实习和毕业设计(论文)等实践教学环节，特别要加强专业实习和毕业实习等重要环节。

要采取各种有力措施，确保学生专业实习和毕业实习的时间和数量，推进教育教学与生产劳动和社会实践的紧密结合。目前，高职专科健康养老专业在校学习时间只有两年，养老机构实习一年，理论课与实践教学比例严重失调，有很多高职院校理论课时:实践课时为3:1，学习任务很重，在校两年要完成20多门课的学习，以至于老师在学校的教学偏向于理论教学的填鸭式教育，学生进入实习时不知道怎么动手。

1.6 专业课教师队伍建设不合理

健康养老专业是个新兴的专业，高职专科养老专业的教师都是从临床专业或从护理专业转型过来的，很多教师没有接触过健康养老的专业课知识，没有在正规的养老机构进修过，不了解一个老年人身体、心理的需求，所以教出的学生根本就不适应养老机构的人才需求。

2 中国大陆高职专科健康养老专业人才培养改革

根据目前国内健康养老专业的现状，为了本专业长久持续的发展，2006年，中央10部委已经联合下发《关于加快发展养老服务业的意见》，指出养老产业要与其他产业相整合，联合发展，要更好地满足老年人更多的服务需求，这对构建和谐社会具有非比寻常的意义。所以健康养老专业想改变上述弊端，培养出更加符合社会需求的人才，必须根据老年人的身体、心理需求，多产业融合，修订人才培养方案，根据人才培养方案修改专业课程、教学大纲、优化教师队伍。

产业融合是指不同产业或同一产业不同行业相互渗透、相互交叉，最终融合为一体，逐步形成新产业的动态发展过程，很多学者针对中国大陆人口老龄化快速发展伴随的养老服务的极大需求，认为促进健康服务业及养老服务业联合发展十分关

键。笔者觉得随着社会的进步，经济的发展，中国养老观念的改变，健康养老专业不单是健康服务业和养老服务业的融合，由于老年人常伴随多种慢性病、身体多种功能下降，有多种老年综合征的表现和多种老年照护问题的出现，根据中国老人的身体和心理特点，更应该引进康复产业。从20世纪80年代以来，康复理念引入中国并迅速发展起来，康复医学所服务的对象主要是残疾人、老年人和慢性病人，随着经济的发展、战争的减少，康复的服务对象主要是老年人和一些老年慢性病人，笔者认为健康养老产业要适应中国大陆“白发浪潮”的需求，必须在健康养老产业中引入“康复理念”，“康复产业”与“健康养老产业”融合已经势在必行。

2.1 与康复产业融合， 修订人才培养目标

完善的人才培养目标是保证专业人才供给的强有力保证。强化层次教育，各高职专科院校应广泛开设健康养老服务专业，构建高职、中专全日制长期职业教育为主、短期多层次、终身的健康养老人才培养体系。拓宽人才培养方式，充分发挥学历教育、远程教育、继续教育、在职教育等方式的高效、灵活优势，促进专业人才转型，提升基层从业人员素质。健康养老专业人才培养目标应与康复产业融合，人才培养目标修订为适应社会老年服务与管理发展需要，主要面向社会福利院、养老院、老年公寓等，从事高级护理、康复理疗、服务管理等工作的高等技术应用型专门人才。

2.2 与康复产业融合， 改革课程设置

2.2.1 主干课程设计的合理性

多层次知识结构的健康养老业涉及到医学、康复、心理、伦理、保健、经济、文化、哲学、旅游、管理、科技等多学科多层次知识体系，健康养老专业的主干课程必须考虑到老年人的心理和身体状况，注意与康复产业融合，各个学校可以根据地域特点开设专业课，比如可以开设社会学概论、社会心理学、老年学概论、老年心理学、管理学基础、老年生活护理、老年病学、饮食营养与卫生、老年产业管理、老年活动策划、康复医学概论、针灸推拿、疾病康复、物理治疗技术、作业治疗技术、康复评定课程等。

2.2.2 教学内容设计的实用性

因高职专科所培养的人才规格是技术应用型，故对健康养老专业课要求知识的一体性，并主要保留对实践技能有指导性作用的内容，对于原理性较强、实践技能不具有指导作用的内容尽可能删减，以突出学科的实用性。重点内容需掌握、理解，非重点内容只要熟悉、了解即可，一定要层次分明，力求实用。教学内容的设计除了考虑老年养老实用性外，还要考虑养老护理员、康复治疗师(士)证的考证。

2.2.3 优化教学手段

采取灵活多样多元化教学方法，一般先理论讲授，简单的内容让学生上讲台讲课等手段，然后分小组病例讨论，鼓励为主、循循善诱，调动学生的学习积极性；充分利用多媒体、录像等辅助教学手段，使必要的理论知识及基本技能操作形象化、

具体化，使学生毕业后具备老年康复、老年护理、老年心理等职业能力和职业素质，可以把康复、老年护理等专业课放在实验室上，甚至可以把典型的老年慢性病病人带入实验室，让学生对具体的疾病有个直观的印象，并且根据教学内容不断改进课程惯用的原有教学方法，同时探索开发新的教学手段，提高教学质量和教学水平。

2.3 与康复产业融合， 多元化素质培养

Broughton等发现，应用DVD等视觉直观刺激的培训方法，可有效地提高护理人员对老年痴呆患者记忆、语言能力缺失的应对知识。应用PPT、DVD 等手段，通过案例分析、情景模拟、信息化教学等形式，可以培养从业人员的与老年人的同感，提高其语言表达、交流沟通、紧急应对等能力及职业道德素质、服务满意度，避免老年人被服务过程中产生的被歧视感、孤独感。

对从业人员的多元化培养，注意康复的重点技能，如疼痛的康复理疗、老年痴呆患者康复训练，高血压、糖尿病等慢病的管理及康复措施等，给予老年人中的特殊群体有针对性的专业化服务。

2.4 与康复产业融合， 完善教学大纲

根据人才培养目标及课程设置，完善教学大纲，整体规划所有课程的授课内容，重点难点突出，尽量做到无内容重复或遗漏；重视实验课，尽量每门课配有相应的实训教材，强调学生的实际动手能力。安排学生到康复、养老机构进行见习。

2.5 与康复产业融合， 加大实践教学力度

打破传统的“老师被动的讲，学生被动的听”的医学教育模式，最重要是增加实践操作技术课时和见习课时，提高学生动手能力，注意理论联系实际的能力，要将学生的理论成绩、操作成绩、见习成绩纳入最终考核成绩。实践教学按照理论课时：实践课时为1：1的比例制订教学计划，实践教学自成体系，由实验实训课、专业综合实训课、专业实训、岗前就业实训组成，实验室安排专门的实训教师，实验室全天候对学生免费开放。

2.6 与康复产业融合， 优化教师队伍

师资队伍水平是实现高水平教育质量的决定因素。高职专科院校健康养老专业的专业课老师基本都是从临床、护理转行过来的，所以为了提高专业课老师素质，可从养老机构聘用经验丰富的养老护理员、康复医师作客座教授，经常请他们来院校给同学和专职教师作讲座并承担一定课时的授课，这样不但可以把最新的养老理念带进课堂，而且也间接地帮助我校非健康养老专业的教师尽快转型。为实现校企合作育人，突出高职专科教育特色，保证人才培养目标的实现，院校可以聘请订单培养机构的专家承担专业方向课程教学，并把学校的专业课教师送到订单单位进修，并邀请他们和学校的专业课教师共同成立专业指导委员会，共同承担课程改革和建设，为学科发展和课程改革建设奠定基础。

3 结语

总之，人口老龄化是中国大陆现阶段及长期所必须面对的社会问题，专业人才培养是养老服务工作的重中之重，开设相关专业的高职专科院校必须着眼于未来，与康复产业融合，合理规划专业课程，积极开展长期和短期的职业教育及培训工作，充分发挥院校在养老服务行业中的领军作用，以便更好地服务于社会并与国际接轨。

——《菏泽学院学报》，2017年第2期