

## 加大对养老服务专业队伍的扶持力度

市政协委员、上海师范大学社会保障与社会政策研究中心主任 郝勇

随着人口老龄化程度的日益加重，老年人对“医养康护”需求的日益增长，上海市在推进家庭医生制度、统筹医疗护理与养老服务资源、加强医疗机构与养老机构有机衔接等方面均有显著开展。但随着养老服务体系建设的进展，养老服务中的短板——人才匮乏问题更加凸显，成为养老服务体系建设深入发展的制约瓶颈。问题主要体现在三个方面。

人才管理政出多头。以老年人健康程度为标准，主要面向失能和半失能老人的“医养结合”服务，由于项目内容不同、功能作用不同，造成职能部门不同、管理方式不同，形成政策独立推行、统一协调欠缺，结果是医疗资源和养老资源阻隔较为严重，各种养老服务机构在人才政策落实上较难操作。

各种人才严重匮乏。在养老服务市场的人力资源方面，无论是高层管理、中层干部还是基层工作人员，均呈现人才难招、人员难留的状态。由于工作性质的特殊性，养老服务人员多为中年女性，整体年龄偏大、教育程度偏低，直接导致专业知识缺乏、服务技能偏弱，致使养老服务行业的工资水平不高、社会地位较低。

人才扶持力度不够。在民生保障领域，人才政策严重失衡。在传统上，政府始终在卫生、教育方面有较多、较偏重的人才支持政策，在养老方面却有较少的、偏弱的人才支持政策。而在新时期的人口老龄化的态势下，这种状况仍未改观，这显然不符合中共十九大报告的有关精神，应在“学有所教、病有所医、老有所养、弱有所扶”等领域“补短板、强弱项”，实施较为均衡的人才扶持政策。

鉴于这些状况，我们建议，提升老龄工作委员会办公室的职能。由市委或市政府的主要领导挂帅，统一协调与老龄事业相关的各个职能部门，如民政、医卫、人社、文化、教育、体育等，建立各个部门为老服务的协同工作机制。在政策发布、监督实施、业绩考评等各个方面统一标准，尤其是可以统一调配人力资源和财力资源，而不仅仅限于定期会商形式。既可以对国家层面形成制度倒逼，又可以指导各区强化制度建设，最终带动形成各行各业自觉为老服务的工作理念和社会风尚。

强化扶持“医养结合”专业性人才。秉承老年人的问题源于健康问题的原则，面对人口老龄化日益加重的态势，对接即将推出的长期护理保险制度，侧重对护理服务人才、康复服务人才的扶持。具体针对毕业生就业、优秀人才投身、长期坚持服务、具有特殊贡献等人员，在居住证积分、岗位补贴、职称评定、岗位培训、专项奖励等方面，均提供充足的政策保障。无论在护理机构、养老机构，还是在社区照护机构，均注重扩大护士的比例，相对减少养老护理员的比例构成，提高照护服务人员的专业化程度，以提高老年照护服务的整体水平。

增加对一线服务人员在职岗位补贴。对于为老服务达到一定年限的一线人员，如在养老机构或在社区照护机构工作2年后，实行在职岗位津贴制度。由财政出资，按照服务岗位不同，按月补贴不同数额，如护士每月1200元、养老护理员每月600元，离岗则撤补。以吸引具有一定专业技能的人才长期稳定地在养老服务岗位工作。可以通过建立专项人才基金的方式，调剂因一线服务人员变动带来的岗位津贴总额的变动。

建立公立医院医护人员的挂职制度。基于民营养老服务机构招聘专业医护人员困难的现实，为充分发挥医护人员多点执业制度的效用，建立公办医疗机构的医护人员到民营护理机构、民营养老机构挂职制度。建议将其作为新聘医护人员的必修实践，作为专业人员职称晋升的必备条件

之一，挂职时间至少为半年。既能够弥补民营养老服务机构专业人员的薄弱，还可以填补公办医疗机构绩效工资限制的不足，以激发医护人员服务基层的工作积极性，切实形成“医养结合”中的根本结合——人才结合。