

# 养老护理员队伍的未来：不在于年轻化，而在于专业化

范世明

养老服务作为积极应对人口老龄化的重要制度安排，其质量高低直接关系到老年人晚年生活品质。在影响养老服务的诸多因素中，养老护理员无疑是最关键的一环。

当前，我国养老护理员面临严重短缺，缺口数量高达千万级别，质量更是参差不齐，已成为不容忽视的现实问题。面对这一现状，社会普遍将护理队伍年龄结构偏大视为问题，各类政策也多以推动队伍年轻化为导向。各级政府虽持续加大政策扶持力度，试图吸引年轻人加入，可实际成效并不显著。

究其根本，在于未能精准识别哪些群体真正具备长期从事该职业的意愿与条件。因此，厘清“谁最可能成为养老护理员”这个问题，是解决养老护理员短缺的首要问题，需要对不同特征的群体做大致分析。

## 对性别结构的可能性分析

养老护理工作兼具专业技能与人文关怀的双重要求，从业者不仅需掌握基础护理技能，更需具备耐心、细致和共情能力，是一种服务性与情感性并重的职业。在传统观念或社会认知中，“照顾者”角色往往与女性关联，如女性在家庭更多承担照料老人、儿童等“主内”责任，而男性则更多被期待从事社会地位较高或体力要求更强的“主外”工作。这种家庭性别分工模式延伸至职场领域，进一步强化了养老护理工作的“女性化”标签。

此外，老年群体普遍对女性护理员更容易产生信任感与安全感，进一步巩固了现实中养老护理队伍以女性为主的格局。相比之下，男性若选择从事该职业，往往面临“不符合男性气质”的污名化压力或偏见，导致其职业认同感和从业意愿普遍偏低。因此，在未来较长时期内，女性仍将是养老护理员队伍中最具潜力的发展对象。

### 对年龄结构的可能性分析

我国通常将 18—34 岁界定为青年阶段，35—59 岁为中年阶段。从年龄结构来看，青年群体普遍对养老护理工作兴趣不高，原因在于该职业在薪酬待遇、劳动强度、工作时长及社会认可度方面均不具优势，而青年人就业选择面广，主观上亦不愿从事被视作“伺候人”的工作。即便暂时未能找到理想岗位，他们也更倾向于选择快递、外卖、网约车等灵活性高、自主性强的过渡型职业。中年群体可进一步大致划分为“小龄中年”（三四十岁）与“大龄中年”（四五十岁）。前者正处于事业上升期和家庭责任高峰期，对收入水平和工作体面度有较高期待，因而大多不愿投身于养老护理行业。

而大龄中年群体则更有可能成为养老护理员，并逐渐成为该队伍的中坚力量。其背后的动因主要有二：其一，职场竞争力减弱，再就业困难。当前就业市场普遍存在“35 岁门槛”的年龄歧视，甚至逐步延伸至 38 岁，这一歧视将难以在短时期内解决，是因为用人单位倾向于雇佣用工成本更低、体力更好的年轻劳动者，导致大龄失业者再就业难度加大。其二，职业“社会标签”敏感度降低，更注重实际收入。大龄中年群体对职业的社会评价不再如青年人那般在意，而更

关注岗位能否提供稳定收入以维持生计。由此可见，试图鼓励大量青年加入养老护理队伍更多是一种“理想化”的期待，不应批评目前该队伍以“4050 人员”为主体的现状，而应实事求是地认识到，他们恰恰是当前阶段最有可能长期稳定从事该职业的群体。

### 对学历结构的可能性分析

我国学历结构大致可分为高中及以下、大专、本科和研究生四个层次。

研究生学历者几乎不可能选择成为养老护理员，他们对职业的期待往往聚焦于高专业门槛、高社会认同和广阔发展空间的岗位，而从事基础护理工作不仅被视为学历的严重错配，也难以匹配其教育投入所带来的回报预期。

养老服务相关专业的本科毕业生，虽有可能进入养老护理行业，但多数人仅将其视为职业起点而非终点。他们在校期间系统学习了管理学、心理学、营养学、养老护理基础及养老机构经营等课程，属于复合型养老人才，与行业核心需求高度契合。然而，他们普遍不愿长期扎根于一线护理岗位，更多将其视为经验积累的跳板，或直接转行离开养老服务领域，导致该群体流失率居高。

大专层次养老专业毕业生，是青年群体中最有可能成为养老护理员的新生力量，与本科教育相比，他们更注重应用型、技能型人才的培养，其定位与一线护理工作更为匹配。该群体在职业心理建设和职业预期方面相对务实，但即便如此，其流失率仍然较高。

高中及以下学历者，是最有可能成为养老护理员并承担主要工作

的群体。在学历普遍贬值的当下，能够接纳这一学历层次的岗位日益稀缺，而养老护理行业因其巨大的人才缺口和相对灵活的准入门槛，成为该群体重要的就业方向。该行业更看重实际操作能力和职业态度，而非纸面学历，是行业需求与岗位特性共同作用的结果。

综上所述，面向未来，高中及以下学历的大龄女性仍将是我国家养老服务队伍的主力，不应否定这一现实，而应正视其在当前阶段不可替代的作用。与此同时，养老服务专业出身的女性大专生和本科生，可作为该队伍专业化提升的新生力量。国家在制定相关政策时，应精准聚焦于这些真正有意愿、有潜力长期从事该职业的群体，从而实现事半功倍的培养效果。

事实上，养老护理队伍的建设，不一定要青年化，但一定要专业化。唯有提升整个行业的专业素养与服务能力，才能真正实现高质量养老服务的目标，托起老年人安享晚年的希望。

（本文来源：华商颐养，2025年11月28日。作者系湘潭大学公共管理学院讲师，中国社会保障学会养老服务分会副秘书长）