



清晨6时30分，50岁的张忠芳准时来到蓬江区幸福四季家园养老中心，轻声唤醒熟睡的老人，用毛巾为他们擦拭脸颊——这是她一天工作的起点。

作为离老人最近的“守护者”，养老护理员是老龄化社会中需求最迫切的职业之一。从陕西来江门从事养老服务工作的4年里，张忠芳见证了身边护理员的来来去去。“年轻人来得少，走得也快。”她说，“也许是我们这代人更能熬，或者是年轻人与我们想法不同，也吃不了这份苦。”张忠芳的感慨，道出了江门养老服务行业的普遍困境。

截至2024年末，江门市60周岁及以上户籍人口99.4万人，占户籍人口总数的24.6%，比全省平均水平高出7.1个百分点。然而，在人口老龄化程度持续加深的当下，江门养老服务行业发展也遇上了养老服务人才“青春缺口”这一瓶颈。如何让年轻人愿意来、愿意留，成为江门发展银发经济、完善民生服务必须破解的一道难题。

文/图 江门日报记者 蔡昭璐 (署名除外)

通过粤港澳大湾区养老护理员职业技能评价“一试三证”项目，考生可以获得内地、香港、澳门三方认证的技能证书。图为在新会技师学院举行的“一试三证”考核现场。 黄胜 摄

江门如何破解养老服务行业“青春危机”？

清晨6时30分，50岁的张忠芳准时来到蓬江区幸福四季家园养老中心，轻声唤醒熟睡的老人，用毛巾为他们擦拭脸颊——这是她一天工作的起点。

作为离老人最近的“守护者”，养老护理员是老龄化社会中需求最迫切的职业之一。从陕西来江门从事养老服务工作的4年里，张忠芳见证了身边护理员的来来去去。“年轻人来得少，走得也快。”她说，“也许是我们这代人更能熬，或者是年轻人与我们想法不同，也吃不了这份苦。”张忠芳的感慨，道出了江门养老服务行业的普遍困境。

截至2024年末，江门市60周岁及以上户籍人口99.4万人，占户籍人口总数的24.6%，比全省平均水平高出7.1个百分点。然而，在人口老龄化程度持续加深的当下，江门养老服务行业发展也遇上了养老服务人才“青春缺口”这一瓶颈。如何让年轻人愿意来、愿意留，成为江门发展银发经济、完善民生服务必须破解的一道难题。

文/图
江门日报记者 蔡昭璐
(署名除外)



通过粤港澳大湾区养老护理员职业技能评价“一试三证”项目，考生可以获得内地、香港、澳门三方认证的技能证书。图为在新会技师学院举行的“一试三证”考核现场。 黄胜 摄

A 护理队伍年龄偏大

60周岁及以上户籍人口占总人数的24.6%，相当于每4个人中，就有1个老年人。这一数据背后，是江门日益增长的养老照护需求，尤其是对失能、失智老人的专业照护需求。而与之相对的，是养老护理队伍的“老龄化”与“断层化”——年轻人稀缺，队伍整体年龄偏大，成为行业普遍痛点。

江门市民政局此前的调研数据显示，江门养老护理员中51—60岁群体占比达50.62%，队伍整体年龄偏大，部分护理员为退休后再就业。

“我们在江门地区有4家养老

机构，护理员基本为50岁上下，45—49岁的最多，30岁以下的年轻人屈指可数。”江门市幸福养老连锁机构总院长陈芬华表示，一线护理人员紧缺是行业普遍痛点，机构虽然能达到国家护理配比标准，但是依然需要补充新鲜血液。

作为广东省医养结合示范机构、广东省五星级养老机构的新会区养老中心，也未能避开人才队伍建设难题。“招人难，留人也难。”新会区中医院副院长、新会区养老中心主任梁锦业表示，年轻护理员的流失率居高不下，即便是入职了也干不久。

B 年轻人为何望而却步

到底是什么让年轻人对养老护理员这一职业望而却步？记者走访10余位从业者与求职者发现，多重因素交织形成了一道道“劝退墙”。

社会认知偏差是第一道墙。在传统社会观念中，养老护理工作被视为“伺候人”的活，技术含量低、社会地位不高成为很多年轻人的顾虑。

“有护理专业背景的毕业生，大多更愿意去医院，‘在医院工作’比‘在养老院工作’名声更好。”江门市民政局老龄工作和养老服务科有关负责人指出，医院有编制和

晋升通道，而养老院普遍无编制，结合职业“稳定性”和“荣誉感”的差距，让养老机构在人才竞争中处于劣势，只能“望才兴叹”。

养老护理工作的高强度与高

压力，是劝退年轻人的又一重要原因。养老护理工作琐碎，时间固定且强度大，会给护理员带来生理和心理两方面的巨大考验。“尤其是面对失能、失智老人时，照料要求更高、任务更繁杂，不少年轻的护理员工作数年后就会因各种原因离职。”陈芬华说。

就职于江门市幸福养老连锁机构的护理员阿梅，刚入职时就差

多家养老机构负责人表示，招聘信息发出后，收到的简历不少，但真正愿意前来面试、入职的年轻人寥寥无几；那些好不容易招进来的年轻人中，也有相当一部分会在较短时间内申请离职。

这支离老年人最近的护理队伍，正面临着一场严峻的“青春危机”。



C 积极探索，为养老服务行业引才留才

如何破解这场“青春危机”？江门从政策、培养、培训等多个方面做出尝试，努力为养老服务行业引才留才。

政策上的“真金白银”最能打动人心。江门部分县(市、区)出台激励政策，如台山通过两大补贴激励养老护理员：一是普惠性岗位津贴，工作满1年的，从第2年起每人每月补贴50元，工作年限越长，补贴金额越高；二是技能等级补贴，护理员考取技能证书后，可获得每月财政补贴，如高级技师(一级)每人每月补贴350元。

今年初，江门更是将“加大老年人关怀服务力度”纳入十件民生实事，明确提出“开展养老服务人员专业技能培训不少于2800人”“实现全市养老机构院长和养老护理员全员培训上岗”的硬性指标。

同时，江门民政和人社部门联

合推进技能培训与等级认定，开设养老服务相关从业者通过社会培训评价组织考点、用人单位、院校参加职业技能等级认定。此外，依托省级高技能人才公共实训基地，定期推出养老服务技能培训班公益课程；积极引导和支持技工院校开设养老服务相关专业。目前，新会技师学院已开设护理类专业、健康服务与管理(高级班)专业，系统培养技能人才。

与此同时，江门深入实施“南粤家政”工程，打造“邑管家”侨乡家政品牌，探索新型服务模式吸引年轻人。

“年轻人不愿从事养老护理工作，主要是怕脏怕累。我们以团队化、专项化的方式为老年人提供服务，也让年轻人互相搭把手、鼓鼓气。”南粤家政(江门)产业研修院

运营负责人胡瑄表示，降低养老护理员的工作压力，让更多年轻人愿意入行，这才能解决消费者和行业的痛点。

目前，“邑管家”还与江门市工贸职业技术学校、广东江门中医药职业学院等高校合作，培养“科班出身”的专业家政人才。“我们机构已有护理专业出身的‘00后’男护工，他们愿意来这里做一线工作，这是一个突破。”胡瑄说。

不仅如此，“邑管家”还主动走进展示厅内外高校开展专场宣讲，向青年学子推介江门养老服务行业的发展机遇。今年7月，广东茂名健康职业学院现代家政服务与管理专业大三学生姚莹莹、罗泓淋就被吸引而来，在“邑管家”实习。“毕业后我们打算留在江门，现在家政是朝阳产业，养老服务行业发展趋势也越来越好，我们想试试。”罗泓淋说。

D “一试三证”打开跨境就业通道

今年，江门养老服务人才培养迎来了一个重大突破——江门被广东省人力资源和社会保障厅选为全省首批“南粤家政”养老服务试点，率先开设粤港澳大湾区养老护理员职业技能评价“一试三证”项目，同时开展养老护理师资培训、养老管理人员交流培训、养老护理员技能培训等项目，为养老服务人才发展拓展了新空间。

粤港澳大湾区养老护理员职业技能评价“一试三证”项目是省“南粤家政”工程的重要试点，由江门市人力资源和社会保障局牵头，新会技师学院联合港澳专业机构实施。针对大湾区养老服务人才短缺、技能标准不统一的痛点，项目首次引入港澳成熟培训课程、评价标准及师资团队，构建三地互认

技能认证体系。学员在江门完成培训考核后，将同时获发内地职业技能等级证书、香港专业能力证书和澳门职业技能证明书，打开跨境就业通道。

“一试三证”是大湾区规则衔接、机制对接的重要实践。统一的培训与评价体系，不仅提高了职业技能标准，也为大湾区养老服务优质化、专业化奠定了基础。”考评员代表、澳门镜湖护理学院顾问邢志红表示，统一考试认证有效破解了三地技能标准差异难题，实现了资源与人才的无障碍流动，为大湾区提升整体养老服务质量和人才支撑。

在广州第一人民医院主任护师杨富英看来，“一试三证”扩大了从业者的就业范围与职业发展空间，这意味着更高的职业竞争力和潜在收入，能吸引更多年轻人投身养老服务行业，有助

于缓解行业人才短缺的问题。同时，也为养老护理员设立了更高的职业标准，推动其专业能力提升。

7月12日，江门市2025年“南粤家政”养老服务试点项目在新会技师学院启动。目前“一试三证”养老护理中级工项目已完成第一、二期培训，50人成功通过“一试三证”考核。考生胡淑玲称：“这是一个含金量很高的认证。有了这个认证，除了在江门本地，我们还能到香港、澳门工作，更有利职业发展。”

“我们希望通过这个项目助力养老护理人才提升技能，进而提高整个养老服务行业的服务质量。”江门市职业技能鉴定指导中心主任黎伟红表示，接下来将扩大培训覆盖面，联合港澳机构开发更多课程包，促进三地技能人才交流，宣传推广试点项目成果，吸引更多年轻人加入养老服务行业。

E 构建可持续职业生态

要真正解决养老护理人才短缺的问题，不能只靠一时的政策激励，关键要构建一个长期稳定可持续的职业生态，让养老护理员这份工作更有尊严、有前景、有保障。对此，业内专家和从业者提出了针对性建议。

广东江门中医药职业学院副院长谭晓玉认为，解决养老护理人才短缺问题，一要深化产教融合，优化人才培养模式。院校要与养老机构深度合作，根据行业需求设置课程，开展“订单式”培养，提高就业适应性。二要提高工资待遇，改善劳动保障。政府应鼓励养老机构参照医院护士职称，建立养老护理员的合理薪酬增长机制，让薪酬与工作强度、技能水平挂钩；推动养老机构引入适老化智能产品，辅助护理工作，降低护理员的体力劳动强度，从而提升职业幸福感。

陈芬华从行业实践出发，提出了3条建议。一是补贴政策要精准，向实际从业人员倾斜，凭养老机构工作证明发放，避免补贴浪费。二要深化校企合作，通过宣讲等方式，引导学生留下来。三要完善晋升体系，对有意愿的年轻护理员提供管理岗、技术岗等多元化晋升路径，这样才能吸引更多人来，应对人口老龄化背景下的银发经济发展需求。

江门市养老服务协会会长谭芸馨则认为，想要改变社会认知，提升职业认同感是关键。“我们要和媒体、学校、社区一起做好宣传引导，让大家知道养老护理员不是在简单地‘伺候人’，这是一份利用专业技能改善老人生活的技术性工作，也是用悉心陪伴提升老人幸福感的暖心工作，养老服务行业的发展更是前景广阔。”

“我不认为养老护理是‘不光荣’‘低下的’行业，能靠双手劳动，替长者子女尽孝，让我感到开心、有成就感。”作为养老护理员，张忠芳也希望有更多年轻人能抛开偏见，了解养老护理工作的价值，加入这支“守护者”队伍。

岁月向晚，温暖随行。随着人才政策、培养体系、职业生态的逐步优化，相信会有更多年轻人带着热忱与技能，投身到守护“银发群体”的事业中，为江门养老服务行业注入活力。



养老护理员张忠芳陪老人散步。