

社会支持视角下的机构养老护理员的激励策略研究*

曾春艳^{1,2} 黄金³

(1. 中南大学湘雅护理学院, 湖南长沙 410000; 2. 湘潭医卫职业技术学院, 湖南湘潭 411100; 3. 中南大学湘雅二医院, 湖南长沙 410011)

摘要: 改革开放以来, 我国的家庭规模逐渐变小, 家庭的结构也更趋向于核心化, 因此传统的家庭养老在此过程中得到了一定程度的削弱, 社会养老的模式逐渐兴起, 成为了我国养老模式未来发展的趋势。同时, 我国老年人所需要的养老服务也越来越多样化, 由单一的温饱需求逐渐演变成多层次、高水平服务需求。因此, 我国应当加大对于养老服务机构及其内部的养老护理员的研究力度。有关调查结果显示, 就目前来看, 我国的养老护理员呈现数量不足、素质不高、性别比例失调等显著缺陷, 且养老护理员团队缺乏稳定性, 人员流动率比较大。本文从社会支持的视角出发, 通过政府支持、组织支持和家庭支持等手段, 以期为我国的养老事业平稳快速发展提供一定的可行方案。

关键词: 社会支持; 机构养老护理员; 激励策略

中图分类号: TU246.2

文献标识码: A

文章编号: 2096-4609 (2019) 49-0010-002

一、前言

就当前的研究结果来说, 我国有关学者已经对养老护理员的工作现状展开了比较深入的研究, 并且其所得的研究结论基本上是统一的, 均认为我国目前的养老护理员数量少、素质低、性别比例不合理、年龄结构不均衡、工作队伍稳定性差等。在研究养老护理员的激励政策时, 其提出养老服务业的薪酬待遇普遍偏低, 但工作强度又比较大, 社会地位也不高, 因此提出了应当采用同工同酬、按岗取酬的新型薪酬奖励制度。而从社会支持视角出发针对养老护理员的研究主要集中在照护者, 尤其是家庭照护者身上, 研究的主要内容在于社会支持的影响因素, 但照护者与养老护理员是不完全等同的, 不能一概而论。当前, 有关养老机构的专业养老护理员的社会支持研究尚不充分, 因此, 本文主要从社会支持视角出发, 对如何解决养老护理员数量不足、素质不高这一现状进行分析, 力图有所突破。

二、相关概念

(一) 养老机构

养老机构主要指的是那些为老年人提供必要的生活照顾、饮食照顾、康复治疗、医疗护理、健康保健等综合性服务的社会组织。按照养老机构的不同类型进行划分, 可以细分为供养型养老机构、养护型养老机构和医护型养老机构; 而按照养老机构的不同形式进行划分, 又划分为养老院、敬老院、老年公寓、老年人服务中心、老年人康复中心、老年社会福利院等等; 而

按照不同性质则可分为公办养老院、民办养老院和民办民营养老院。

(二) 养老护理员

我国的《养老护理员国家职业标准》对养老护理员定义如下: 养老护理员是指对老年人的日常生活进行照顾和护理的服务人员, 其主要等级包括初级护理员、中级护理员、高级护理员和技师。同时, 该标准还对各级养老护理员的晋级培训期限做了明确规定: 初级需要至少 180 标准学时, 中级则应当少于 150 标准学时, 高级需要大于等于 120 标准学时, 而技师则需要不少于 90 标准学时^[1]。

三、养老机构的现存问题

(一) 主要内容

养老护理员的主要服务对象就是老年人, 而工作场所通常是各类型的养老机构内部, 老年人对于养老服务的需求及购买能力、对为自己提供服务的养老护理员工作的反馈和评价、养老机构本身的经营条件和水平、相关养老机械设备的使用情况、养老机构是否制定了规范的管理条款等都对养老护理员的激励起到了非常直观的影响作用。

1. 国家政策的帮助

在我国三部《中国老龄事业发展规划纲要》中, 都提及了应当扩展养老保险的覆盖范围、提升养老基础设施的水平和质量, 这能够对改善养老服务工作人员的工作环境起到非常重要的影响作用。通过提升老年人购买养老服务的意愿和能力, 也能够促进养老服务人才收入的提高。三

部《中国老龄事业发展规划纲要》的实施都主要以培养一批高素质的养老服务人才作为保障, 这也就从侧面说明了国家对于养老服务人才的培养和发展给予了相当程度的重视。根据我国老龄化的现今发展状况及未来发展趋势, 对养老服务的人才队伍培养应当尽早地被提上日程。

2. 非盈利组织的援助

中国社会福利协会是一个由对社会福利事业给予较多关注或从事与社会福利相关工作的企业和个人自愿、自主组织形成的全国性非盈利社会组织。中国社会福利协会定期组织对于协会内部工作人员的培训, 从而能够为养老服务机构提供素质较高、稳定性较强的专业化养老服务人才。在对养老服务人才进行培训的过程中, 重点在于对养老机构管理者的培训, 如果能够使管理者的水平得到大幅度提升, 那么对于整个队伍素质的提升都能够起到事半功倍的效果。

3. 社会企业的援助及社会个人的援助

现如今, 放眼全社会, 越来越多的企业已经不仅仅将追求经济利益作为自己企业经营的唯一目标, 也开始致力于支持公益事业, 履行企业应当担负起的社会责任, 从而能够树立更好的企业形象。这也从侧面反映了养老服务业在当今社会受到了越来越广泛的关注和重视。而社会个人的捐助, 尤其是在养老机构内接受服务的老人或其家属的捐助, 这是他们对于养老机构所提供的服务的一种认可和鼓励, 在一定

程度上能够对养老服务人才提供精神上的鼓励和褒奖,使他们在进行工作的过程中能够更具热情。

(二) 当前机构养老护理员素质构成不合理

与十年前相比,现如今的养老机构护理员的素质并没有从本质上得到改善和提升,其专业化水平仍然比较低,且男女比例和年龄比例都呈现出了严重的失调。政府相关部门开展的养老服务专业队伍现状调查,其结果显示,养老护理员中有84.6%为女性,超过40岁的占80%,中学以上文化学历的仅有33.1%,而农业户口的占56.9%。

(三) 现存问题

1. 激励目的有偏差

由于养老服务人才所存在的问题已经逐渐成为了阻碍养老服务业整体发展的重要因素之一,而养老服务机构人才队伍的主要组成人员就是养老护理员,因此必须要首先解决养老护理员的激励问题,才能进一步解决养老服务人才团队的建设问题。当前我国所实行的种种激励政策都将更好地满足老年人的养老服务需求作为其根本的出发点和落脚点,而并未将养老护理员自身作为激励政策面对的主体,这就使得激励政策存在内容、方式等方面的偏差或不完善,无法充分促进养老机构内部人才的发展。

2. 激励内容不全面

当前,我国所开展的养老护理员人才团队建设工作主要都是围绕人才技能培训来展开的,而本文认为,无论是对员工的职业道德教育、技能培训还是其他相关业务训练都应当以“有人参加”为前提,即必须要招募到足够数量的、愿意从事相关职业的工作者才能展开培训。当前的各项政策及各社会主体的支持都将重点放在了人才培养这一方面,但无法激发更多的人投入到这一行业中来,使得该行业招聘工作异常困难^[2]。

3. 激励对象单一化

养老护理人才队伍的激励政策建设的主力基本上是国家的力量,而社会组织、家庭及个人的力量没有得到充分的利用。我国政府始终非常关心老年人养老的问题,尤其是当我国进入了老龄化社会,且

老龄化程度不断提升后,我国对于各项与养老服务相关的制度建设均进一步增加了投入力度;我国政府充分发挥其职能,逐年增加在社会保障方面的财政支出;而社会组织、企业和个人关于机构养老的观念也得到了逐步的转变,其逐渐意识到了养老护理员在整个养老行业中所能发挥出的作用,开始致力于支持养老护理人才队伍的培养和培育。

四、对策与措施

(一) 社会支持

社会支持的作用主要体现在整合政治、经济、社会等各个领域的资源上,同时能够更好地发挥社会资本的作用,使养老护理员的激励工作得到更进一步的推进。同时,由于社会支持的实施过程中,促进人才是其主要追求的目标,因此实施社会支持既能够满足人才对于衣食住行等基本层次的需要,又能够满足人才对于中间层次和高层次的追求^[3]。

(二) 政府支持

政府支持也就是国家支持,在全部的支持主体中,政府无疑是始终处于主导地位 and 支配地位的,因此政府支持无疑能够为养老护理员的激励政策建设提供具有基础性的保障。在政府支持的过程中,应该对以下几点进行格外的注意:首先,要使社会上扭转对于养老服务行业工作者的观念,提高其职业声望,需要政府首先转变其观念,起到一个引领和促进的作用;其次,政府需要充分发挥其作为一个“主导者”的作用,按照社会的现状和人们的需求转变,适时地对现行的激励政策进行适当的调整;最后,政府要重视完善养老机构从业者的职业资格认证体系^[4]。

(三) 养老机构的组织支持

各大社会组织所能够为养老护理员激励建设过程中提供的帮助和作用也应得到充分的重视。政府制定的政策需要社会组织帮助落实,养老机构的人员招聘工作、人员培训工作等都需要组织的帮助和支持。许多养老机构的成功经验都已经表明,仅靠政府制定的政策已经无法完全实现激励人才的目的,组织也必须充分地发挥自身的力量和作用,才能使养老护理员的需求得到切实的满足^[5]。

(四) 家庭支持

家庭相比于社会组织和国家来说,拥有更加丰富的道德教育资源优势,孝文化作为我国优秀传统文化的精髓之一,家庭教育是使其得到传承和发扬的最主要的途径,家庭孝文化教育无疑是一切道德教育的起点,父母如何面对长辈将会对孩子起到潜移默化的影响,父母的博爱精神能够帮助孩子形成感恩意识和孝顺精神,由感恩小家逐步延伸成为感恩大家,能够做到推己及人^[6]。

五、结束语

从社会支持的视角出发,进一步完善养老护理员的激励策略,能够比较快速地解决养老护理员数量不足、素质不高的问题。一个职业问题的产生,并不仅仅是某一个人的问题,而是整个行业及社会大环境所带来的问题,其内容牵涉范围极广,延伸到了政治、经济、文化等多个领域。只有以政府为主要力量,充分调动社会组织的资源,采用多种支持方式相互结合的途径才能更好地改良养老服务人才的生态环境,进一步推动我国整个养老服务行业的进步和发展。

【参考文献】

- [1] 陈敏. 社会支持视角下的机构养老护理员的激励策略研究[D]. 天津: 天津商业大学, 2014.
 - [2] 张莎婵. 养老机构护理员社会支持状况及构建研究[D]. 杭州: 杭州师范大学, 2017.
 - [3] 社会支持对养老护理员职业倦怠与离职倾向的影响研究[D]. 杭州: 杭州师范大学, 2018.
 - [4] 马婷, 张银华, 陈燕. 养老护理员离职意愿与社会支持的相关性研究[J]. 护理研究, 2016(7): 840-842.
 - [5] 黄健元, 程亮. 社会支持理论视角下城市民办养老机构发展研究[J]. 东南学术, 2014(6): 83-89.
 - [6] 丰嘉强, 杨福, 蒋满意. 养老护理员社会支持研究综述[J]. 宁波职业技术学院学报, 2018, 22(1): 104-108.
- 【作者简介】曾春艳, 女, 硕士在读, 讲师, 研究方向为护理教育。
- 【基金项目】湘潭卫医职业技术学院2019年度科研课题(zxsk2019-04)。