



化程度有限、后备力量不足等问题，多数护理员年龄超过 50 岁。

上海勇鸿医院管理有限公司(以下简称“勇鸿公司”)是上海首批参与免陪照护试点的第三方护理服务供应商之一。勇鸿公司副总经理梅佳妮在接受《新民周刊》采访时坦言，免陪照护推行之前，护工的平均年龄已高达 53 岁左右。随着 55 岁到 60 岁的人员陆续到了无法继续工作的年纪，40 岁到 50 岁这个年龄段的力量如何补充，成了最紧迫的问题。

勇鸿公司尝试过引进年轻护理员，但“做一段时间就走了”。梅佳妮分析，核心难点在于社会传统观念里，多数人认为医疗护理员的工作就是伺候人，很多年轻人思维无法转变，职业招聘就难以推进。

长期研究照护经济的上海财经大学公共管理学院教授余央央则给出了经济学解释：“本质上因为照护行业存在严重的信息不对称。由于照护是提供面对面的服务，照护过程难以持续观察、产出难以标准化和即时验证等特点，使得照护质量难以衡量。由此使得照护人员的工资水平易被低估，存在‘工资惩罚’现象，造成这一职业缺乏吸引力。”

还有一个更深层的原因，照护行业的劳动生产率较低，导致工资上涨幅度有限。“一个护工最多只能照顾 6 个患者，产出有限。”余央央说。

不过，改变正在发生。医疗护理员不仅正式写入《国家职业分类大典》，还正式拥有独立、专属的国家职业编码。

在勇鸿，公司成立了“匠心优护工作室”，为年轻护理专业人才提供职业发展通道，可以从一线护理员转为管理岗，也可以成为质控培训专员。公司还从安徽、云南等地引入约 10 名应届毕业生，提供住宿、五险一金、持证补贴等保障。

医院端也在发力。上海市第八人民医院（以下简称上海八院）正在进行一项创新模式试点——把医疗护理员变成“护士同盟”。

上海八院护理部主任刘华华告诉《新民周刊》，这一创新模式是医院与徐汇城市发展集团（城发集团）旗下的乐龄汇养老机构合作，该机构招聘了 4 位大专毕业、持有护士资格证书但尚未在医院注册的年轻人，签约成为医疗护理员。

医院协同城发集团提供系统岗前培训、有竞争力的薪酬、住宿保障和清晰的职业发展路径。目前，这些年轻人已完成城发集团的入职培训，从 8 月初开始在八院 ICU 接受 3 到 6 个月的医疗护理员相关工作的临床实训。

为什么选择 ICU？刘华华表示：“ICU 有个特殊优势，护士和护理员、病人都在同一视野中，大家能够看得非常清楚。”护理员的基础生活照顾工作能被护士清晰观察，同时护理员也能同步看到护士的专业工作。这种“三方互相观察学习监督”的场景，恰好适合这支有未来发展空间的新人群。

更重要的是，上海八院为这批年轻人设计了一条清晰的职业发展通道。两年后，经过观察和考评优秀的护理员，可以获得优先面试机会，从医疗护理员转为临床护士。刘华华说：“两年之后，不管是护理员还是护士，他们都可以做自己最好的选择。”

这种“联合培养基地”的模式，让医疗护理员不再是一个“死胡同”，而是职业阶梯的起点。

勇鸿公司医疗护理员进行技能比赛。

