

智慧养老视角下对健康服务与管理人才的需求和培养途径

黄丽君

内江职业技术学院 四川 内江 641100

摘要: 智慧养老依托现代信息技术,是应对老龄化的重要方案,健康服务与管理人才是其核心支撑。当前该领域人才需求爆发式增长,但存在人才缺口大、流动性高、能力不匹配等问题。培养面临专业认知度低、体系不完善、缺乏标准规范等困境。本文探索培养途径,提出优化专业设置与课程体系、创新教学方法、加强师资建设、深化校企合作等策略,以提升人才培养质量,满足智慧养老产业发展需求。

关键词: 智慧养老; 健康服务与管理; 人才需求; 跨学科培养; 产教融合

引言: 在人口老龄化程度持续加深、智慧养老技术快速普及的背景下,智慧养老成为应对老龄化问题的关键举措。健康服务与管理人才作为智慧养老服务体系的核心力量,其素质水平直接影响服务的质量与效率。然而,当前该领域人才需求与培养现状存在诸多矛盾,人才缺口大、能力与岗位不匹配等问题突出。因此,深入分析智慧养老视角下对健康服务与管理人才的需求,探索有效的培养途径具有重要的现实意义。

1 智慧养老与健康服务与管理人才概述

智慧养老依托物联网、大数据、人工智能等现代信息技术,实现对老年人生活照料、健康监测、康复护理等服务的智能化升级,是应对人口老龄化的重要解决方案。健康服务与管理人才作为智慧养老服务体系的核心支撑力量,承担着健康评估、方案制定、智能设备操作、服务质量管控等关键职责。这类人才既需具备传统健康服务领域的专业知识,包括基础医学、预防医学、康复护理等内容,又要掌握智慧养老技术工具的应用能力,如健康监测设备操作、健康数据解读、智能服务平台运营等^[1]。在人口老龄化程度持续加深、智慧养老技术快速普及的背景下,健康服务与管理人才的角色愈发关键,其素质水平直接决定智慧养老服务的质量与效率,是推动智慧养老产业规范、可持续发展的核心要素,受到政府、行业及社会各界的广泛关注。

2 智慧养老视角下对健康服务与管理人才的需求分析

2.1 人才需求现状调查

通过对全国多地养老机构、社区养老服务中心、智慧养老企业的调研发现,当前健康服务与管理人才需求呈现爆发式增长态势。调研显示,85%以上的智慧养老机构存在人才缺口,其中一线城市机构人才缺口率达40%以上,二三线城市缺口率超30%。从调研对象反馈来看,现有人才队伍难以满足智慧养老服务开展需求,60%的机构

反映现有员工无法熟练操作智能健康监测设备,72%的机构表示缺乏能够整合分析健康数据并制定个性化服务方案的人才。人才流动性较高加剧缺口问题,近三年行业平均人才流失率达25%,主要原因是现有人才能力与岗位需求不匹配、职业发展空间有限。社区养老服务场景中,兼具智慧设备操作与健康管理能力复合型人才需求尤为迫切,调研的社区服务中心中90%表示此类人才严重不足。

2.2 人才需求类型与岗位分析

智慧养老视角下,健康服务与管理人才需求主要分为三大类型,对应不同岗位体系。第一类是技术操作型人才,核心岗位包括智能健康监测员、康复设备操作员等,这类岗位需熟练操作生命体征监测仪、智能康复机器人等设备,准确记录数据并完成基础设备维护,目前养老机构对此类人才需求占比达45%。第二类是专业服务型人才,主要岗位有健康评估师、个性化服务方案设计师、老年慢性病管理师等,负责通过智慧平台整合老年人健康数据,开展健康风险评估并制定包含饮食、运动、康复等内容的个性化方案,需求占比约35%。第三类是管理运营型人才,关键岗位包括智慧养老服务运营主管、质量管控专员等,承担智慧服务流程设计、服务质量监督、团队管理及智能服务平台整体运营等职责,需求占比20%。各类岗位相互衔接,技术操作型人才为基础,专业服务型人才为核心,管理运营型人才为保障,构成完整的智慧养老健康服务人才岗位体系。

2.3 人才需求规格与能力要求

智慧养老场景下,健康服务与管理人才需满足明确的规格与能力要求。基本规格方面,需具备大专及以上学历,持有健康管理师、养老护理员等职业资格证书,同时具备良好的沟通能力、同理心及责任意识,能适应老年人服务的特殊场景需求^[2]。核心能力要求包括三大维

度：一是专业知识能力，掌握基础医学、老年心理学、慢性病管理等知识，熟悉老年人常见健康问题的干预方法；二是技术应用能力，熟练操作智慧养老平台、健康数据采集与分析工具、智能护理设备等，能快速处理设备常见故障，解读数据背后的健康风险；三是综合服务能力，具备数据整合分析、个性化方案制定、跨部门协作及应急处理能力，如面对老年人突发健康问题，能结合智能监测数据快速判断并配合医疗团队处置。另外，管理运营类岗位还需具备流程设计、团队管理及成本控制能力，专业服务类岗位需强化健康评估与方案优化能力。

3 健康服务与管理人才培养存在的问题

3.1 专业认知度低，招生与就业困难

健康服务与管理专业的社会认知度偏低，直接导致招生与就业环节面临双重困难。招生方面，多数考生及家长对该专业认知模糊，将其等同于传统养老护理工作，认为职业社会地位低、发展前景有限，导致专业报考热度不高。数据显示，全国开设该专业的高校中，平均录取率仅为65%，部分地方院校第一志愿录取率不足50%，需通过调剂完成招生计划。优质生源流失严重，高分考生更倾向选择临床医学、护理等传统医学类专业，该专业录取学生分数普遍低于同类医学相关专业。就业方面，尽管行业需求旺盛，但毕业生就业对口率仅为55%，部分毕业生因对专业认知不足，在校期间未扎实掌握核心能力，面对智慧养老岗位要求时信心不足，转而选择其他行业。企业对毕业生专业能力认可度不高，40%的用人单位反映应届毕业生需经过半年以上培训才能上岗，进一步加剧就业匹配难度。

3.2 培养体系不完善，与实际需求脱节

当前健康服务与管理人才培养体系存在明显不完善之处，导致人才培养与实际需求严重脱节。课程设置方面，仍以传统健康管理知识为主，智慧养老相关课程占比不足20%，缺乏智能设备操作、健康大数据分析、智慧服务平台运营等核心课程，部分高校仅将智慧养老内容作为选修课程或专题讲座，无法系统培养学生技术应用能力。实践教学环节薄弱，多数高校实践基地以传统养老机构为主，智慧养老实训设备不足，学生难以接触真实智慧服务场景，实践操作机会匮乏。培养目标定位模糊，未充分结合智慧养老行业细分岗位需求，导致培养的人才既不具备扎实的传统健康服务能力，又缺乏核心的智慧技术应用能力，呈现“两头不精”的状况。课程更新速度滞后于技术发展，人工智能、物联网等技术在养老领域的新应用无法及时融入教学，进一步扩大人才

培养与实际需求的差距^[3]。

3.3 缺乏行业标准与规范，质量难以保障

健康服务与管理人才培养领域缺乏统一的行业标准与规范，导致人才培养质量难以保障。目前，全国尚未出台针对智慧养老视角下健康服务与管理人才培养的统一标准，各高校自主制定培养方案，在培养目标、课程设置、实践要求等方面差异较大。部分高校仅凭现有师资和设备条件设置课程，未充分调研行业需求，导致培养方向偏离实际；部分院校为追求招生规模，降低录取标准和培养要求，进一步拉低人才质量。在职业资格认证方面，现有健康管理师、养老护理员等证书考核内容未充分融入智慧养老相关知识和技能，无法准确衡量人才的核心竞争力。行业层面也缺乏统一的人才评价体系，用人单位招聘时无明确的能力评判标准，只能通过面试和简单试用判断人才质量，增加招聘成本。同时缺乏有效的质量监督机制，高校人才培养质量好坏无权威评估依据，难以形成良性的培养改进循环，导致人才质量参差不齐。

4 智慧养老视角下健康服务与管理人才培养途径探索

4.1 优化专业设置与课程体系

优化专业设置与课程体系是提升健康服务与管理人才培养质量的核心举措。专业设置方面，明确以“智慧技术+健康服务”为核心的培养定位，将专业名称细化为“智慧健康服务与管理”，突出专业特色，提升社会认知度。课程体系构建采用“基础模块+核心模块+特色模块”模式，基础模块保留基础医学、老年心理学等传统课程，夯实专业基础；核心模块增加智慧养老技术基础、健康大数据分析、智能设备操作与维护、智慧服务平台运营等课程，占总课程比例提升至40%；特色模块结合区域养老产业特点，设置老年认知障碍智能照护、社区智慧养老服务课程。建立课程动态更新机制，与智慧养老企业合作成立课程研发小组，每半年根据技术发展和行业需求调整课程内容。强化实践课程比重，将实践课时占比提高至50%，设置智能设备操作实训、健康数据综合分析实训等专项实践课程，确保理论与实践紧密结合。

4.2 创新教学方法与手段

创新教学方法与手段是提升人才培养效果的关键环节。推行“线上+线下”融合教学模式，线上搭建智慧教学平台，上传智能设备操作视频、健康数据案例分析等资源，供学生自主学习；线下采用案例教学、项目式教学等方法，选取智慧养老实际案例，引导学生分组完成健康评估、方案制定、设备操作等任务。引入虚拟仿

真技术,建设智慧养老虚拟实训中心,模拟智能健康监测、应急救援等场景,让学生在虚拟环境中反复练习,提升实操能力。开展“翻转课堂”教学,课前布置智慧养老技术应用预习任务,课堂重点进行案例研讨和实操指导,提高课堂教学效率。建立跨学科教学团队,联合计算机、大数据等专业教师共同授课,讲解智慧技术在健康服务中的应用原理,打破学科壁垒。另外,举办智慧养老技能竞赛,设置智能设备操作、健康数据解读等竞赛项目,以赛促学,激发学生学习积极性,检验教学效果。

4.3 加强师资队伍建设

加强师资队伍是保障人才培养质量的重要支撑。实施“双师型”师资培养计划,选拔现有专业教师参与智慧养老技术培训,每年安排不少于1个月的企业实践,到智慧养老机构、科技企业挂职锻炼,提升实践教学能力;同时,聘请智慧养老企业的技术骨干、资深运营管理人员担任兼职教师,承担实践课程教学和实训指导任务,兼职教师占比逐步提升至30%。建立师资激励机制,将智慧养老相关教学成果、实践经验纳入教师考核评价体系,对在技术研发、课程创新等方面取得成果的教师给予奖励。搭建师资交流平台,定期组织与国内外高校、智慧养老企业的学术交流活动,邀请行业专家开展专题讲座,分享技术应用前沿和人才培养经验。引进具备计算机、大数据专业背景且熟悉养老行业的复合型人才充实师资队伍,优化师资结构,确保能够满足“智慧技术+健康服务”的教学需求。

4.4 深化校企合作与协同育人

深化校企合作与协同育人是实现人才培养与行业需求无缝对接的有效途径。建立“校地企”三方协同育人机制,与地方政府、智慧养老企业、养老机构共同成立人才培养联盟,明确各方职责,共建人才培养基地。企业深度参与人才培养全过程,从培养方案制定、课程研

发到教学实施、考核评价全程介入,根据岗位需求提出具体培养要求^[4]。共建实训基地,由企业投入智能监测设备、智慧服务平台等实训资源,高校提供场地和师资,打造集教学、实训、科研于一体的实训基地,保障学生能够接触真实工作场景。推行“订单式”培养,与企业签订人才培养协议,根据企业岗位需求定向招生,制定个性化培养方案,学生毕业后直接进入企业就业,实现招生、培养、就业一体化。开展校企联合科研攻关,针对智慧养老领域的技术应用难题,校企共同申报科研项目,教师与企业技术人员联合研发,既提升教师科研能力,又将科研成果转化为教学内容,提升人才培养的先进性。

结束语

智慧养老视角下,健康服务与管理人才的培养是推动产业发展的关键。尽管当前面临诸多挑战,但通过优化专业设置与课程体系、创新教学方法与手段、加强师资队伍建设和深化校企合作与协同育人等一系列举措,能够有效提升人才培养质量,缓解人才供需矛盾。未来,还需持续关注行业动态,不断完善培养体系,为智慧养老产业输送更多高素质专业人才,助力产业规范、可持续发展。

参考文献

- [1]魏伊,张锐昕.智慧养老视角下对健康服务与管理人才的需求和培养途径[J].长春教育学院学报,2023,39(2):36-42.
- [2]马肖曼,刘小月.全人健康视角下智慧社区养老服务模式研究[J].科学咨询,2025(10):212-215.
- [3]廖楚晖,陈娟.大健康产业背景下智慧养老服务用户采纳因素研究——基于感知质量的视角[J].现代管理科学,2021(5):109-120.
- [4]陈柔静,王琪,王锐.健康产业视角下智慧养老服务模式探析[J].中国市场,2023(9):28-30.