

家政“小确幸” 民生“大事情”

——从家政学专业进入一本高校看家政服务业提质扩容需求

讲台上戴着宽边眼镜的教师商士杰,正在和学生们讲王熙凤。他没有把王熙凤当成文学人物来分析,也不是在讲《红楼梦》。他把王熙凤当成一个管家,他在讲的课是《家政学原理》。



在座的大学生,不是中文系的,也不是历史系的,而是今年河北师范大学家政学专业招收的首届本科新生。他们可不是来学如何当保姆或管家的。

随着人民生活水平的日益提高,家政服务需求呈现出多元化、专业化发展态势。据国家发改委统计,2018年,我国家政服务业的经营规模达到5762亿元,同比增长27.9%,从业人员总量已超过3000万人。权威人士分析,我国家政服务业具有成为万亿级别产业的潜力,发展前景非常巨大。

相形之下,各地家政服务企业发展不规范,“小、乱、散”特征突出,部分从业人员专业能力弱、信用程度低,一些地方家政服务成为投诉新热点。间或发生的负面事件中,凸显“信用不靠谱”和“权益保障难”的双重困境,殃及整个行业口碑,难以吸引高素质人才。

今年6月,国务院办公厅发布《关于促进家政服务业提质扩容的意见》,“鼓励每个省份原则上至少有一所本科高校和若干职业院校开设家政服务相关专业。”9月,河北师范大学新设家政学专业正式招收新生,成为目前国内唯一开设家政学相关专业的一本高校。

一时间,众说纷纭。家政学专业都教什么?是培养大学生当保姆吗?买菜做饭洗衣服这些家务活,还用去大学课堂里学么?毕业能找到像样的工作吗?干家政服务有发展前途吗?记者带着这些问题展开调查。

家政学“这个‘学’字不能少!”

在这次河北师范大学开办家政学专业之前,已有所本科高校开设了家政学及相关专业。早在2003年,吉林农业大学率先设置了家政学专业。

晏祺君2014年高考时,填报的第一志愿第一专业就是家政学,她当时被烹饪、服饰、茶道、插花等实用性强的课程所吸引,原计划毕业后还是回福建莆田老家,找个有编制的稳定工作。没想到,这个完全出于兴趣报考的专业,竟让她改变了初衷。

吉林农业大学家政学专业课程涉及面很广,有与营养相关的,如家庭营养学、家庭烹饪学、家庭食疗药膳;有与教育相关的,

如家庭教育、教育方法、教育心理学;还有与医学相关的,如人体解剖学、家庭护理学和老年护理学等。

晏祺君亲历了95岁的太婆逐渐衰老、失能,对与养老相关的课程尤其感兴趣。还在读大一时,她选择到吉林省一家居家养老服务机构实习:入户登记老人信息、帮老人做营养餐、为老人执笔回忆录等。还一直关注农村养老院老年人的生活质量。大学四年,不论从事关于失能老人的科研项目,还是参与吉林省家庭服务业职业技能大赛,她都全力以赴,从未懈怠。

毕业后,她只身前往日本留学,准备在这个目前全球老龄化程度最高的国家,攻读福祉社会学研究生,专注失能老人照料方面的研究。

“家政学专业是一个学科,这个‘学’字不能少。有理论基础和研究方向,不是给家政公司做培训的。”晏祺君不厌其烦地向记者解释,正是因为读了这个经常被人误解的专业,她才开始对学术研究感兴趣。

那些烹饪等实用性的课程,更让晏祺君在生活中受益匪浅。无论在国内还是在日本,她都把自己的生活料理得有滋有味。初到日本,晏祺君也和其他留学生一样,经常在朋友圈晒日式美食,但配的文字却是:“炸猪排没有我自己做的好吃”或是“不是齁甜就是齁咸……希望赶紧把房子租下来能自己做饭!”

同样毕业于吉林农业大学家政学专业的李思楠,自嘲从没因为自己是这个专业的男生,在学校被其他专业的同学看不起过,相反却一直享受着他们的艳羡。

在这所以农学见长的高校里,大多数专业的实验都离不开田间地头,唯有家政学专业经常在厨房里研究各色美食。“他们种地,我们做饭。每次路过我们实验室,他们都羡慕得不得了:‘啊!他们又在炒菜了!又炖鸡腿了!’”回想起当年的大学生活,李思楠仍升腾起满满的幸福感。

家政服务不光是当保姆

经营好自己的生活、经营好自己的家庭,在聊城大学东昌学院家政学专业教师薛书敏看来,这才是家政学要解决的根本问题:“家政学以家庭生活为中心,

旨在促进家庭的幸福。家政服务只是其中的一个方向而已。”

“家政学也是一种社会学,不是简单的伺候人。”北京家政协会会长、北京爱依养老服务股份有限公司董事长穆丽杰对记者说,“无论男女,经营好自己的家庭,都是不可或缺的能力,要在事业成功的同时,使家庭更幸福。为什么现在提倡让孩子从小做家务?难道是他长大当保姆?不是。是为了让孩子通过做家务,锻炼日后生活必备的能力和素养。”

“物流专业不是教大学生送快递;建筑专业不是教大学生去工地搬砖;家政学专业也不是教大学生当保姆。”河北师范大学学前教育学院院长李春晖对记者说,“家政学最关注人的需求,有助于人们生活水平和国民素质的提高。”

也是半路出家的商士杰,本来研究方向是社会心理学和文化心理学。临时接到《家政学原理》教学任务,他用了一整个暑假潜心备课,几乎看了市面上所有家政学概论的教材,却找不到满意的参考。

“目前多数教材更适用于大中专,偏向于实践操作。”商士杰对记者说。

行业“痛点”多 现实很骨感

记者调查了解到,目前开设家政学及相关专业的高校,师资力量相对薄弱,多数老师都是从社会学、心理学、营养学、教育学等交叉学科转型过来的。有些任课老师,对于家政学的概念缺乏了解,认知有限,教学态度比较勉强。

更有甚者,三天打鱼两天晒网,不时请人代课。还有的学校干脆聘请医院退休的护士长,给家政学专业大学生讲护理,让学生觉得自己更像是医院护工。

进入家政企业实习或工作的大学生,则多感到一股寒意。

“上学时很开心,也看好行业发展前景,一旦进入家政企业实习后,大多数同学都决定以后不干这行。”吉林农业大学家政学2014届毕业生文玉虎对记者说,“我们学校在长春,即使是长春数一数二的家政公司,都特别小,特别low(低级)。”

无论是北上广还是小县城,街面上最常见的家政公司,多是劳务中介性质。巴掌大的门脸,招

牌上红底白字写着硕大的“家政”二字,和“保洁、小时工、月嫂、护工”等一排小字。小店里黑乎乎的,摆着一桌二椅,看起来大多都简陋不堪。

文玉虎觉得自己科班出身,年轻肯吃苦,总能做些改变。读大三时,他和学长一起创业,在长春开了家政社区门店,为附近高端小区居民入户做深度保洁。正是凭借这段经历,他获得了北京某知名家政企业的工作机会,在正规的写字楼里办公,给人感觉很体面。

文玉虎的工作本来在公司总部,给公司门店和家政服务员做培训。有段时间公司业务下滑,他又被派到门店去做“派单老师”,也就是最普通的家政中介:帮客户找阿姨,给阿姨找客户。

从早上8点开工,每天都干到很晚,周末无休——只有晚上和周末,客户们才得空到门店找阿姨。最让文玉虎头疼的是,如何处理客户和阿姨们的纠纷。“客户说阿姨不好,阿姨说客户不好,我哪儿知道到底发生了什么。”干了三四个月,文玉虎说自己“整个人脾气都大了。”

这样既累人又累心的工作,每月工资到手只有2700元。更重要的是,文玉虎说他在哪里看不到未来。“没有晋升通道,也没有给我们年轻人充分发挥的空间。更何况大小伙子干家政,说出去也不好听!”文玉虎决定离开这个行业。

李思楠是文玉虎的大学同班同学,他也想为改变家政行业的小乱散做点什么。2014年,他进入了一家互联网+家政公司。没想到干了一年左右,公司就黄了。同期互联网+家政企业,多数都没撑下来,它们都没有解决好服务水准和员工诚信这两个行业“痛点”。

朝阳产业亟待专业人才

40天内换了7个育儿嫂,上海市民李晓荣和家政服务人员打交道的经历让她心力交瘁。

原本用得好好的育儿嫂突然生病,不得已临时换人,正赶上李晓荣休产假要重返职场,她急得不行。“人家听说我换了这么多育儿嫂,肯定觉得我这个人太挑剔有问题,但我当时真的急得‘饥不择食’,只要有人能搭把手就行。”

“这7个育儿嫂里,有5个是炒我鱿鱼的!”李晓荣无奈之下,差点放弃工作,回家当全职妈妈。

走马灯一样更换的育儿嫂里,有的穿着雪纺裙高跟鞋来试

工,根本没法抱孩子;有的给小婴儿喂饭哄睡的耐心,只能坚持十分钟;有的沟通起来“油盐不进”,对一切意见建议充耳不闻;有的摆出一副专家姿态,指挥全家按她的要求带孩子;有的一点点带孩子的经验都没有,也敢接下育儿嫂的工作……

李晓荣雇育儿嫂的月薪是8千元左右。如此高的工资,竟然找不到合适的人。“最后我们感觉,只要是个女的,有张身份证,家政中介就敢推荐入户,实在太不负责任了。”李晓荣对记者说,“那40天,我们问题没解决,钱也花了。一方面是身体累,一方面是心累,也不知道为了啥!”

家政行业,既是容纳就业的蓄水池,也是育儿养老的保温舱。近年来,随着人们对家政服务需求的激增,家政从业人员的收入待遇提高,一线城市月嫂的价格就没有低于一万元的,仅是做家务的保姆小时工月薪也在五元左右。整个家政市场和企业对高素质人才的需求也愈加迫切。

毕业于聊城大学东昌学院家政学专业的丁贵滨,从2016年底踏入山东佰业环保科技有限公司(下简称“山东佰业”)的大门开始,就被当成了“宝贝”。集团运营总监刘振从面试丁贵滨开始,就有了强烈的念头:“必须把他摁这儿,可别让他跑了。”

作为一家集设备生产、产品研发、创业指导、市场运营、企业管理和技术培训于一体的创新型家政企业,山东佰业已对5000余家加盟商进行创业帮扶。2016年进入公司担任培训师的丁贵滨,主要为家政加盟店人员进行标准化培训。

他不仅像其他同事一样讲课,还撰写了标准化培训教材,建立起自己的一套实用理论。在实践中,他对加盟商的指导既宏观又具体,成本核算恨不得精确到小数点后两位。短短三年时间,丁贵滨已经成了公司业务骨干,并已晋升为中层管理人员。刘振说丁贵滨是带着创业的激情在工作,三年来从没倦怠过,一直在发光发热。

因为丁贵滨的加入,山东佰业的高管还专程到聊城大学东昌学院,希望成为该校家政学专业实习基地,吸引学生毕业后加盟。

光把大学生吸引来不够,还要容得下、留得住。慈晓云说:“公司一方面要用待遇留人,更重要的是让他们在公司的平台上,施展个人的才能,体现自己的价值,不会因为迷茫坚持不下去。”

/新华社

