

我国老龄社会背景下老年人力资源 开发研究

向冉芸

乐山师范学院经济管理学院, 四川 乐山

收稿日期: 2024年1月27日; 录用日期: 2024年4月11日; 发布日期: 2024年4月19日

摘要

老年人力资源是指身体相对健康、具备劳动能力且具有就业意愿的老年人口总称。随着我国人口健康水平和平均年龄的不断增加, 社会老龄化进程也在不断地加速, 老年人力资源的开发和利用受到了越来越多学者的重视。本文以我国老龄社会为背景, 分析了我国老年人力资源开发的现状和存在的问题, 包括政策支持不足、开发力度不够、老年人就业权益保障不足等方面的问题。同时指出老年人力资源是我国经济发展的重要资源之一, 开发利用好这一资源对于缓解劳动力短缺、促进经济发展、推动老龄事业高质量发展等方面具有重要意义。

关键词

人口老龄化, 老年人力资源, 人力资源开发

Research on the Development of Elderly Human Resources in the Context of China's Aging Society

Ranyun Xiang

School of Economics and Management, Leshan Normal University, Leshan Sichuan

Received: Jan. 27th, 2024; accepted: Apr. 11th, 2024; published: Apr. 19th, 2024

Abstract

The elderly human resources refer to the total of the elderly population who are relatively healthy, have labor ability and employment willingness. With the continuous improvement of the

population's health level and average age in China, the aging process of society is also accelerating. The development and utilization of elderly human resources have attracted more and more scholars' attention. This article takes China's aging society as the background, analyzes the current situation and existing problems of elderly human resources development in China, including insufficient policy support, insufficient development efforts, inadequate protection of elderly employment rights and interests and other aspects. At the same time, it points out that elderly human resources are one of the important resources for China's economic development, and developing and utilizing this resource well is of great significance for alleviating labor shortages, promoting economic development, and promoting high-quality development of aging industry.

Keywords

Population Aging, Elderly Human Resources, Human Resources Development

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

1.1. 研究背景及意义

随着我国人口老龄化进程的加速，老年人口比例持续上升，我国持续面临着社会老龄化的问题。劳动力供给不足、政府财政负担加重、经济增长模式需要调整、社会投资与需求发生转变，老龄化给整个社会带来的问题与挑战不仅仅是社会老年人口增加，还是社会经济问题的凸显。因此，本文从老年人力资源开发的角度进行探究，探寻老年人力资源开发的必要性与可行性。从某种层面来说，老年人力资源是社会发展的重要财富，老年人力资源开发也是帮助老年人群价值观更新、紧跟社会时代的过程。让老年群体自主地发挥社会余热，创造经济价值，这对缓解我国劳动力短缺，促进经济可持续发展具有重大意义。

1.2. 研究的方法及内容

1.2.1. 文献综述法

通过查阅相关文献，了解人口老龄化对经济影响的已有研究成果和观点，并进行综合分析，为研究提供理论支撑和文献参考。

1.2.2. 统计分析法

通过采集和分析我国老龄人口的相关数据，将人口老龄化对经济的影响作为一个系统进行整理和分析，分析各个因素之间的相互关系和影响机制，综合评估人口老龄化对社会经济的影响，并研究其长期趋势和可能的问题和挑战。

1.2.3. 案例研究法

由于经济发展的增速不同，中国老龄化趋势要慢于其他发达国家，因此，外国对于老龄化趋势的解决办法可以作为中国实践的参考，通过对其人口老龄化状况及对经济的影响进行比较分析，深入了解人口老龄化的普遍现象和具体影响。

2. 文献研究

2.1. 国外文献综述

在国外，许多学者对老年人人力资源的开发进行了深入研究。他们认为，老年人人力资源具有丰富的经验和技能，是社会发展的重要财富。通过合理地开发和利用，可以缓解劳动力短缺问题，提高劳动生产率，促进经济增长。例如，有学者指出，许多退休人员仍有强烈的就业意愿和能力，他们可以继续为社会作出贡献，同时也能提高其生活质量。

美国对于社会老龄化以及劳动力短缺问题通过实行“教授终身制”等方法对高智力老年资源进行再开发，日本作为发达国家当中经济发展速度最快而进入老龄化最晚的国家，其采用“老年人自愿申请延迟退休”的方式缓解老龄化所带来的压力[1]。尽管国外学者对老年人人力资源开发的研究已经取得了一定的成果，但随着人口老龄化的加剧和社会的变化，针对我国的国情以及价值观的不同，老年人人力资源开发仍需进一步深入研究。

2.2. 国内文献综述

随着我国老龄化程度的不断加深，国内学者也逐渐注意并开始对老年人人力资源开发领域进行研究。在理论方面，研究者从经济学、社会学、人口学等多学科角度对老年人人力资源开发进行了深入探讨，提出了许多有价值的观点和理论。在实证方面，学者们运用各种统计方法和计量模型对老年人人力资源的开发与社会经济发展之间的关系进行了实证研究，揭示了老年人人力资源开发对社会经济发展的积极作用及其影响因素。此外，还有一些学者着重于研究关注老年人人力资源开发的政策设计和实施效果评估等方面，为政府制定相关政策提供了科学依据。

3. 现状概述

3.1. 老年人口基数大

根据第七次人口普查数据结果，我国 60 岁及以上人口为 26,401 万人，占总人口的 18.7%，65 岁及以上人口为 19,063 万人，占 13.5%。与第六次全国人口普查数据相比，60 岁及以上人口的比重上升 5.44 个百分点，65 岁及以上人口的比重上升 4.63 个百分点[2]，如图 1。

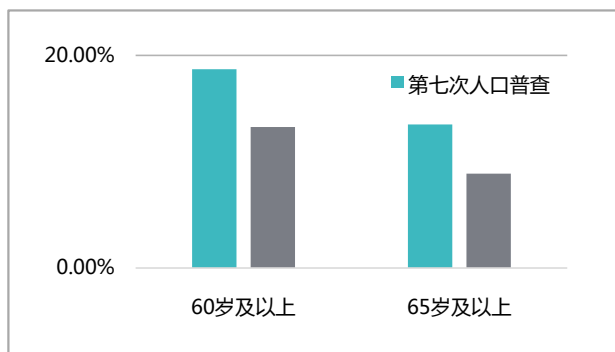


Figure 1. Comparison of seventh and sixth census data

图 1. 第七次与第六次人口普查数据对比

3.2. 社会劳动力市场现状

随着经济全球化的发展和人口老龄化进程的加快，劳动力市场的供需矛盾日益突出。一方面，新兴

产业的发展和技术不断进步对劳动力的技能和素质提出了更高的要求；另一方面，劳动力数量增长缓慢，加之社会人口老龄化的进程加快，导致劳动力市场出现短缺现象。尽管我国自 2016 年起开始实施“全面二孩”政策，但就目前而言，“全面二孩”政策实施的效果不佳且等待周期过长，政策实施的不确定性因素过多，我们不能将全部的时间与精力放在等待或培养下一代人成长的过程中。

我国劳动力人口正逐渐减少，老龄人口逐渐增多，消失的人口红利使社会负担越来越严重。随着社会观念的不断改变，“00 后整顿职场”案例层出不穷，各企业对于新一代大学生劳动力进入社会增加了更大的压力和责任，招聘、培训、考核评估，这是一个相互适应磨合的过程，但与之所带来的时间成本与金钱投入让企业发展步履维艰。

4. 老年人人力资源开发潜力大

4.1. 低龄老年人口占比多

根据第七次人口普查数据显示，我国老年人口在 60~65 岁之间有 7338 万人，这一部分老年人正处于刚刚退休的阶段，且思想价值观念最能适应时代的更迭。若能将这一大群体以返聘或再就业的形式号召他们重回就业岗位，这对于企业而言可以极大程度地减轻人力资本的投入，也为社会劳动力短缺问题提供了一项重要的解决方案。

4.2. 实践经验与人生阅历

老年人在几十年的生存与实践，不断进行着知识的学习与积累、技能的更新以及观念的迭代，他们因年龄的原因在记忆力、反应力、学习速度上可能相比于年轻人更加迟缓，但他们对于事物准确性的判断以及社会本质的探究是随年龄增长而不断累积的，这一优势是时间的沉淀，是年轻一代无法比拟的。《老年法》中明确提道：“国家和社会应当重视、珍惜老年人的知识、技能和革命、建设的经验。”老年人所储蓄的知识，包括了过去、现在，并且他们所掌握的知识是连续的，是他们总结无数成功经验和失败教训所得出的结果[3]。他们对社会的再次加入无疑是社会发展的一大财富和更高质量的人力资本开发。

4.3. 人力资源开发成本低

老年人在度过青年、中年、老年三个阶段后，他们经历了人生的风风雨雨，积累了丰富的阅历和经验，并用一辈子的心血建立起了人际关系网络，与各个年龄段、各行各业的人交往，使得他们能拥有广泛的社会联系和社会资源。这种人际关系网络不仅有助于他们个人的发展，也能够为社会带来更多的合作机会和共赢局面。

而对于那些高智力老年人才，他们的知识和技术资本更是无价之宝，通过长期的学习、实践和积累，他们成为各自领域的专家和权威，他们所拥有的技术、经验和创新能力是推动社会进步的重要力量。更重要的是，开发老年人力资源的成本相较于年轻人而言更低，因为老年人会更加珍惜自己来之不易的机会，愿意为事业付出更多的努力从而体现自身的社会价值，他们的稳定性和忠诚度也是企业所看重的品质。

5. 老年人人力资源开发的必要性

5.1. 缓解子女生活压力

受计划生育政策和近年来实施的“全面二孩”政策的影响，现在社会主要的家庭结构为：两个年轻夫妇抚养一个或两个孩子，同时供养四个离退休老人，这样的家庭结构看似热闹兴旺，但夹在中间那一

代人所承担的压力也是前所未有的[4]。如果老年群体能够重回社会参与工作，那么不仅可以缓解一个家庭生存发展的压力，还能通过增加收入提高生活质量。

5.2. 有助于老年人身心健康

退休后的生活虽对于老年人而言是期待很久的，但却是短时间内无法适应的。从某种程度上讲，他们离开了一份工作，失去了一份社会角色，离开了自己经营熟悉的社会环境与人际网络，一切生活需要重新开启。在这一时期，老年人极易出现空虚、落寞、无所适从的负面情绪，反之出现暴躁、焦虑、以极端方式博取家人关注的不良行为和情绪状态，这不利于老年人的身心健康。我们所说“老有所为”，是希望通过积极正向的方式引导离退休群体继续为我国社会主义物质文明和精神文明建设作出贡献，构建平台与机会，帮助老龄群体充实老年生活，实现自身价值[5]。

5.3. 减轻企业用工负担

老年人力资源的丰富经验使他们成为解决人力资源短缺问题的有效途径，责任心和社会资源广泛性也使他们成为团队中的稳定力量，他们所具有的实践经验在解决复杂问题和应对挑战时具有无可替代的价值。老年人力资源通常对工作有更高的忠诚度，可以使企业减少频繁的人员流动，从而降低了企业的运营成本。同时，他们的威望和优良品德也有助于提升企业形象，增强内部凝聚力，营造良好的工作氛围。

由于退休返聘的员工与企业签订的协议不再是劳动合同，而是聘用合同，聘用合同的签订使企业根据实际情况限定雇佣年限，用人机制更加灵活[6]。同时，由于返聘员工已经开始领取养老金，企业将免除这一类费用的额外支出，老年人工作的稳定性也为企业节省了大量管理成本。

6. 存在的问题

6.1. 老年工作群体社会认同感低

尽管大量学者通过多次实证分析、数据模拟去证明低龄老年人具有再就业的能力与实力。但对于社会大众而言，依旧更倾向于对老年人持照顾、关心的心态，将他们统一归类于社会需要帮助的弱势群体，将他们视为“依赖他人者”[7]。这样的主观臆断使社会大多数人认为老年人的社会生产力不高、思想落后、劳动能力不足，其实这是非常片面的观点，且对社会进行老年人力资源开发具有消极影响。

6.2. 老年人口就业市场受限

根据不同行业的特性，对于人力资源的先天和后天素质要求存在差异性，由于老龄人力资源的特殊生理和心理特点，他们适合从事的行业也受到一定的限制和差异。特别是在新兴产业中，随着年龄的增长，老年人在其中的就业比例呈现下降趋势[8]。这表明，尽管老年人力资源具有丰富的经验和技能，但由于年龄限制和行业需求的变化，他们在某些领域中的就业机会受到限制，这也是导致老年人力资源开发利用率较低的原因之一。

6.3. 老年人力资源开发的法规政策不完善

为了更好地保障老年人的权益，可以制定专门的法规来规范老年人力资源的开发和利用，法规应明确老年人的权利和义务，保障他们在就业、培训、福利等方面的合法权益。现行的劳动法对老年群体再就业的适用性不高，相关法律条文有所缺失，同时也缺乏系统的法律法规保障，有些规定可能已经不适应当前的社会和经济环境。因此，需要进一步完善劳动法，使其更加适用于老年人再就业，保护他们的合法权益。

7. 我国老年人人力资源开发的策略建议

7.1. 树立正确的老年人人力资源开发观念

观念是实践的引领者，唯有确立前瞻性的观念，才能构思出科学的制度架构。社会大众是否能够正确认识老年人人力资源开发的必要性和正确性，一定程度上决定了老年人群是否能顺利地再次融入社会，影响了老年人人力资源开发的进程。因此，我们应构建起新的价值体系和思想观念，传播积极老龄观、现代老龄观并加强舆论引导，用积极正面的社会案例转变人们对于老年人口再就业的思想观念，并将其全方位嵌入老年人人力资源开发政策制度体系的各方面以及老年人人力资源开发实践的全过程，实现老年人人力资源开发指导理念的现代化转型[9]。

7.2. 建立健全相关法律法规和社会服务体系

加强顶层设计，从政府层面开始鼓励老年人再就业，适时出台老年人就业法律法规，在立法层面明确政府、企业和个人所应承担的责任范围，为老年人人力资源开发提供制度保障，帮助建设包容性人力资源市场。同时政府应设立和老年人人力资源开发相关的专门机构，利用人才技术推进老龄人力资源的开发。在网络信息方面，完善老年就业群体的信息维护，构建专门的网络平台实现全国联网，利用大数据拓宽老年就业群体的就业渠道，增强其信息收集的能力，以此实现信息互通，提高老年人人力资源利用率，也能够加快老年人人力资源开发进程。

7.3. 完善老年教育与培训体系

建立多元化的老年服务体系，通过对老年群体的培训教育，从知识、技能、思想层面赋予老年人重返就业市场的权利与能力，还能提高老年人人力资源素质，帮助老年群体跟上时代，适应社会。但在推动老年人人力资源开发的同时，应首要尊重老年人自主选择，不强制执行，接受其真实意愿，满足老年人多元化需求。

7.4. 借鉴国外成功经验

人口老龄化是社会发展到一定阶段的产物。在我国出现老龄化问题之前，大多数发达国家都已经出现，并陆续提出了解决措施与办法。老龄化所导致的社会保障问题、人力资源匮乏问题持续存在，这需要国家结合本国国情不断调整人力资源政策与措施，延缓国家老龄化进程，将人口老龄化所带来的压力减至最小[10]。“取其精华，去其糟粕”是学习国外文化最好的方式，我国应加强国际合作与交流，总结国外实践成功的优点，再吸取失败的教训，结合本国国情，制定出适应中国社会环境的解决办法。

8. 结论

面对老龄化社会的挑战，我国应充分认识到老年人人力资源的重要性，老年人人力资源开发成为社会主义市场经济发展的长久之计，必须采取有效措施进行合理开发与利用，建立起系统化和长期性的老年人人力资源发展规划，这不仅有助于缓解劳动力短缺问题，还能促进社会经济的可持续发展。

参考文献

- [1] 李怀, 张颖, 史彦泽. 美国、日本老龄高智力资源再开发做法及其借鉴[J]. 商业研究, 2018(5): 172-176. <https://doi.org/10.13902/j.cnki.syyj.2018.05.020>
- [2] 国家统计局国务院第七次全国人口普查领导小组办公室. 第七次全国人口普查公报([1]) (第五号) [N]. 中国信息报, 2021-05-12(002). <https://doi.org/10.38309/n.cnki.nzgx.2021.000487>
- [3] 孔繁华. 我国《老年人权益保障法》基本原则解析[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2011, 33(3): 82-87+208.

- [4] 王宏, 邢昊, 李雅丽. 积极老龄化视角下老年人力资源再就业问题研究[J]. 国际公关, 2023(4): 38-40.
<https://doi.org/10.16645/j.cnki.cn11-5281/c.2023.04.026>
- [5] 金易. 论老龄人力资源深度开发[J]. 学术交流, 2012(1): 117-121.
- [6] 马洁, 周永华. 我国老龄人力资源退休返聘现象探析[J]. 新疆广播电视大学学报, 2012, 16(2): 62-65.
- [7] Cook, J. (2011) The Socio-Economic Contribution of Older People in the UK. *Working with Older People*, **15**, 141-146.
<https://doi.org/10.1108/13663661111191257>
- [8] 湛晓舟, 何岩. 流动人口素质对就业结构影响——以广东省东莞市为例[J]. 西北人口, 2012, 33(6): 23-27+33.
<https://doi.org/10.15884/j.cnki.issn.1007-0672.2012.06.024>
- [9] 李志明. 积极开发老龄人力资源:何以可能与何以可为[J/OL]. 甘肃社会科学, 1-10, 2023-12-24.
<https://doi.org/10.15891/j.cnki.cn62-1093/c.20231215.002>
- [10] 高勇. 日本老龄人口就业结构及启示[J]. 西北人口, 2013, 34(6): 90-94.
<https://doi.org/10.15884/j.cnki.issn.1007-0672.2013.06.021>