

多元共建视角下优化老年人力资源开发研究

——基于CFPS2020实证分析

刘秋铭

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2022年4月27日; 录用日期: 2022年5月21日; 发布日期: 2022年5月31日

摘要

人口老龄化问题突出、劳动人口缩减,是我国经济社会发展亟待解决的重要问题。在积极老龄化背景下,充分认识到老年人力资源的潜在能量发掘老年人口红利将为经济社会发展注入新动力。但是由于目前对于老年人力资源开发的程度不足,导致老年人的实际就业率、就业质量不高。本文通过文献梳理发现老年人力资源开发的影响因素有三种类型分别是人口特征变量、社会特征变和健康特征变量。对CFPS2020数据进行Probit回归分析,发现这三种因素对老年人力资源开发均有显著影响。基于以上三种类型的影响因素从政府、企业、社会及个人多元主体参与的角度提出对策建议,旨在探索多元共建视角下优化老年人力资源开发的方案。

关键词

积极老龄化, 老年人力资源, Probit回归分析, 多元共建

Research on Optimizing the Development of Human Resources for the Elderly from the Perspective of Multiple Co-Construction

—Based on the Empirical Analysis of CFPS2020

Qiuming Liu

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Apr. 27th, 2022; accepted: May 21st, 2022; published: May 31st, 2022

Abstract

The problem of aging population and shrinking labor force is an important problem to be solved

urgently in my country's economic and social development. In the context of active aging, fully realizing the potential energy of the elderly's human resources and exploiting the demographic dividend of the elderly will inject new impetus into economic and social development. However, due to the insufficient development of human resources for the elderly, the actual employment rate and employment quality of the elderly are not high. Through literature review, this paper finds that there are three types of factors influencing the development of human resources in the elderly, namely demographic variables, social characteristics and health characteristics. Probit regression analysis was performed on the CFPS2020 data, and it was found that these three factors had a significant impact on the development of human resources in the elderly. Based on the above three types of influencing factors, countermeasures and suggestions are put forward from the perspective of the participation of multiple subjects of government, enterprises, society and individuals, in order to explore the scheme of optimizing the development of human resources for the elderly from the perspective of multiple co-construction.

Keywords

Active Aging, Human Resources for the Elderly, Probit Regression Analysis, Multiple Co-Construction

Copyright © 2022 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

根据 2020 年“七普”数据显示我国劳动年龄人口同 2010 年相比下降了 6.79% [1]。60 岁及以上人口占总人口数的 18.70%、65 岁及以上人口数量占总人口数的 13.50%。“十四五”时期，随着“少子老龄化”的进程加速，我国改革开放以来的人口红利逐渐消失，老年人口数量将高速攀升，未来国民经济可持续增长面临巨大挑战。2020 年 10 月我国首次明确提出“实施积极应对人口老龄化国家战略”。老年人力资源开发是积极老龄化背景下未来国家经济可持续发展的不竭动力。高度重视老年人力资源开发可以有效缓解我国“渐富快老，边富边老”的人口老龄化压力，为减轻国家、家庭和个人的经济负担，从而全面提升社会整体的人力资源利用效率具有重要意义[2]。优化老年人力资源开发，实现政府、企业、社会、个人多元主体参与共建，以把握第二次人口红利、推动我国经济高质量发展。同时，对于老年人自身来说，老年阶段的就业可以促进老年人的社会归属感和自我实现，是实现健康老龄化目标的重要载体。本文通过文献研究分析出老年人力资源开发的主要影响因素——人口特征因素、社会特征因素、健康特征因素[3]，并结合 CFPS2020 数据在以找出的主要影响因素的基础上进行 Probit 分析验证构成三类影响因素的底层因素对于老年人力资源开发的影响路径，进而针对影响因素提出优化方案。

2. 文献综述

2.1. 老年人力资源的概念界定

对于“老年人力资源”的概念国内外学者虽有着丰富的概念界定，但呈现出一个统一的特点。首先，对年龄的界定，即年龄在 60 岁以上的人；其次，有劳动能力和劳动意愿的人；最后，正在从事或有意愿从事社会经济生活的人。所以我们选取了田书芹学者提出的：“老年人力资源是指 60 岁及以上人口中具有有一定劳动能力和工作意愿、能够被组织所利用，可以从事生产等工作，创造价值推动经济社会发展的

老人体力和脑力总和[4]。”

2.2. 老年人力资源整体现状及特点

目前,我国老年人口呈现人口规模大、增长迅速;地区分布差异、产业分布不均衡;未富先老等典型特征。数量上,2030年我国65岁以上的人口约占总人口数的16%,2050年预测为25%左右,未来一段时间我国将持续人口老龄化“高原”的态势。质量上,老年人力资源受教育程度差异,根据中国劳动统计年鉴2021数据,无论是男性还是女性,目前就业或者再就业的老年人呈现学历结构失调,受教育水平普遍偏低,高学历老年人力资源过少。以读过大学专科及以上的作为高学历老年人力资源,高学历老年人力资源占老年人就业总数的0.95%。

陈磊(2015)我国老年人力资源开发分布呈现东部沿海“质优量差”,中西部“量优质差”[5]。我国老年人力资源开发也存在较大的城乡差距,农村老年人约51.35%通过劳动获得收入,而城镇老人只有18.5%的水平;参与劳动就业的老年人,自营劳动者占比最高(56.64%),雇员次之(38.32%),家庭帮工第三(3.39%),雇主最少(1.65%)。

2.3. 老年人力资源开发现状

李朋波(2016)提出为了老年人力资源可以得到合理的开发和利用,政府、社会、企业以及个人都要承担起各自的责任。政策要发挥导向作用,社会要营造积极的老年人就业氛围,企业合理优化开发老年人力资源,以及老年人个人要不断发现自身潜在优势[4]。

童玉芬(2020)指出,中国老年人从事农业生产的比例较大[6]。结合上文的中国劳动统计年鉴(2020)的数据也能发现,56.64%的老年劳动人口为自营劳动者。产生此种现象的原因与城乡老年人分布结构有关,年轻人涌向城市打工,老年人留在家乡务农,但这只是一方面的因素。另一方面在社会层面和企业层面对于老年人的教育培训针对性不强,使得老年人难以融入第二、第三产业的工作之中,目前来看对于老年人力资源的优化开发,多元主体的协同效果还未达到理想状态。

2.4. 中国老年人力资源开发的紧迫性及必要性

胡湛(2022)随着中国老龄化程度的加深,人力资本结构的转变和国际人口迁移流动加剧,对人口及劳动力格局的重塑将逐渐转化为产业结构和经济形态升级的强烈诉求[7]。未来在中国建设社会主义强国的过程中,人口老龄化将进一步加剧,在信息高度交互的时代格局下促进了人力资源的进一步优化配置[8]。解决目前人口老龄化的最有效方式是老年人的“劳动养老”,就业是人们参与社会发展的最佳途径之一,社会治理创新背景下老年人的灵活就业、“时间银行”志愿者、家庭劳动收入也可以视为“就业”范畴。

3. 研究设计

3.1. 理论基础

3.1.1. 人力资本理论

舒尔茨的人力资本理论重点强调人是影响经济发展的关键因素。一个社会的经济发展主要取决于社会中人的质量的提高。人力资本可以表现为智力、能力、技术、健康。人力资本同其他生产要素一样,在社会生产中起重要作用。本文所探讨的人力资本理论聚焦以老年为主体的优化老年人力资源开发实践之中[9]。

3.1.2. 余力理论

余力理论又称为边界理论,该理论是由霍德华·麦克拉斯基于1963年提出。余力理论由“能量”“负担”“余力”三个概念及其关系构成。余力(Margin)是指个体生活中拥有的能量与承担的负担之间存在反

比例函数关系；能量(Power)可以被看作是个体最大限度上应对生活消耗与承载负担的水平，一般大致划分为生理能量、社交能量、智力能量、经济能量、技能能量。负担(Load)被视为能量的输出与消耗，他是成人为保证与提升生活自主性所产生的个体及社会需求，一般可以划分为一般负担(应对日常生活)与特殊负担(应对突发危机)。三者关系用公式可表达为：能量(P)/负担(L) = 余力(M)。本文所吸纳余力理论的主要观点，借鉴运用到优化老年人人力资源开发对策建议中[10]。

3.1.3. 多中心理论

多中心治理理论强调的是多元主体协同治理，该理论强调多中心治理模式，建立政府、市场、社会的协同框架。本文依据多中心治理理论分析老年人人力资源开发多元共建，致力于提升老年人人力资源利用效率。

3.2. 数据说明

2020 中国家庭追踪调查(CFPS)，此项调查展现了我国社会、人口、教育、经济、健康的发展变迁。CFPS 2020 年调查数据探究老年人人力资源开发的影响因素，对原始数据进行了必要的修改。在数据筛选阶段，由于对老年人的界定是年龄在 60 岁以上的人，所以本文剔除了所有年龄小于 60 岁的样本，同时对无效数据剔除，用于探究老年人人力资源开发的影响因素。主要解释变量及含义入表 1 所示，描述性分析如表 2 所示。

Table 1. Main explanatory variables and their meanings

表 1. 主要解释变量及含义

变量名称	符号	变量含义
当前工作状态	employ	在业 = 1, 失业 = 0
年龄	age	连续型变量
性别	gender	男性 = 1, 女性 = 0
婚姻状态	marriage	连续型变量
省份	province	连续型变量
城乡	urban	城镇 = 1, 乡村 = 0
学历	education	连续型变量
工作满意度	satisfaction	连续型变量
工作收入感知	feeling	连续型变量
健康状态	health	连续型变量

Table 2. Descriptive statistic

表 2. 描述性分析

Variable	Mean	Min	Max	n
employ	0.5108827	0	1	4962
age	68.23559	60	95	4962
gender	0.5163241	0	1	4962
marriage	2.464329	1	5	4962
province	36.67715	11	65	4962
urban	0.4981862	0	1	4962
education	2.155582	1	7	4962
satisfaction	3.957377	1	5	4962
feeling	4.357377	1	5	4962
health	3.376058	1	5	4962

4. 实证分析

4.1. 变量设置

4.1.1. 因变量

本文使用 2020 年 CFPS 调查问卷中“当前工作状态”(employ)为因变量来反映老年人的就业状态。

4.1.2. 自变量

根据已有的文献分析,本文将因变量分为了三种类型,分别是(1) 人口特征变量,此项变量包含年龄、性别以及婚姻状态;(2) 社会特征变量:此项变量包含省份、城乡、学历、工作满意度、工作收入感知;(3) 健康特征变量。

4.2. 相关性分析

本文对因变量(employ)和三类自变量进行了相关性分析,结果如表 3 所示。

Table 3. Correlation Analysis Results

表 3. 相关性分析结果

	employ	province	urban	age	gender	marriage	satisfaction	feeling	health	education
employ	1.000									
province	0.101***	1.000								
urban	-0.355***	-0.067***	1.000							
age	-0.262***	0.024*	0.020	1.000						
gender	0.136***	0.039***	-0.035**	-0.001	1.000					
marriage	-0.143***	0.032**	0.016	0.251***	-0.182***	1.000				
satisfaction	0.695***	0.087***	-0.318***	-0.284***	0.152***	-0.122***	1.000			
feeling	0.250***	-0.043***	0.029**	-0.194***	0.153***	-0.079***	0.263***	1.000		
health	-0.123***	0.071***	-0.035**	0.062***	-0.111***	0.040***	-0.130***	-0.110***	1.000	
education	-0.143***	-0.125***	0.247***	-0.173***	0.255***	-0.117***	-0.132***	0.102***	-0.092***	1.000

注: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 。

4.3. Probit 回归模型

本文旨在考察影响老年人人力资源开发的因素,利用老年人是否仍在工作为二值虚拟变量使用 Probit 模型考察,Probit 模型的设定如下:

$$\Pr(\text{employ}_i = 1) = \alpha_1 \cdot \text{age} + \alpha_2 \cdot \text{gender} + \alpha_3 \cdot \text{marriage} + \alpha_4 \cdot \text{province} + \alpha_5 \cdot \text{urban} + \alpha_6 \cdot \text{education} + \alpha_7 \cdot \text{satisfaction} + \alpha_8 \cdot \text{feeling} + \alpha_9 \cdot \text{health} + \varphi + \varepsilon_i$$

上式中, i 代表每一个老年人个体, employ 代表因变量,表示老年人是否就业; employ, age, gender, marriage, province, urban, education, satisfaction, feeling, health 为自变量, φ 代表固定效应, ε_i 为随机干扰项, $\alpha_1 \sim \alpha_9$ 为待估系数。

基于上文的相关性分析,可以发现自变量当前工作状态(employ)与因变量年龄(age)、性别(gender)、婚姻状态(marriage)、省份(province)、城乡(urban)、学历(education)、工作满意度(satisfaction)、工作收入感知(feeling)、健康(health)在 1%的水平上显著相关。本文逐步加入人口特征变量、社会特征变量以及健康特征变量以此来保证文章结论的稳健性,结果汇总于表 4。

Table 4. Probit regression results
表 4. Probit 回归结果

	因变量: employ			St.Err.
	(1)	(2)	(3)	
age	-0.058*** (-17.04)	-0.039*** (-8.09)	-0.039*** (-8.07)	0.002
gender	0.335*** (8.98)	0.184*** (3.57)	0.172*** (3.34)	0.049
marriage	-0.078*** (-4.31)	-0.099*** (-4.24)	-0.1*** (-4.28)	0.005
province		0.006*** (3.78)	0.007*** (4.08)	0.052
urban		-0.668*** (-13.64)	-0.68*** (-13.82)	0.023
education		-0.15*** (-6.45)	-0.155*** (-6.62)	0.006
satisfaction		0.195*** (31.83)	0.193*** (31.46)	0.006
feeling		0.041*** (7.10)	0.04*** (6.86)	0.019
health			-0.076*** (-3.98)	0.023
Constant	3.981*** (17.58)	3.325*** (9.79)	3.585*** (10.32)	0.347
Pseudo r-squared	0.475	Number of obs		4962
Chi-square	3263.173	Prob > chi ²		0.000
Akaike crit. (AIC)	3633.269	Bayesian crit. (BIC)		3698.364

注: *** p < 0.01。

第(1)列使用 Probit 估计方法仅考察人口特征变量对于因变量(employ)的影响; 第(2)列在第(1)列的基础上加入社会特征变量的影响; 第(3)列在第(1) (2)的基础上加入健康特征变量, 结果显示健康特征变量(health)对因变量影响显著。

4.4. 结果分析

基于上文的 Probit 分析结果, 年龄(age)健康(health)变量与是否就业(employ)成显著的负相关。此结果同文献分析其他的学者的研究结果也是相符的, 因为随着年龄的增长, 老年人在身体和智力上都会出现一定程度的衰退, 工作的胜任力也会退步。通过数据的分析, 可以看到优化老年人人力资源开发, 重点对象在 60~69 岁的低龄老年人。

性别(gender)变量与因变量是否就业(employ)成正相关, 是因为男性老年人就业率高于女性。政策的方向可以提升女性老年人就业开展, 设置适合女性老年人的工作岗位, 来提升女性老年人的就业率。

婚姻状态(marriage)变量与因变量是否就业(employ)成负相关, 对于婚姻状态不好的老人来说, 他们抵抗老年风险的能力就会减弱, 会驱使这部分老年人增加劳动力投入增加收入来抵抗未来风险。政策的方向要重点关注这部分老年人的精神负担和生活负担, 给予老年人就业的人文关怀, 使老年人不仅实现老有所为, 更要实现老有所乐。

省份(province)变量与因变量是否就业(employ)相关, 此项结论符合文献分析结果, 关于老年人人力资源开发程度, 不同地区呈现显著差异。东部沿海地区老年人就业数量低于中西部地区, 可能是由于中西部的老年人基数多于东部沿海老年人基数。因此关于老年人人力资源开发要因地制宜, 根据当地实际具体问题具体分析。

城乡(urban)学历(education)变量与因变量是否就业(employ)负相关, 因为在受教育水平上, 农村的老年人普遍低于城市老年人。由于年轻劳动力涌向城市, 农村老年人的数量多于城市老年人。所以在老年人的就业产业分布表现为基本都是农、林、畜牧业人员, 产业结构单一。城镇老年人享有较为充分的养老保障所以养老焦虑低于乡村老人, 在老年阶段就业的意愿也低于农村老年人。因此针对乡村老人的第二、第三产业的职业培训, 和针对城镇老人的就业鼓励引导, 是未来优化老年人人力资源开发的重点方向。

工作满意度(satisfaction)工作收入感知(feeling)变量与因变量是否就业程正相关。老年人的工作满意度越高、对工作收入的感知越好, 老年人的劳动力投入就会越多。可见, 对老年人人力资源开发不仅要重视老年人劳动所创造的社会收益, 还要重视老年人在工作中的体验感, 使得老年人从工作中获得成就感同时满足老年自我实现需求。

5. 优化老年人人力资源开发路径

结合文献回顾以及实证分析结果, 基于学科理论基础, 从实际出发针对老年人力资的特点与优势, 以及在开发过程中的痛点难点针对政府、社会、企业、个人四个方面提出优化老年人人力资源多元共建的可行路径。

5.1. 政策积极引导, 转变认识误区

从历史的发展来看, 在经济发展进入一定的程度后就会出现一定程度的人口老龄化问题[11]。但是我国目前的老龄化是“渐富快老、边富边老”, 未来我国的劳动年龄人口将进一步缩减与此同时老年人口进一步扩大, 老龄化问题还会进一步加深, 在物质积累不充分的前提下, 我国的老龄化问题极其紧迫。此时需要政府来积极引导社会转变观念, 老年人由于自己的生长阅历以及经验储备是未来经济社会发展的动力[12]。在积极老龄化的背景下, 政府应引导大众树立积极老龄化的理念, 从意识形态上树立老年人积极就业的理念[13]。

对促进老年人积极就业需要政府、社会、企业以及个人的共同努力, 消除对老年人的年龄歧视[14]。倘若实现老年人人力资源的优化开发, 则可以很大程度上解决年轻人的养老负担以及目前劳动力市场短缺的情况。对老年人个人而言, 亦可实现“老有所用”、“老有所为”的晚年生活。

5.2. 明确开发目标, 把握技术红利

通过上文的实证分析, 可以发现年龄(age)与老年人人力资源开发呈现负向影响, 随着年龄与老年人人力资源供给成负相关, 年龄越大, 身体和智力上会出现衰退, 越倾向于减少劳动力供给, 这是人自然发展不可避免的自然规律。普遍来说, 低龄老年人的身体和智力水平仍然可以适应工作胜任力要求。在实证研究也可以发现, 目前低龄老年人的就业意愿仍然比较强烈。根据西奥多·W·舒尔茨的人力资本理论, 人力资本通过投资形成并同土地和资本一样在社会生产中起重要作用。

所以低龄老年人是老年人人力资源开发投资的主体人群, 是我们今后开发的重点目标。从老年人的优势来看, 60岁到70岁的低龄老年人的人际关系网络、社会经验都有丰富的积累, 如若闲置老年人人力资源就会导致社会有效资源的大量闲置。所以要利用好低龄老年人的智慧、经验和技术的优势, 一方面为年轻人的成长辅能, 另一方面是老年人的老有所为的体现。

在发现低龄老年人优势的时候，也要重视部分低龄老年人的局限性。上文实证研究发现学历(education)的与老年人人力资源开发高度相关，意味着随着学历与老年人人力资源供给成负相关，学历水平越低，却倾向于增加劳动力供给。这部分老年人普遍集中在农村地区，所以这部分群体存在第二、三产业的就业能力限制[15]。为了使其突破就业限制，使得老年劳动力可以有更多的就业选择，无论是企业还是社会对于有意愿就业的老年人要重开发轻利益，建立老年人培训机制、老年大学提高对岗位的适配能力，使得老年人“老有所学”，提升低龄老年人的就业能力[16]。

对于老年人人力资源开发要把握技术红利，可以实现“线上老年大学”，使得知识技能的传授通过平台共享，低龄老年人可以广泛参与到线上培训活动，增强对于工作的适应能力。从技术实现上可以参考抖音银色守护计划触网行动，老年人借助互联网直播经过收入可观。

5.3. 就业法律保障，多样多元共建

政府在老年人人力资源开发中是顶层设计者的角色，老年人人力资源开发是促进未来国民经济的可持续发展的动力来源。政府需要制定并颁布促进老年人就业的相关法律制度，保障老年人就业有法可依、有章可循。政府对企业聘用老年人就业的可以采取一定程度政策上的支持，比如减免税收、按聘用的老年人比例提供税收减免或者补贴。企业方面对于参与就业的老年人安排适当的岗位，匹配合理的薪资，使得老年人再就业实现“老有所为”在工作中获得成就感。社会层面的很多公益岗位比如“时间银行”。低龄老人进行劳动积累时间，在低龄老人跨入高龄时再从“储蓄机构”中提取已经积累的时间。“时间银行”的特点是公益性和互助性，同时也解决了机构服务人员的问题，是老年人自我养老资源的一种积累[17]。

5.4. 建立就业信心，实现自身价值

低龄老年人有任有很大的人力资源开发潜能，能为经济社会发展创造巨大的价值。根据霍德华·麦克拉斯的余力理论分析，当前我国低龄老年人人力资源开发存在观念、素质、社会参与和法规政策等多重困境。根据能量(P)/负担(L) = 余力(M)，要提升老年人的余力就要从增加能量和减少负担入手。

首先是增加能量，一方面是提升老年人的心理能量减少心理负担。自我养老是老年人经济自立的养老模式，老年人在就业是实现自我养老的一个主要途径。我国现行的退休制度是男性年满60周岁女性年满55岁，但是2020年我国常住人口平均预期寿命已经达到了77.93周岁，退休制度仍然沿用的是预期寿命只有40.8岁的时期定制的政策。这会导致大量年富力强的劳动人口闲置和浪费，退休后的人在心态上也会受到“年老”的影响。因此，对于“老年人”的定义以及对“退休”年龄的定义也要与时俱进。不仅从社会层面创造积极的老年人人力资源开发的氛围，对于老年人自身也要对自己的就业充满信心。一方面是老年人的物质能量，要使得老年人就业得到激励，才会形成一个良好的就业氛围[18]。

6. 结语

本文基于文献分析的基础上找到老年人人力资源开发的主要影响因素，并在基于CFPS2020数据进行Probit回归分析验证影响因素的影响效果，从而提出针对性的解决方案。在积极老龄化的背景下，随着人的自我实现意识的提升，老年人不仅要健康地度过老年生活而且要在力所能及的情况下参与到家庭和社会生活以此来展现老年人的社会价值，使得老年人实现“老有所为，老有所用”。从人口特征变量和健康特征变量来看，人生的每一个阶段相互关联的，个体能力和健康状况在每个阶段也是不平衡的，每个人都会进入老年阶段，老年阶段已经积累了大量的社会资本和经验资本，对于老年人人力资源开发要取长补短，把握第二次人口红利。从社会特征变量来看，在积极老龄化背景下需要政府、企业、社会已经老

年人个人多元的协同来打破阻碍老年人人力资源发挥的限制。老年群体不绝对是供养对象、同时是生产者、消费者。建设“老年友好型社会”需要打破年龄圈层的“共治共享”，充分诠释老年人的全面发展。

参考文献

- [1] 杨菊华, 史冬梅. 积极老龄化背景下老年人生产性资源开发利用研究[J]. 中国特色社会主义研究, 2021(5): 85-95.
- [2] 李冬, 赵丽清, 杨晓亮. 互联网与老年人人力资源供给——来自CFPS 2018的经验证据[J]. 重庆社会科学, 2021(9): 53-69. <https://doi.org/10.19631/j.cnki.css.2021.009.004>
- [3] 方志. 生产性老龄化视角下的中国老年人才开发研究[D]: [博士学位论文]. 北京: 首都经济贸易大学, 2017.
- [4] 李朋波, 白奔, 张超. 国内老年人人力资源开发的研究述评与展望[J]. 中国人力资源开发, 2016(8): 6-12. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2016.08.001>
- [5] 陈磊, 周丽苹, 班茂盛, 郑运鸿. 基于聚类分析的中国低龄老年人人力资源水平区域差异研究[J]. 人口学刊, 2015, 37(4): 55-65.
- [6] 童玉芬, 廖宇航. 银发浪潮下的中国老年人人力资源开发[J]. 中国劳动关系学院学报, 2020, 34(2): 27-36.
- [7] 胡湛, 彭希哲. 治理转型背景下的中国人口治理格局[J]. 人口研究, 2021, 45(4): 3-17.
- [8] 胡湛, 彭希哲. 新时代中国人口发展及治理研究展望[J]. 中国特色社会主义研究, 2020(5): 88-94.
- [9] 赵栖梧. 人口老龄化背景下北京市低龄老年人人力资源开发研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京交通大学, 2017.
- [10] 王媛, 杨明光, 马晓斐, 许道祯. 低龄老年人人力资源开发的困境及对策: 基于余力理论的探讨[J]. 中国人力资源开发, 2021(3): 28-37.
- [11] 陆杰华. 老龄社会背景下老年人人力资源开发与利用[J]. 中国党政干部论坛, 2021(5): 75-78. <https://doi.org/10.14117/j.cnki.cn11-3331/d.2021.05.017>
- [12] 马梦潇, 陈伟. 人口老龄化背景下低龄老年人人力资源开发与转化研究——以上海市为例[J]. 今日财富, 2021(10): 236-238.
- [13] 万芊. 城市低龄老年人再就业促进研究——基于上海市的调查[J]. 社会科学研究, 2013(6): 114-117.
- [14] 刘青青. 老龄化背景下老年人人力资源开发对策研究[J]. 决策探索(下), 2020(11): 10-12. <https://doi.org/10.16324/j.cnki.jcts.2020.11.006>
- [15] 武鹏, 韩雪文. 农村老年人人力资源开发与老年产业协同推进研究[J]. 农业经济, 2018(5): 81-82.
- [16] 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>
- [17] 李海舰, 李文杰, 李然. 中国未来养老模式研究——基于时间银行的拓展路径[J]. 管理世界, 2020, 36(3): 76-90.
- [18] 童琳琳. 上海人口老龄化与老年人人力资源开发研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 复旦大学, 2008.