

南京理工大学泰州科技学院

毕 业 论 文

作 者： 吴浩 学 号： 1806140120

学院(系)： 商学院

专 业： 人力资源管理

题 目： 人口老龄化背景下老年人力资源开
发研究

指导者： 刘琳 讲师

评阅者： 王海峰 副教授

2022 年 6 月

毕 业 论 文 中 文 摘 要

联合国在 2019 年《世界人口展望》中对中国 2020 年以后的人口变动趋势进行了预测:中国 2020 年后老年人口规模持续增长,预计在 2055 年左右达到峰值的 3.97 亿左右,随后直到 21 世纪内老年人口规模都处于 3.5 亿以上的高位。在老年人口的增加和新生人口相对不足的新形式下,社会新增劳动力人口就会出现短缺,无法及时去弥补社会方面发展的需求,这将阻碍我国经济社会的健康发展。本文在充分认识和阐述中国人口老龄化的现状的基础上,对中国老年人力资源开发的可行性和必要性进行层层剖析,从政府、社会、老年人自己等几个角度来具体分析和指明开发和利用老年人力资源的社会性和效益性,并提出了针对目前中国老年人力资源的开发和利用建议。

关键词 老年人力资源 人口老龄化 人力资源开发

毕 业 论 文 外 文 摘 要

Title Research on the Development of Young Elderly
underthe Background of Population Aging

Abstract

The United Nations 2019 edition of the World Population Outlook provides a median forecast of China's population change trend after 2020. The report predicts that China's elderly population aged 65 and over will continue to grow after 2020, and is expected to peak at around 397 million around 2055, and then the elderly population at more than 350 million until the 21st century. The proportion of elderly people aged 65 and above has continued to grow from 2020 and is expected to reach about 31.85 percent by the end of the 20th century. This paper in fully understand and expounds the present situation of China's aging population, the feasibility and urgency of the elderly resources development, from the government, society, family, the elderly themselves to analyze and indicate the development and utilization of the elderly resources of social and efficiency. The paper creatively put forward suggestions on the development and utilization of power resources for the elderly in China.

Keywords Elderly human resources Aging of population、Human resources development

目 录

1	绪论	1
1.1	研究背景和研究意义	1
1.2	文献综述	2
1.3	研究对象与主要问题	4
1.4	研究方法的研究思路	4
2	相关概念和理论	6
2.1	相关概念	6
2.2	相关理论	7
3	我国老年人力资源开发的必要性和可行性分析	10
3.1	我国老年人力资源开发的必要性	10
3.2	我国老年人力资源开发的可行性	11
4	我国老年人力资源现状及开发存在的问题	13
4.1	我国老年人力资源现状	13
4.2	我国人口老龄化趋势	15
4.3	我国老年人力资源开发存在的问题	16
5	国外老年人人力资源开发启示	20
5.1	典型国家的老年人力资源开发策略	20
5.2	对中国的启示和经验	22
6	我国老年人力资源开发对策和建议	24
6.1	转变全社会对老年人力资源的认识	24
6.2	政府带头做好保障和政策引导	25
6.3	提高和加强老年人口素质，增强就业竞争力	26
6.4	拓宽老年人人力资源开发渠道和深度	27
	结束语	29
	致 谢	30
	参 考 文 献	31

1 绪论

中国不仅是世界上人口最多的国家,同时也是人口老龄化最严重的国家之一。随着人口老龄化的不断加快,老年人尤其是低龄老年人的数量越来越多,随之而来的低龄老年人力资源开发问题也越来越严峻,现有诸多学者已开始关注这一课题。充分认识低龄老年人的社会价值,高效率地开发老年人力资源,在整个社会和经济发展中占有举足轻重的影响。

1.1 研究背景和研究意义

1.1.1 研究背景

目前,全球的大部分发达国家地区都存在着严重人口老龄化的经济社会问题,而按照国际上的标准来看,某个发达国家地区的60岁及之上的老人口几乎占有了发达国家地区人数的十分之一,甚至是65岁及之上的老人口也占有了发达国家地区人数的百分之七,所以也就可以说明这个发达国家地区早就开始走入到了人口老龄化的行列。当今世界上最先迈入老龄化社会的国家是法兰西,之后瑞典和挪威也都紧跟迈入了老龄化社会,而英格兰和意大利也于1925年实现了人口老龄化各国的标准,之后加拿大、美国、澳洲、比利时等国也进入了老龄化的阶段,在20世纪中期,当时几乎所有的发达国家都已经迈入了老龄化国家的行列。

中国的人口老龄化发展趋势则是在步入21世纪之后才刚刚开始逐渐加速,虽然老年人口的占比已经大幅上升,但与发达国家有别的是,中国老年的人均收入一直保持在较低水平,这就使得我国老龄化和情况与发达国家是不同的。中国人民大学人口学杜鹏博士曾作了一个计算,2010年至2035年间将是中国老年人口高速发展的时代,再根据中国第七次人口统计的实际情况可以知道,中国65岁以上的总人口已经达到1.9亿,约占我国人口的13.5%,但在中国第六次人口统计中,65岁以上的总人口还只有一点1.8亿,增长了4.63%。同时,按照民政部社会福利与慈善事业发展促进司的最新数据预估,在2013至2033内,中国老年人口总量将会逐年递增一千万人次,而至2033年底,中国老年人口将会达到4亿,而到了2050年,则会涨到惊人的4.83亿,比所有发达国家的老年人口总数加起来还要多出1亿。但自从2015年开始,我国的劳动力却以每年800万的速度在减少,将来我国将面临0.9个人养活一个老年人的尴尬局面,国家养老的压力正在不断增大。

目前很多老年人并都面临着“未富先老”的尴尬局面，即没有足够的钱养老，而社会养老保险体系目前也不完善，许多低龄老年人还是可以通过劳作赚取物质保证却早早退休在家，在老年人身体允许和本人自愿的情况下，可以让他们继续参加社会工作，不仅能够满足自身的物质需求，还能缓解国家养老的经济压力。老龄化趋势的不断加重，使我国的财政压力不断加重，通过合理的规划和开发老年人力资源，可以减缓国家和社会的养老负担，根据国家之前做的一些统计和预测，如果老年人口按照目前的速度增长的话，到 2050 年每 100 个劳动力就要负担 48.5 个老年人，抚养系数的不断增长影响着家庭和谐和社会稳定，使大量高级知识人才退出工作岗位，会导致我国的就业市场出现结构性短缺，企业无法真正招聘到高质量人才，高新技术无法再推动经济向前发展，因此合理开发老年人力资源关系到我国社会经济的健康发展，以及实现全民小康的宏伟蓝图。

1.1.2 研究意义

在理论意义上，本文在综合研究了国内外的相关文献和调查报告的基础上，以人口学作为研究的切入点，系统分析了当前我国人力分析的现状，统筹兼顾，对我国未来在老年人力资源开发方面的研究和政策具有前瞻和指导意义。

在实践意义上，随着中国老年人口比重的不断加大，我国财政在养老金上的负担变重，开发老年人力资源不仅能够解决一些老年人“未富先老”的问题，也能减轻国家的养老负担。并且在某些技术岗位老年劳动力所积累的人脉、经验、和技术是年轻劳动力所不能比拟的，继续开发这部分的老年人力资源能够帮助新一代员工在职场中快速成长。

1.2 文献综述

1.2.1 国内研究综述

自联合国老龄问题大会之后，人口老龄化问题便引起了国内学者的关注，涌现了许多关于人口老龄化及其影响的著作。涂永前，金旻祺，张晨，刘洽言，程帆，李可心（2021）在《城镇低龄老年人力资源开发的影响因素及供需匹配研究——基于北京、天津和济南的调研》中认为中国在仍是发展中国家的背景下进入老龄化社会，经济发展必将受到影响，中国养老保障的负担正日益加重。劳动年龄人口每年以三四百万的速度下降，而每年达到退休年龄的新增人口近千万，中国养老金支付面临压力。纪新展（2021）在《整体性治理视域下的老年人力资源开发：发展困境与治理原则》中认

为老年人力资源开发十分紧迫且必要,首先是中国的老年人口形势不容乐观;其次有计划生育等现实原因,新生儿的数量大幅下跌,尽管开放二胎,但人口增长率依旧持续走低;最后,我国的人口红利已经开始消失,但我国又尚未进入以资本为驱动的时代,劳动力为驱动的中国已后劲不足,急需改革。

我国在人力资源方面的研究进展慢,开始时间晚,尤其是老年人力资源开发这一方面,目前我国所做的人力资源的研究大都是集中在年轻劳动力的开发和利用上,很少有专门关注老年人力资源方面的研究,一些老年人力资源研究的方向都是基于我国传统文化和具体国情上。中国人口老龄化的现状也日趋严重,老年人口的比例也日益上升,增速飙升,这意味着合理开发和规划老年人力资源对当前国民经济和社会发展已经是刻不容缓的问题了。目前我国很多学者都支持政府和国家对已经退休的老年人口进行二次就业,在缓解人口老龄化的同时,还能让部分老年人继续在岗位上发光发热,充实自己的物质和精神生活。

1.2.2 国外研究综述

欧美国家是最先开始对老年人力资源开发进行研究的,因此研究成果是比较多和深刻的,不过国外的研究重心则是放在“以老年人力资源开发为基础拓展到综合性人力资源开发和利用”的方向上,同时力图解决人口老龄化带来的权益和抚养等实际存在的社会关心的问题。詹姆斯·舒尔茨(1990)、马尔科姆·H·莫里森(1988)、霍曼和基亚克(1992)等分别在《老年经济学》、《老龄经济学——退休的前景》、《社会老年学——多学科展望》中以老年人为切入口阐述过相关的综合性人口研究,并在研究的过程中形成并且发展出了重要的理论研究体系和成果。同时,这也引起了欧美等发达国家的关注,通过制定和完善相关政策法规,实现老年人力资源的合理利用,促进了社会经济的持续发展。老年人力资源开发是一项综合性的事宜,不仅涉及了一个地区 and 国家的人民幸福,同时和该地区 and 国家的长久经济发展有着很大的关系,因此使老年人力资源开发效益最大化的问题是每一个国家都需要深思熟虑的问题,尤其是西方欧美国家,就目前情况来看,西方部分发达国家步入老龄化国家的时间早,程度也较为严重,因此对于他们来说老年人力资源开发的问题势在必行。

联合国在对全世界老年人力资源开发方面也做出过不少的努力,这几十年陆续出台了《老龄问题政治宣言》和《老龄问题国际行动计划》等重要文件,这些文件中大多是对目前全世界人口的老龄化结构的现状及老年人力资源目前的开发状况和未来

的开发潜力做了具体分析和阐述。

1.3 研究对象与主要问题

1.3.1 研究对象

本文研究的对象为中国 60 岁以上的老龄人口,通过收集国家统计局等权威数据了解当前中国老龄人口的情况,再随机抽取几位老人了解实际情况,获得相关资料。

1.3.2 主要问题

本文将在我国老龄化的浪潮下研究目前老年人力资源的真实情况及存在的问题和原因,从而引出开发我国老年人力资源的必要性和可行性,再通过借鉴其他国家的相关经验和举措,创造性地提出了针对当前我国老年人力资源特殊现状的具体开发和利用建议。

1.4 研究方法与研究思路

1.4.1 研究思路

(1) 文献总结。本文在写作前和写作过程中对国内外相关理论文献进行了研究和分析,对其进行了总结和归纳,提炼出与本文研究方向相关的理论和成果,深入了解了人口老龄化的相关内容,深入分析了有关老年人力资源开发的相关观点和理论。

(2) 分析研究对象。在本文的写作过程中,主要是以全中国的老年人口为研究对象,通过统计数据的搜集和分析,对中国老龄人口的特点进行了大致的分析和归纳,对现有老龄人口的概况和特点进行了深入的分析。

(3) 老龄人才发展状况分析。本文主要利用统计资料对全中国的老年人力资源状况加以总结与剖析,大致总结出当前我国老年人力资源发展的主要问题与成因,并阐述了中国老年人力资源研究的必要性与可行性,为后文说明解决我国老年人力资源开发问题的措施做好铺垫,且更具针对性,符合中国现在和未来的发展状况。

(4) 根据总结出的制约老年人力资源发展的各种因素提供措施和意见。在上文对当前老年人力资源管理发展的情况及其相关因素也做出了研究,在本文的最后部分就如何进一步提高老年人力资源管理的研究给出有可行性的意见与建议。

1.4.2 研究方法

(1) 文献研究法。

本文针对国内和国外在老年人力资源开发和利用以及人口老龄化现状和发展趋

势方面进行系统整理和分析，借鉴和运用了一些国内外学者的研究过程和成果，从本文的研究方向的相关理论和学术文章方面进行剖析、深入和拓展研究。

（2）比较研究法。

本文通过大量的数据来说明当前我国范围内的老龄人口分布情况以及男女比例等一系列常规情况来比较不同种类老年人的特点，以此证明老年人力资源的开发利用对我国经济和社会发展的影响深远以及开发的必要性和可行性分析。此外，通过分析和比较不同国家对待老龄化和老年人力资源开发的态度和举措，借鉴典型国家的经验，结合当前我国的情况和特点，创造性地提出了针对当前我国老年人力资源特殊现状的具体开发和利用建议。

2 相关概念和理论

2.1 相关概念

2.1.1 人口老龄化

人口老龄化是指人口生育率降低和人均寿命延长导致的总人口中因年轻人口数量减少、年长人口数量增加而导致的老年人口比例相应增长的动态。

可以进一步分解为两个含义：一是指老年人口相对增多，在总人口中所占比例不断上升的过程；二是指社会人口结构呈现老年状态，进入老龄化社会。根据国际上的标准，一个国家的 60 岁及其以上的老年人口占了国家总人口的十分之一，或者是 65 岁及其以上的老年人口占了国家总人口的百分之七，那么我们就可以说这个国家已经步入到老龄化的社会。后来的 1982 年维也纳老龄问题世界大会，确定 60 岁及以上老年人口占总人口比例超过 10%，意味着这个国家或地区进入严重老龄化。

此外，人口老龄化可以被认为是一个相对性的概念，它体现的是一个地区或国家的老年人与青壮年劳动力之间的比例，有时候仅仅是老年人口增加，并不会引起所谓的老龄化现象。人口老龄化通常是由人口生育率降低、人口平均预期寿命的提高和人口迁徙三个因素造成的。

2.1.2 老年人力资源

最早提出人力资源这个概念的是世界著名的管理学家彼得德鲁克，在《管理的实践》一书中专门讲述了人力资源管理和开发，并且提及了人力资源开发优化实践的过程。

我们根据马克思的理论可以看出，价值是劳动创造出来的，同时劳动是创造价值的重要的也是唯一的源泉，资本、土地还是原材料都是通过劳动创造出来的，没有了劳动，这些东西也将不复存在。在《资本论》一书中马克思点明了劳动的广义概念，即存在于人活体里面的随时可以用来进行工作的智力和劳动力的总和。并且他还指出，劳动力可以分为简单的劳动和复杂的劳动，复杂劳动下的人所做的工作量和工作难度相比于简单劳动下的人所做的难度和复杂程度都要高出一截，自然其需要的教育和培养也要相应得增多，这就牵扯到教育的时间成本和金钱成本，并且还要考虑劳动力未来的潜在价值。马克思虽然在《资本论》中并没有将劳动看作是一种资本，但是从他的历史唯物主义观点来看，他明确指出了历史的进步主要是依靠劳动者的劳动。

本文中对劳动力资源进行分类的依据主要是从统计学和法律的角度来确定的,并不是传统的经济学角度。从下文来看,劳动力资源是指适宜劳动的人口总量减去人口总量中没有劳动力能力的部分。从整个定义和解释来看,劳动力资源主要是指那些具有劳动力的人口,因此仍然有劳动力能力的老年人口数据劳动力资源。

目前对人力资源的划分主要有狭隘与广泛二类,狭隘的人力资源分为两个方面,一是处于社会劳动年限之间,但正在参加社区劳务的适龄劳动就业人才;二是处于社会劳动年限之间,但具备一定社会劳动技能并需要从事社区劳务的适龄求业人数。而广泛的人力资源还分为非适龄劳动就业人才和潜在的技术人才等六个部分:还没有超过社会劳动年限,已经开始参加社区劳务的未成熟劳动就业人才;已经达到社会劳动年限,还继续参加社区劳务的老年劳动就业人才;处于社会劳动年限之中,正在进行学习的就业人数;处于社会劳动年限之中,正在进行家务劳作的人数;处于劳动年龄之中,正在为部队所役的人数;处于劳动年龄之中的其他人口数。

就老年人力资源而言,根据上文我们可以把其划分进人力资源的范围,因为随着社会的进步和快速发展,医疗水平的不断提高,低龄老年人的身体状况总体良好,社会人口的平均预期寿命在不断延长。所以本文中老年人力资源所指的大部分都是低龄老年人,即没有固定工作的中老年和低龄老年人,还包括已经退休的但身体健康且仍有工作意愿的低龄老年人,这些老年人力资源的开发潜力依然巨大,合理利用能够继续创造更大的价值。

2.2 相关理论

2.2.1 人口转变理论

人口转变是指人口发展由高出生率、高死亡率、低自然增长率,经过高出生率、低死亡率、高自然增长率,向低出生率、低死亡率、低自然增长率转变的过程。它描述的是人口再生产类型从传统模式向现代模式过渡的趋势,反映社会经济现代化进程与人口再生产的内在联系。人口转变理论最初是对欧洲人口再生产动态特征的总结性描述,由 W·W 汤姆逊最先提出,后经 A·兰德里、F·诺特斯坦等发展完善,形成了在宏观人口经济学中占有重要地位的“人口转变理论”。

在该理论中,第一阶段为原始社会,生产资料及其匮乏,生产条件恶劣,经济发展十分缓慢,死亡率居高不下。第二阶段进入现代社会,在经济发展之后,整个人类社会的经济形势好转,卫生医疗条件逐步提高,食物也丰富多样,人类平均寿命提高,

死亡率开始下降。第三阶段社会已经发展到一个较高的水平,人类的生活水平也提升到一个更高的新阶段,生育观也发生改变,最终变成了低出生率、低死亡率、低人口增长率的局面。

人口转变理论指的是一个人口发展的过程,其主要分析人口出生率和死亡率对社会发展的影响。其学说基础是人口发展与进化理论,这也是该学说的重点研究范围,而按照人口变化学说,当经济社会形势出现剧变,一般是爆发战或是人口结构转变时,总人口数就会因此出现重大变化,其最主要体现的就是人口数大幅减少,出生率下降,从而导致了老龄化的问题,这也是在人类经济社会发展过程中所无法避免的一种问题。

2.2.2 人力资本理论

最早提出人力资本理论的是美国的经济学家舒尔茨,改变了人类对劳动力的理解。人力资源理论并不是一种完整的概念,只是在传统人力资源管理的理论基础上派生出的扩展理论,它综合了“人”的管理与经济学的“资本投资回报”两大理论分析角度,把公司中的人当作资产来加以投入和管理,并通过根据不断变动的人力资源市场状况和投资收益率等信号,适时调整人事管理对策,以便获取持续的价值收益。这也表明了传统的人力资源管理理论和技术并不会过时,反而成为了现代人力资源管理的重要技术基石。如今,人力资本管理系统正在利用整合人力资源管理的各种技术手段达到更高层次的价值实现,同时基于与市场经济密切有关的特点,人力资本管理系统还在更加关注于投入和收益之间的互动关系,并根据市场分析结果提出了投资规划,因而相对来说也更加理性,对市场变动也更加敏锐,投资侧重点与判断尺度也更加确定。

根据定义,可以从以下几个方面理解人力资本理论主要内容:

(1) 想要使人力资源开发更具有价值,必须要提升劳动力的知识和技能素质,才能发挥出人力资源的最大效用,而实现这一目标需要大量的培训和教育等付出。

(2) 人力资源的价值往往比我们所认为的社会物资的价值还要大,社会的进步和发展也主要都是依靠人才发展,对人力资源进行充分的开发才是当今我国长远发展的策略,人才是当今的第一资源,我们必须牢牢掌握。

该理论具有革命意义,此前人们总是重视社会物质资源,却很少关注人力资源这一方面,忽视人力资源内在的巨大价值。在人力资本理论提出后,人们渐渐了解人力

资源所能来的好处和优势, 现代管理已经将核心转到人才的培养和发展方面。作为当今世界的重要资源, 人才的发展不但设计关系到地方国家的整体经济效益与竞争力, 更是一个地方国家的长远健康发展的根本保证, 更是一个现代人全面发展自我潜能、适应社会、改造社会的关键举措。

3 我国老年人人力资源开发的必要性和可行性分析

3.1 我国老年人人力资源开发的必要性

3.1.1 缓解社会经济压力

随着老龄化的趋势愈发严重,相应的我国面对的养老负担也会加重,而根据预测,到了 2050 年后,我国的老年人口抚养比已经达到了 48.49。有相关统计数据显示,我国在 2009 年的养老金就已经高达 1.3 万亿人民币,随着抚养比的不断增加,养老金的花销也会越来越多,巨大的支出增加了我国的财政压力,阻碍了经济持续健康地发展。因此大力开发老年人人力资源可以缓解国家财务压力,把省下来的钱用于基础设施建设,促进社会安定发展。

3.1.2 缓解劳动力市场供需矛盾

中国必须利用最短的时间去解决老龄化问题,时间短、任务重,积极的老龄化政策,不仅是使老年人开发劳动力资源丰富,也是解决两者问题的有效途径。当前我国面临着大量的技术型人员的缺口,仅有 3%的人才密度,远低于国际 7%的密度标准,尽管我国劳动力市场表面上是“供大于求”的局面,但实际很多公司和企业都招聘不到真正的人才,究其原因就是没有合理开发和匹配相应的人力资源。随着时代的发展,越来越多的岗位对劳动者的技术和知识要求越来越高,而知识密集型老年人正好满足这一要求,帮助这类老年人就业,不仅能够满足社会对这类人力资源的需求,而且能够帮助年轻劳动力提高他们的实践水平。此外,老年人经年累月所积累的经验、人脉和技术也能够在实践中很好的传授给下一代,为我国培养更多的后继人才。

3.1.3 实现人才效益最大化

目前我国的劳动力市场中面临着人才结构不合理的现象,其中一个突出的表现就是老年劳动力不受重视。虽然老年人在体力、精力方面比不上年轻人,但老年人有其独特的优势,尤其是学者、教授等从事教育文化产业的知识性低龄老人和工程师、机械师、装备制造师等需要丰富经验的老人,老年人和中青年人可以形成良好的优势互补,在特长、职业、阅历、知识、经验等方面形成良好的互动效应。

根据现代人力资源管理的观点,人在工作中的能力要历经培训、形成、成熟、繁盛、维持以及衰退等阶段,而在 45 岁-65 岁的人就处于维持的阶段,因为他们处于在快要退休的时候,会重新确定自己的目标,认为自己已经要退休了,工作上就得过且

过了,虽然人每天都在上班,但是思想上和行为上已经处于退休的状态了,但在维持阶段期间,个人的工作能力还是比较高的,由于接近或者达到了退休年龄,这种工作能力没有机会再继续发挥了,从某种程度上说是人力资源的浪费。若是当劳动者进入了维持和衰退阶段以后给予他们支持,让他们继续工作,那么他们潜在的能力就会继续发挥在工作中,实现人力资源的合理利用。

3.2 我国老年人力资源开发的可行性

3.2.1 老年人自身的优势

随着我国人口的不断增加,我国老年人口也正不断攀升,人才资源丰富,他们在工作岗位上工作了几十年积累了丰富的工作经验和熟练的工作技能,老年人社会阅历丰富,人脉广阔,具有很高的关系资本,我国市场信息流通渠道不畅,只有借助“非正规”的渠道才能实现信息的传递,老年人人际交往广,可以得到信度较高的信息,降低交易成本;老年人的知识和经验有很高的使用价值,可以降低运行成本,具有快速收效,拿来就可用的优点,可以节省企业的培训费用。

随着医疗卫生水平和生活条件的不断提高,我国的人口预期寿命也在不断提高,许多低龄老年人仍旧可以胜任工作,而且老年人口结构正在趋向年轻化,低龄老年人的比重在不断加大,在第七次人口普查中,60岁及其以上的老年人占总人口的18.7%,其中60-65岁的老年人就占了总老年人口的5.2%,其开发潜力很大。而且老年人的具有较高的道德责任感和职业操守,参加工作后的忠诚度会比年轻劳动力要高,也更加愿意奉献自己的力量去建设企业,从而带来效益的增加。

3.2.2 老年人再就业的愿望

尽管目前大部分老年人拥有满足生活需要的养老金,但随着经济不断发展,物价不断上涨,部分老年人依旧有强烈的再就业意愿;而且退休之后的老年人在精神方面会感到空虚,没有工作时的满足,生活单调枯燥,形成强烈的反差,从而可能导致心理疾病。对于特殊职业的老年人可以延长其工作期,提高人力资源的利用率。但并不是所有的老年人都有再就业的想法,见图3.1。

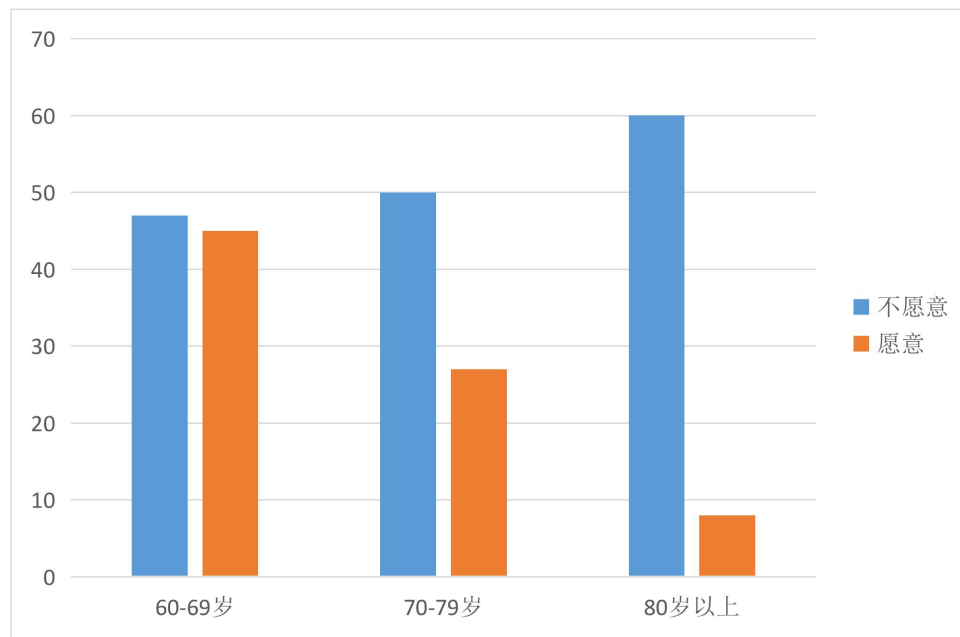


图 3.1 按年龄划分老年人的就业意愿

资料来源：蒲玉娟. 我国老年人人力资源开发对策研究[D]. 陕西科技大学，2014.

在图 3.1 中我们可以看出，处在 60-69 岁这一年龄阶段的低龄老年人再就业的意愿要强于另外两个年龄阶段的老年人，究其原因，一是低龄老年人刚刚退休，体力和精力还处于比较旺盛的时期，能够承受住工作压力；二是有些低龄老年人的家庭较为特殊，随着多胎政策的开放，父母的到了一定年纪，但家中仍有在上学或者刚加入工作的孩子，家庭开销较大，需要这些低龄老年人继续在职场中工作。综上，低龄老年人再就业的意愿最为强烈。

3.2.3 科技信息时代的到来

科学信息的发展开拓了我国的老龄产业，比如老年大学、心理咨询、研讨交流会等形式多样的老年教育科研事业以及老年文化娱乐产业；家政、保姆、医疗等社会保障服务产业。复杂多样的老龄产业的发展不仅方便充实了老年人的生活，而且为我国经济发展注入了新鲜的活力，拉动了国内需求，刺激消费和投资，促进经济的发展。

此外，老年人再就业的渠道和选择也变多了。根据上文，以前老年人的就业渠道仅仅是通过职业介绍机构和亲友来获得工作，在如今这样一个信息发达的时代，获得工作信息的渠道变多，增加了老年人再就业成功的机率。科技信息同样带动了第三产业的发展，为老年人再就业提供了更多的选择。

4 我国老年人力资源现状及开发存在的问题

4.1 我国老年人力资源现状

4.1.1 整体情况

对国家统计局发布的第七次全国人口普查数据和第六次全国人口普查数据进行对比发现，在这十年间我国老年人口的数量呈直线上升的趋势。后者的数据显示，在 2009 年底，我国 60-64 岁的老年人数量占总人口的 4.78%，我国 65-69 岁的老年人数量占总人口的 3.44%，而前者的数据则显示，截至 2021 年，我国 60-64 岁的老年人数量占总人口的 5.20%，我国 65-69 岁的老年人数量占总人口的 5.06%。光是在 60-69 岁这个区间的老年人占比就发生了如此大的变化，人口老龄化速度过快也预示着我国养老负担的加重，并且近些年随着我国经济的高速发展，人口红利正在消失，中国经济面临转型。在老年人群中，尤其是低龄老年人群中，有丰富的人力资源可用，对其进行二次利用开发既能减轻国家养老负担，也能促进经济进一步发展。

4.1.2 就业情况

从 2004—2017 年间老年人口就业在总体就业中的占比来看，虽然各年份的数据有所波动，但总体还是呈现上升趋势。这其中就业的老年人中，男性的比例要高于女性，并且多数年份中，60-64 岁的老年人在整体就业中的占比高于 65 岁及以上的老年人在整体就业中的占比。雷晓康，王炫文，雷悦橙（2020）通过对西安低龄老年人再就业意愿的影响因素进行实证分析后发现，老年人的再就业会受到性别、退休工资（收入）、家人支持这三个主要因素的影响。因此，老年人在退休后不管是出于自身因素或是家庭因素进行再就业都是正向发展的。现阶段退休老年人即使本人有再就业意愿也会遭到现实的阻碍，据统计，我国低龄老年人拥有劳动能力且身体健康的比例达到了 70%，但是再就业的比例却只有 38%，如表 4.1 中，这个数据相比同期的日本、印度等国要低许多，这其中还包含着许多知识型和技术型的高复合型老年人力资源的流失，这对我国的经济发展也是一种损失。

表 4.1 各国老年人口总就业率

国家	中国	日本	冰岛	印度	意大利
就业率	39.1%	75.6%	81.1%	56.3%	50.4%

资料来源：世界经合组织官网 2020 年数据

通过对城乡老年人的调查发现，由于经济水平相对落后等原因，农村的退休老年

人生活压力较大，因此参与社会生产的热情要普遍高于城镇老年人，据《中国劳动统计年鉴(2020)》数据表明，在2018年之后60岁以上的城镇老年人劳动参与率为14.4%，而农村达到44.6%；65岁以上的城镇老年人劳动参与率为10.4%，而农村达到32.9%，远远高于城镇水平。由上述的数据可以得出这样的结论：我国农村的老年人退休后再就业的意愿较强，并且就业率明显高于城镇老年人，但由于受教育程度普遍不高，只能从事农业活动或者部分服务业，这类工作往往对体力要求极大，老年人在这样的环境长期工作下去会造成身体问题，而且这种工作往往伴随着付出与收入不对等的尴尬情况，无法真正利用好老年人力资源；而城镇老年资源，由于医疗卫生，生活环境等优于农村型老人，身体相对健康，接收过良好的教育，所从事的工作多为脑力劳动或者相对高级的服务业，但城镇老年人的再就业率普遍也较低，说明还是有一大部分的老年人力资源被浪费了。

4.1.3 人口分布情况

在第七次全国人口普查的数据中的各省市的人口分布情况来看，全国老年人口约占人口总数的18.70%，其中沿海发达的东部地区以及东北三省是老年人口占比最多的几个地方，见表4.2。从整体数据中可以推测东部地区老龄化高于西部地区，南部地区老龄化要高于北部地区老龄化，这和我国各地的经济发展水平情况相似。

表 4.2 各地区 60 岁以上老年人占比（单位：%）

地区	比重
北京	19.63
上海	23.38
江苏	21.83
浙江	18.70
广东	12.35
四川	21.71
辽宁	25.72
黑龙江	23.22
吉林	23.06
西藏	8.52
新疆	11.28
青海	12.14

资料来源：第七次全国人口普查数据

虽然西北和部分西南地区的老年人力资源较少，但是甘肃、青海、新疆等西北等地60-69岁的低龄老年人占老年人口的60%，而在浙江、上海等地，低龄老年人占老年人口的50%还不到，由此可以看出，不发达地区的老年人力资源开发的潜力其实是

很大的，合理开发能够促进当地的经济更加健康稳定地发展。

4.1.4 受教育情况

2020 年的老年社会追踪调查数据显示，在 50 岁以上的劳动者当中，年龄越大，受教育程度在小学程度及以下的占比人群就越大，其中 60 岁以上的劳动者中，未上过小学的占比为 30.85%，见表 4.3。从以上的数据和表 3.3 我们可以看出，我国老年人的整体受教育的水平一直以来还是比较低的，因此即使这部分老年人想再就业，选择空间只能限定在农业或者小部分服务业内，很难找到更好的工作，这也是目前老年人再就业的阻碍之一。当然也有部分老年人学历较高，能找到一个不错的工作，政府在制定政策时要充分考虑不同情况的老年人群体，最大化整体的利益。

表 4.3 60 岁以上老年人口受教育程度分布（单位：%）

受教育程度	比重
文盲	28.10
私塾/扫盲	3.75
小学	30.84
初中	21.60
高中/中专	10.21
大专及以上	6.18

资料来源:中国人民大学老年学研究所，中国人民大学中国调查与数据中心. 中国老年社会追踪调查研究报告[R]. 2020.

4.2 我国人口老龄化趋势

早就有学者预测过，在 21 世纪，中国在老年人口数量上会以更猛的势头增长。图 3.1 为 2010 年至 2100 年的中国老年人口的情况，60 岁以上老年人口逐年递增，直至 2055 年达到峰值 4.47 亿，占当时人口比重的 35.6%;80 岁以上老年人口将在 2075 年达到 1.25 亿，占总人口的 11.5%。虽然老年人口数在达到峰值后将会开始减少，但由于 2030 以后总人口数就会发生减少，因此事实上老年人口比重处于一个不断上升的过程，见图 4.1。

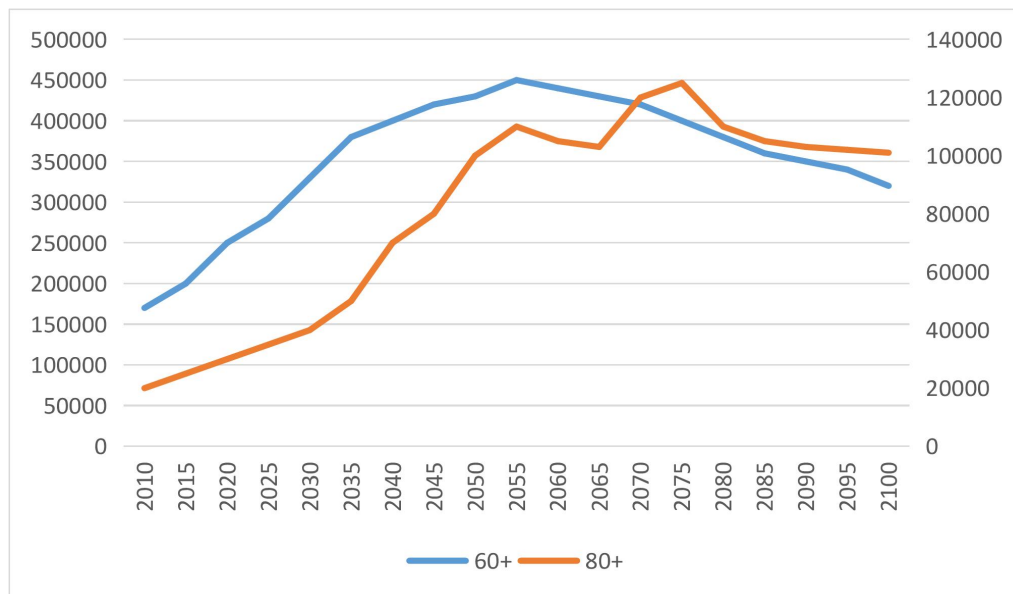


图 4.1 2010-2100 年中国老年人口变化趋势（单位：千人）

资料来源：World Population Prospects, The 2010 Revision, United Nations.

我国老龄化趋势远超其他国家，其中不仅是因为我国人口本身的基数就大，更重要的是我国人口老龄化的用时之短，速度远超其他老龄化国家。从图 4.1 中可以看出，我国老年人口数量在 2040 年到 2060 年这二十年都处于很高的水平，人口老龄化程度已经到了很高的水平，我国正在逐步由轻度老年型社会迈向重度老年型社会。尽管我国现在开放了三胎政策，但随着医疗水平和生活水平的不断提高，人类的寿命势必会越来越长，我国的人口结构已经从三角型转向陀螺型发展，光从抓出生已经不能很好的控制老龄化趋势了，必须利用好现存的老年人力资源的巨大潜力，创造下一波经济形势新高。

4.3 我国老年人力资源开发存在的问题

4.3.1 老年人再就业的政策支持缺位

在上世纪 50 年代我国就出台了关于老年人退休的相关条例，规定男性在 60 周岁退休而女性在 50 周岁退休，特殊工种可延长退休期限五年，如今随着时代的不断进步发展，经济和生活水平的不断提高，卫生医疗条件也在不断发展，人口预期寿命在飞速提高，越来越多的人未富先老，造成了大量的低龄老年人力资源的浪费。显然，上世纪的退休政策放在当代已经有些过时，不能适应社会的发展需要对比欧洲国家，我国的老年人退休年龄明显偏低。尽管在 1996 年及其之后颁布了一系列针对老年人的权益保护法，但其中很多政策都浮于表面，很多措施并没有具体的实施方案和进一步的安排落实，让这些文件难免显得纸上谈兵。另外，我国也没有像西方一些国家一

样出台老年人就业保护法,使得老年人再就业时的法律保障没有到位,容易出现歧视或者坑骗老年人的现象,不仅给社会秩序添乱,而且还打击了老年人再就业的积极性和意愿。

4.3.2 老年人就业缺少社会支持

当下我国老年人力资源开发的社会支持是很薄弱的。首先,由于我国老年群体本身受教育程度较低,并且大部分老年人在退休后都想安享晚年,如果老年人在退休前从事的是技术难度不高,薪酬也不高的岗位,那么他们大多都会缺乏终生学习的意识;其次,我国也并未建立老年人学习场所,我国由于人口数量众多,基本公共设施中的图书馆、阅览室等场所相对较少,虽然老年人本身对于学习的需求可能不大,但是如果连基本设施都没有的话就更加降低了他们学习的积极性;最后,从企业层面来看,企业用工的最终目的是赚取收益,他们招聘的对象大部分是年轻的劳动力,老年劳动力所需的成本与收益并不成正比,因此大多数企业拒绝录用老年群体。

此外,另一个限制老年人再就业的因素就是社会中存在的歧视。近代以来,随着工业革命和科技革命的兴起和完成,科学技术已经变成了第一生产力,传统的劳动方式已经慢慢被摒弃,新兴产业的进入门槛极高,老年人的社会地位大不如前,因此歧视老年人的事例开始不断出现。

姜向群(2010)通过调查老年人感到年龄歧视的几个表现,其中被调查对象最多提及的就是“参与社会的机会少了”和“就业机会因为年龄的增加而减少了”。这意味着老年群体在社会参与和再就业的机会上收到的歧视最多,年龄歧视在社会上已经成为一种常态化,同时也成为阻碍老年人力资源开发的一项重大问题。

4.3.3 老年人力资源开发有限

我国老年人力资源开发水平有限的第一个表现就是大量老年人力资源的浪费。前文中已经提及了在国际上,我国的老年人力资源开发的程度是处于较低的水平,甚至要低远于同样是人口大国的印度。前文中还提及城乡各自的老年人口的再就业情况,众所周知,城市的经济发展和生活水平都要优于农村,医疗水平也优于农村,照理说城市的老年人再就业率要高于农村,但事实却相反,农村老年人的再就业率要比城市的老年人再就业率要高出 30%-40%不止。就从这一角度看,我国城市的老年人力资源开发空间还很大,尚在初级阶段。

我国老年人力资源开发水平有限的第二个表现就是老年人再就业的岗位选择比

较局限，多数都停留在体力劳动上，通过出卖自己的劳动力来换取报酬，并且男女群体的就业岗位选择差异也较大，见表 4.4。

表 4.4 按性别分的就业人员行业构成（单位：%）

职业	性别	
	男	女
国家，企事业单位管理者	0.94	0.41
专业技术人员	4.53	2.30
办公室一般工作人员	2.8	0.89
商业/服务业/制造业一般职工	9.42	6.39
个体户，自由职业者	13.08	9.54
农林渔牧	64.22	72.19
其他	9.68	6.04

资料来源：中国人民大学老年学研究所，中国人民大学中国调查与数据中心. 中国老年社会追踪调查研究报告[R]. 2018.

依据表 4.4 可以看出，除了在农林渔牧这种第一产业之外，其余的就业率都是男性要高于女性，这反映了老年女性群体可能再就业的困难程度要大于老年男性群体；农林渔牧的就业率上女性要高于男性印证了之前的观点：老年女性群体因为找工作比男性群体困难，不得已从事了需要体力劳动的第一产业。造成这种现象的原因最主要的还是重男轻女的思想仍旧存在，不能否认老年男性在体力和精力的角度方面来讲确实要比女性要优越，但我们也得承认随着时代的进步，越来越多的女性在退休后依旧有着高超的技能、敏捷的逻辑思维能力和丰富的工作经验，在人力资源开发过程中不应重此薄彼。

此外，不论男女，在第一产业上的就业率都要远高于其他行业，这说明了我国老年人力资源开发的不完整和不充分，许多老年人只能从事出卖劳动力的岗位，而老年人的身体状况又不允许他们长时间从事这一类岗位，容易造成相当一部分老年人力资源的浪费。在人力资源开发过程中不应重此薄彼，把合适的人放在合适的岗位上才是人力资源的第一要义，而不是单纯从年龄上衡量。

4.3.4 老年人再就业渠道限制

影响老年人再就业的另一个重要因素在于缺乏专属就业渠道，目前中国对劳务市场并没有进行分类，而劳务市场中大多是招聘年轻劳动力的岗位，很少有企业和单位

会注重招聘老年人群，这就导致老年人想要再就业的主流渠道被堵死。尽管后来在 90 年代开辟了老年劳务市场，但比起一般的劳务市场，始终没有一个综合协调管理老年人力资源开发的权威性机构。

如表 4.5 所示，55-59 岁的老年人通过职业介绍机构找到工作的占 15.4%，而通过亲友找到工作占比却是 34.3%；60-64 岁的老年人通过职业介绍机构找到工作的仅占 5.4%，通过亲友找到工作的占比 49.3%；65 岁以上的老年人通过职业介绍机构找到工作的仅占 1.9%，通过亲友找到工作的占比却高达 57.2%。由此可以看出，我国老年人目前再就业的渠道非常的不正规，缺乏专业机构进行管理，大部分的老年人实际上很难找到合适的工作，并且劳动权益也受到威胁。

表 4.5 按年龄分的失业人员寻找工作方式构成（单位：%）

	职业介绍机构登记	委托亲友找工作	其他
55-59 岁	15.4	34.3	26.4
60-64 岁	5.8	49.3	27.9
65 岁以上	1.9	57.2	23.7

资料来源：国家统计局人口和就业财务司、劳动和社会保障部规划财务司. 中国劳动统计年鉴 [R]. 2020.

5 国外老年人人力资源开发启示

5.1 典型国家的老年人人力资源开发策略

5.1.1 德国：部分退休和老年人再培训

尽管德国是世界上最早推出保护老年社会保障相关的法律，但其老龄化也开始的较早，为此德国政府采取了一系列积极的措施来应对本国的老龄化。其中最突出的当数用部分退休来代替提前退休，早在 2005 年德国政府就将领取退休金的年龄提高到了 65 岁，如果想要提前退休，必须要接受退休金减少的结果。为此，德国政府还专门颁布了《部分退休法》以老人们被减少部分退休代替的突兀，法律中规定老年人可以适当减少工作时间，只要满足了每周的固定工作时长。在 2003 年底，有约 23.5 万名 55 岁-65 岁的老年人参与了部分退休的政策，经过对提前退休的改良，部分退休的政策既不强迫老年人去从事超负荷的工作，也没有加重国家财政在养老金上的负担。

德国的另一个应对人口老龄化的措施就是对老年人实施职业培训计划，德国政府出台了相关政策以提高老年劳动者的劳动技能，例如开创职业培训。这种培训有长有短，老年人借此可以获得专业知识和技能，它们还能提供职业发展或职业转变的机会甚至是职业技能的证书。这项政策的先决条件是这些就业服务措施对工作配置是必要的，而且大量的参与者有望随后得到就业安置。另外，德国政府还鼓励老年人进行自主创业，并且在 1986 年开始给予“过桥津贴”，其金额等同于失业救助金，即使没有商业投资人，但这笔补助金已成为法定权利，能持续 6 个月。

5.1.2 日本：调动民间和社会力量

众所周知，在完善的养老服务保障体系之下，日本已多年成为世界上平均寿命最高的国家，平均寿命达到了 80 岁的高龄，这在彰显了日本经济社会快速发展成果的同时，也逐步凸显出日本人口老年化趋势不断加重的问题。日本虽然进入老龄化社会的时间比较晚，但是老龄化的速度快的让人吃惊，尤其是在二战之后，现在的日本已经成为世界上老龄化程度最高的国家之一。欧美发达国家在对待国内劳动力市场人力资源结构失衡的状况时，一般采用降低移民门槛来吸引劳务输入从而充实和调整国内劳动力资源结构。日本政府相较于欧美发达国家的优势在于其国内人口体量大且劳动力资源丰富、劳动力素质较高，所以更加立足于以本国老年人人力资源的开发为契机来破解人口老龄化难题，现在日本在此方面取得的成就已经遥遥领先，如表 5.1。

表 5.1 2010-2020 年部分国家 55-64 岁男性劳动力参与率情况（单位：%）

	2010	2013	2015	2018	2020
日本	82.5	84.1	84.8	84.1	83.6
法国	44.3	39.3	41.5	41.7	47.2
意大利	44.0	53.0	44.1	42.7	46.8
西班牙	62.7	62.5	54.9	60.5	69.6
美国	68.7	67.8	66.0	67.3	65.4

资料来源:2010-2020 年经济合作与发展组织就业数据

早在 20 世纪 80 年代,日本几乎全部的老年男性劳动力都有参与工作的想法,从侧面也说明了日本政府从上个世纪就开始注重开发老年人力资源并且已经取得巨大成效。尽管步入 21 世纪 10 年代后的数据有所下降,但依旧保持在 80%以上,领先不少西方发达国家,不得不承认日本的老年人力资源开发已经到达一个比较高的水平了,这与日本对待老年人力资源的积极态度密切相关。

日本政府鼓励雇主继续雇佣原来超过法定退休年龄的老员工,并会定期给予这些雇主一定的补助。还会向那些协助按计划被裁减但需要寻找其他职业的员工的雇主提供奖励。为年老在 45-64 岁的雇员提供带薪假期的雇主可以获得“帮助老年人寻找工作的补助金”。那些通过就业机构成功帮助其失业雇员找到新工作的雇主也可以获得政府的补助。此外,日本政府还鼓励企业雇佣老年劳动力,通过劳动力市场等途径雇佣 60-64 岁的劳动力的雇主同样可以获得一定程度的补助金。日本政府还致力于改善老年人的工作条件,鼓励老年人创业等,还出台相关法律来减少年龄歧视的就业压力,给予老年人最大程度的就业条件。

除了政府全力以赴开发老年人力资源,社会上还有一些组织、机构同样帮助老年人实现就业。在日本设有专门负责老年人力资源开发的部门——银色人才中心(SHRC)。银色人才中心以通过向老年人提供适合的工作机会而提高老年人的生活质量为目的,该中心不以盈利为目的,其财务亏损由政府补贴,是一个半官半民的公共性和公益性社团组织。年龄在 60 岁以上身体健康并有再工作愿望的老年人均可申请入会。

5.1.3 美国:健全老年教育和法律保障体系

除了一些特殊行业,美国的大部分行业在退休年龄上面并不设限,只要身体条件允许,就可以一直干下去,属于典型的弹性退休工作制度。美国的大型企业也喜欢雇

用老年员工,一方面他们具有丰富的工作经验,另一方面他们的工资水平也相对较低。以著名的连锁企业沃尔玛为例,在其总数 140 万的员工中,55 岁以上的雇员超过了 22 万。根据美国劳工署的统计资料显示,从 1994-2004 年,65-69 周岁的女性就业率从 18%增长到 23%,与此同时男性就业率也从 27%上升到了 33%,这说明老年劳动者越来越成为劳动力市场的宠儿。

在表 5-1 中,老年人力资源开发程度最高的是日本,紧随其后的就是美国,这离不开美国政府出台的关于老年人就业的相关法律和政策。美国曾出台了世界上第一部《终身教育法》,后又制定了一系列的法律如《美国老年人法》、《禁止歧视老年人法》等,逐渐构建一套完整的老年人就业法律保护体系。

5.2 对中国的启示和经验

5.2.1 实行职业培训计划

政府可以为老年人群体专门打造一套职业培训计划,和部分企业合作创造一些岗位,教授老年人群体一些关于这些岗位专业知识和技能,并且授予相应的能力结业证书,证明他们的工作能力。同时鼓励老年人进行自主创业,免费开设创业培训班,激发老年人的创业热情,同时传授一些创业必备的经济法律知识,最关键的就是给予老年人创业补贴,对于正在创业且手续全面的老年人,可以发放一定的补贴金或者专门创建一个网站宣传老年人创业项目,鼓励投资人入股,提高老年人的创业成功率。

5.2.2 发挥社会和社区的力量

在中国,老年人退休之后与其联系最为紧密的就是社区了,在社区规划的时候要充分考虑到当前人口老龄化的情况,既要建设一批老年人的活动中心,也要社区和政府拨款建设一个老年人就业介绍机构。活动中心不仅需要建设老年人的文娱场所,还需要加强老年教育的意识,有条件的创办老年大学,没条件的就开设老年图书室,培养社会上终身学习的意识,也有利于老年人再就业的知识技能需要。

此外,社区的老年人就业介绍机构可以争取一些企业加入,给予雇主一些补贴,开设老年人专属的岗位,宣传老年人就业的必要性,定期举办一些职业技能大赛,培养老年人的再就业意识,也给社区想要再就业的一些老人机会。

5.2.3 完善法律政策的保障

目前阻碍我国的老年人力资源开发的一个重要问题就是缺乏有力的法律保障,已有的法律又太过笼统空洞,只有纸上谈兵的意义,并不能落到实处,老年人再就业率

依旧低迷。政府必须要结合实际，积极制定相关政策和法规，规范老年人就业环境，保障老年人就业的社会权益，例如禁止歧视老年人等，消除老年人再就业的后顾之忧。另外还需要充分发挥人口政策的作用，用以调节和优化人口结构，积极应对老龄化进程。政府不仅是要在提高老年人力资源开发率上下足功夫，也要重视改变人口结构，完善人口政策，从法律政策上两头落实老年人力资源开发和人口老龄化。

6 我国老年人力资源开发对策和建议

6.1 转变全社会对老年人力资源的认识

6.1.1 低龄老年人群体是巨大的人力资源宝库

老年群体的潜力是十分巨大的,就从高级专业技术退休人员的角度来讲,80 多万的规模相比在职的高级专业技术人员,比例已经达到了 40%,而且这些技术人员中大部分都是低龄老人,身体健康,精神状况良好,完全有能力继续在原来的岗位上为我国的建设和发展贡献自己的力量,相比年轻劳动力,这些技术工不需要培训就可以直接上岗,他们经验丰富,能力突出,充分利用好这一退休人群可以满足我国经济发展对高层次人群的需要,促进社会经济健康持续发展。其他职业的退休老人也是这样的情况,如此下去,我国的人才流失情况将会越来越严重,本来我国的劳动力资源就十分紧缺,如此发展下去,不仅我国的人力资源开发成本将会持续飙升,而且政府的养老金负担也会加重,导致整个国家的财政畸形发展甚至停滞。

此外,社会也应该转变对老年人就业的态度,不能歧视再就业的老年人,老年劳动力和年轻劳动力应该被一视同仁,老年劳动力也是社会劳动力组成的重要部分,他们所具有的科学文化知识和丰富的知识都为我国经济的快速发展打下了良好的基础,所以在社会上我们要加强对老年人就业平等意识的教育和舆论引导。

6.1.2 老年人不会和年轻人抢工作

当前我国的就业形式比较严峻,许多大学生毕业即失业,有人 would 认为开发老年人资源可能会加大目前就业的困难程度,但实际上,老年人因为体力和精力都比不上年轻人,其再就业的岗位工作强度较小,收入较少,有的时候工作时间还长,而恰恰就是这些岗位都是年轻人都不能接受的,除了部分需要经验和技术的特殊行业需要老年人传授经验,大部分老年人再就业与年轻劳动力并不会形成激烈竞争。

目前我国劳动力短缺根本原因其实是结构性短缺的问题,企业需要具有知识深厚、经验丰富、娴熟技术的人才,而现在的年轻劳动力大多缺乏知识、经验、历练和人脉,因此开发老年人人力资源是弥补了现在年轻劳动力的不足,不仅不会造成更激烈的就业形势,还有利于企业和社会的长远发展。

6.1.3 开发老年人人力资源有助于社会发展

尽管老年人在身体机能上面不能和年轻人相比,但有些老年人还是比较自强的,

退休之后在自己身体依旧健康的情况下希望能继续养活自己,并在自己的知识、经验、人脉和技术上继续贡献自己的一份力量,缓解社会劳动力不足的压力和国家财政养老的负担,社会各界应给予这些老年人高度的支持和关心。

我们必须认识到老年人力资源的巨大潜力,尤其是那些依靠知识和技术的城市,那里退休的老年人一般都是知识密集型人才,能够继续在岗位发光发热。如上文所述,这类老年人退休如果再就业,则不需要进行培训可以直接上岗,省下培训费用和时间,能给企业和社会更快地带来经济效益。现在的年轻劳动力虽然在体力和精力上更胜一筹,但在经验和技术上还缺乏历练,此时就需要老年人起带头作用,给后辈传授知识和技术,帮助年轻一代人快速成长,为日后他们独当一面打下良好的基础。

6.2 政府带头做好保障和政策引导

6.2.1 制定合理的老年人力资源开发目标

目前我国老年人力资源规划这个方面还没有合理的计划,导致近年来老年人工作就业问题层出不穷,部分原因也是政府制度不够完善,存在许多缺陷。我国老年人口的比重越来越大,老年人的教育水平也参差不齐,各个地区的老龄化状况也不尽相同,政府必须从战略的观点重新出发审视这个重大问题,把老年人力资源开发纳入到整体的人力资源开发中去。同时可以广收言论,向社会各界征询开发意见,这样既可以让公众了解到我国目前老龄化形势的严峻,也可以让政府了解到当事人也就是老年群体目前的真实状况和真实诉求。

6.2.2 加快社区建设,推动老年人力资源的开发

如上文介绍,社区是老年人退休之后接触最频繁的地方,老年人在社区里面进行娱乐和生活,为了顾及到所有老年人的需求,社区应该开设工作中介所或者工作介绍服务,满足想要工作的老年人的需求。现实情况却是,许多社区很长时间不进行维护,一些日常基础设施都不能正常运转,更别提工作介绍这种服务了。面对社会 and 政府的号召,社区应该积极响应,把社区重新建设得更加繁荣,积极向所在地政府进行报备和申请资金,使社区养老和社区服务不再是口头上说说,而是落到实处,惠及更多有需求的老年人。

6.2.3 采用弹性退休政策

在上文的德国应对老龄化趋势的措施中,就有针对老年人再就业而提出的弹性退休政策。我国目前沿用的依旧是上个世纪提出的法定退休年龄,随着时代的发展和医

疗卫生水平的提高,我国人口的预期寿命也在不断提高,上个世纪的退休年龄已经逐渐落伍。针对目前我国的老年人力资源开发状况,政府应给予退休之后的老年人重新制定工作规则,例如减少上岗时间,减少老年人的工作量,增加再就业老年人的养老金数额或者福利等,以刺激更多有劳动能力的老年人加入弹性退休的政策中来。

当然我们不能根据预期寿命的延长就采用全体老年人的弹性退休政策,要根据实际情况。首先是老年人本身的意愿,人不是机器,不能无休止的工作下去,我们更注重的是老年人的精神世界,愿意工作的人即使是退休了也会找各种办法重新找到工作岗位;其次社会进步之后,人民生活水平也会相应的提高,至少不用像过去的劳动人民一样辛劳,有了更多的闲暇时间休息,这也是评判社会进步的标志之一;最后我国幅员辽阔,各地老龄化情况和养老政策都不相同,弹性退休政策一定不能一概而论,要具体情况具体分析。

综上,我国目前实行弹性退休政策还是可行的,每个老年人都可以根据自身的情况选择在合适的时间段办理退休手续,这样既可以照顾到每位老年人的特殊情况,关注每位老年人的就业意愿,又能给用人单位更灵活的制度,实施弹性退休的政策之后,雇主们如果缺少高级技术应用人才,可以继续聘用原来的老年员工或者寻找类似的老年员工,而那些不适合老年人的工作岗位也不会被强制要求接纳老年劳动力,造成资源上的浪费。截止目前,我国只有上海有弹性退休的政策和经验,其他老龄化严重的地区也需要加快步伐学习上海的经验一步步摸索出适合本地区的弹性退休政策,迈出这一步将对我国老年人力资源开发工作起到举足轻重的作用。

6.3 提高和加强老年人口素质, 增强就业竞争力

6.3.1 充分发挥老年大学的作用

西方许多国家都倡导过“终身教育”的观念,即使是退休的老年人,也不应该放弃学习受教的权利,但事实却是我国的社区基础设施过于简陋,许多老年人甚至连个安静看书的阅览室都没有,更别说学习与就业有关的知识了。我们应该坚持以政府为主导,以市场资源的合理配置为依托,同时依靠社区或者民间团体的力量,兴办老年教育机构即老年大学。

为了考虑老年人经济负担的问题,老年大学完全可以聘请一些已经退休的专业老师前来授课,这样既可以利用一些老年人力资源,又能够培养一些新的老年人力资源。根据不用需求和不同层次的老年人开展有针对性的技能培训,给老年人提供有用的

建议。聘请一些专门的专家和讲师，给老年人科普养生或者科学文化知识，既可以避免老年人上当受骗，也能给老年人拓展相关领域的最新知识。这种做法不仅能解决老年大学缺少人手的问题，省下一大笔经费，也能增加老年人的社交机会，排解他们心中的孤寂感，维护他们的心理健康。

6.3.2 加强老年人再就业技能培训

尽管老年人中有知识密集型人才，能够被一些高新技术的企业和单位继续聘用，但我们上文讨论过，目前能够再就业的老年人中，有许多仍旧是从事的农林牧渔等第一产业这种体力活，归根究底是因为文化水平不高或者是缺乏一项专业技术，才不得已出卖自己的体力劳动。不仅如此，我国老年人再就业的选择十分畸形，几乎全部的老年人都选择从事第一产业，只有退休前从事的一些政府干员或者技术工才会在再就业中获得一份比较体面的工作。老年人想就业时有更多的选择，就必须接受一些职业技能培训，对那些受教育水平高的老年人也是如此。有的时候老年人确实拥有一些年轻劳动力所没有的优势，但同样老年人所掌握的技术和拥有的观念也同样需要引导更新。上文提及了老年再就业的优势，但是有些老年人不能很好的适应当今信息时代，存在沟通和观念的问题，所以在对老年进行职业技术培训的时候同样要注重老年人的沟通技巧和观念更新，减小他们在当今职场遇到的阻力。

6.4 拓宽老年人人力资源开发渠道和深度

6.4.1 设立老年人人力资源市场

目前我国老年人就业的形式主要是以下的几种：一是小时工，许多老人会在一些工厂或者社区内做一些保洁或者家务等小时工的工作，这种形式的工作在城镇老年人中较为常见，但是这种工作形式并不受法律的保护，老年人的就业权益还是容易被侵犯；二是继续留在原单位工作，这种形式的就业虽然给了老年人和退休前一样的待遇，但是容易遭到年轻劳动力的歧视，最终因为心理压力过大而辞职；三是参加社会活动或者社会公益性团体，这种形式的工作比较正式，而且有法律的保护，但是申请加入的手续较为复杂，很容易打击老年人的积极性。因此对于相关部门来说，最重要的就是帮助老年人设立一个专门的劳动力市场，将原本的老年劳务市场从本地的人力资源市场中脱离出来，并设立相关的法律保护老年人的就业权益。另外，在社会团体和社会公益活动中，可以针对老年人进行一些程序和手续上的简化，保护老年人积极参与的热情，提升他们的个人满足感。

6.4.2 组织开展老年产业

随着我国老年人口的不断增加,关于我国老年人群的服务业和护理业存在着广阔的市场,尤其在老年人的健康方面。老年人是相对来说多病的群体,一般来说老年人会通过求助医疗机构的帮助来检测自己的身体健康状况,而医院不可能抽派大量的医疗人手去时刻照顾老年人群体,这时候,可以聘用一些身体健康的低龄老年人去照顾一些年纪比较大的老年人,并且同为老年人,可以在心灵上达到一种相互慰藉的效果,比普通的医疗护工效果更加突出,也解决了部分老年人再就业的问题。除了医疗产业之外,如上文中提到的老年大学、家政和社区工作者等也都可以其中找到老年产业并加以利用。

6.4.3 构建人力资源开发网络平台

如今,各种网络招聘平台和网站层出不穷,但纵观全网,很少发现有专门为老年人设立的招聘平台,其中一个原因就是网络普及率在老年人群中不高,有许多老人并不会用手机和电脑,还有个重要原因就是当今社会对老年人力资源开发的轻视,没有看到这个群体的潜力。为了更全面的开发老年人力资源,全国各个省、市应设立老年人才信息库,搞好老年人才的情况调查,根据老年人的技能差异和学历差异建设老年人才数据库,以此为出发点将老年人的信息建立起一个信息网络,让每个单位都能通过这个信息网络看到老年人的信息,找到适合为本单位工作的老年人。同时各级政府单位也可以从中获得老年人资源信息,指导政策的制定,帮助有一技之长的老年人流向匹配的工作岗位。

结束语

本文首先综述了研究背景及意义、相关文献、研究对象与主要问题以及研究方法与研究思路，其次介绍了人口老龄化、老年人力资源的概念，概述了人口转变理论和人力资本理论。之后进一步分析了本文的研究对象，即我国老年人力资源开发的现状，从老年人现状、人口老龄化趋势和老年人力资源开发中的问题三个方面进行展开。根据上文的解析得出当前老年人力资源开发的必要性和可行性，同时分析并研究国外典型国家对于老年人力资源开发的态度和措施，最后依据我国的国情，提出一些对于老年人力资源开发的建议和对策。

本文的不足之处在于分析群体过于庞大，缺乏代表性，没有就具体某个地区的老年人作为研究样本，搜集的资料可信度有待加强，资料的种类还应继续扩充。

致 谢

值此论文完成之际，衷心感谢我的导师刘琳老师无微不至的关心与悉心指导。在论文写作中遇到各种障碍和困难，每一步都得到了刘琳老师的引导和帮助。从论文选题、论文框架设计，到论文过程中的纠正问题，到最后论文定稿，老师都提供了莫大的帮助。也正是在刘琳老师的指导和帮助下，我的论文才得以顺利完成。

回顾大学四年学习生涯，我要感谢商学院所有老师，老师们不仅在学业上给以精心指导，同时还在思想、生活上给以无微不至的关怀，在此谨向老师致以诚挚的谢意和崇高的敬意。

此外，我还要感谢我的舍友和朋友对我论文写作的帮助，在和他们不断交流和讨论中，拓展了我的写作思路，也帮助我解决了一些现实难题。

最后，感谢我的家人对我学习的支持，感谢学院四年来对我的培养和帮助！

参考文献

- [1]原新,金牛.在国家战略体系中积极应对老龄社会问题[J].人口研究,2021,45(02):3-12.
- [2]涂永前,金旻祺,张晨,刘洽言,程帆,李可心.城镇低龄老年人力资源开发的影响因素及供需匹配研究——基于北京、天津和济南的调研[J].创新,2021(1):9-23.
- [3]陈晓黎.老年人力资源再开发的可行性及路径研究[J].淮南职业技术学院学报,2021(4):130-133.
- [4]曹聪灵,肖国安,徐邵蕊,周小渝.人口老龄化对经济高质量发展的影响——基于财政可持续视角[J].财经理论与实践,2022(1):114-122.
- [5]李明广,谢众.人口老龄化对企业出口国内增加值率的影响研究[J].西北人口,2022(1):100-115.
- [6]曹晓旭.人口老龄化、健康投资与经济高质量发展[J].合作经济与科技,2022(3):20-22.
- [7]纪新展.整体性治理视域下的老年人力资源开发:发展困境与治理原则[J].行政事业资产与财务,2021(9):46-48.
- [8]李光,李红霞.积极老龄化视域下老年人力资源开发的策略[J].中国成人教育,2020(8):8-11.
- [9]方志.社会发展呼唤老年人力资源开发[J].团结,2020(6):31-34.
- [10]李婉若.积极老龄化视角下江苏省低龄老年人力资源开发[J].商业2.0经济管理,2021(3):0093-0093.
- [11]全俊戈,陈宁.中国老年人力资源开发的路径选择[J].中共乐山市委党校学报,2021(6):93-97.
- [12]高琳.人口老龄化背景下低龄老年人力资源开发研究[J].农村经济与科技,2021(2):197-198.
- [13]李芳蓉.人口老龄化背景下低龄老年人力资源开发研究[J].经济研究导刊,2022(3):114-116.

-
- [14]李光, 马瑞廷. 生产性老龄化视域下低龄老年人力资源开发研究[J]. 中国成人教育, 2021 (24): 8-12.
- [15]刘青青. 老龄化背景下老年人力资源开发对策研究[J]. 决策探索, 2020 (22): 10-12.
- [16]Ariane Ophir, Jessica Polos. Care Life Expectancy: Gender and Unpaid Work in the Context of Population Aging[J]. Population Research and Policy Review, 2022(41):197-227.
- [17]蒲玉娟. 我国老年人人力资源开发对策研究[D]. 陕西科技大学, 2014.
- [18]金易. 人口老龄化背景下中国老年人力资源开发研究[D]. 吉林大学, 2012.