

积极老龄化视域下老年人力资源开发研究

吴琪

南京林业大学人文社会科学学院, 江苏 南京

收稿日期: 2024年11月21日; 录用日期: 2024年12月19日; 发布日期: 2024年12月27日

摘要

随着中国老龄化进程的加快, 即使中国作为人口大国也将面临劳动力供给不足、养老资源短缺等问题。本文聚焦于老年人力资源的开发与利用, 探讨了其现状、阻碍及对策。通过有效开发老年人力资源, 不仅可以缓解劳动力短缺问题, 还能促进老年人的社会参与和自我实现。随着医学的进步, 人均寿命不断提高, 老年人群体在逐渐壮大。将这样庞大的资源利用起来, 不会造成浪费。老年人力资源开发正面临着诸多挑战, 促进老年人再就业需要整个社会的通力合作。

关键词

老龄化, 老年人, 老年人力资源开发, 再就业

Research on the Development of Human Resources for the Elderly from the Perspective of Active Aging

Qi Wu

Faculty of Humanities and Social Sciences, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: Nov. 21st, 2024; accepted: Dec. 19th, 2024; published: Dec. 27th, 2024

Abstract

With the acceleration of China's aging process, even China, as a country with a large population, will face problems such as insufficient labor supply and shortage of pension resources. This paper focuses on the development and utilization of human resources for the elderly and discusses its current status, obstacles, and countermeasures. Through the effective development of human resources for the elderly, we can not only alleviate the problem of labor shortage, but also promote the social participation and self-realization of the elderly. With the advancement of medicine, the average life expectancy is increasing, and the elderly population is gradually growing. Utilizing such a huge number of resources will

not be wasted. Of course, the development of human resources for the elderly is facing many challenges, and promoting the re-employment of the elderly requires the full cooperation of the whole society.

Keywords

Aging, The Elderly, Human Resource Development for the Elderly, Re-Employment

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

党的二十大报告提出要深入实施人才强国战略，要“求贤若渴，不拘一格，把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来”、“实施渐进式延迟法定退休年龄”、“实施积极应对人口老龄化国家战略”[1]，应对人口老龄化已上升为国家战略。根据 2020 年第七次全国人口普查的数据，中国老龄化程度达到 18.7%。我国 65 岁及以上老年人口占比从 2000 年的 7% 上升到 2022 年的 14.9%，具有“未富先老”、“未备先老”、“未康先老”等特征[2]。

我国进入老龄化社会已经几十年了，我们已经深刻地感受到了老龄化带来的弊端。要妥善处理老年人的问题，使其不断地向善的方向发展。研究老年人再就业问题，解决现实存在的情况在人口老龄化少子化的大环境下，能够合理利用劳动力，充分发挥老年人的剩余价值，让他们继续发光发热，解决社会经济问题，达到个人与社会共赢的局面。老龄化的社会是存在许多问题的，像“空巢老人”就属于其中一项。像这样人文关怀类的社会问题是很难改变的，青年人仅仅是在高压工作环境下就已经筋疲力尽了，很难分出精力在老年人身上。只有让老年人“走出来”，才能缓解他们内心的孤独感，这时候让他们加入工作不失为一个好方法。老年人再就业能够打破老年人的孤独感，还能带来工作荣誉感，同时这份工作的薪酬还有利于提高他们的生活质量。在当今社会发展老年人力资源，已经成为当务之急。

2. 相关概念和文献综述

2.1. 核心概念

2.1.1. 积极老龄化

“积极老龄化”这一概念最早于 1997 年由西方七国在美国召开的丹佛会议上提出，2002 年世界卫生组织正式定义了这一概念，并以“健康、参与、保障”三大要素为核心理念提出了一系列促进积极老龄化的措施[3]。

积极老龄化的概念就是提倡老年个体的自我觉醒。积极向上的不只是身体上，也包括技能、思想以及知识的不断追求。只有这样，才能让每个人在不同的年龄阶段，都保持着对生命的热情和朝气，为社会创造出更多的社会价值。

2.1.2. 老年人力资源开发

老年人力资源开发是指采取各种措施充分挖掘 60 周岁以上老年人力资源具有的知识、经验、技能、体力等方面的潜力并使他们更好地为中国式现代化宏伟目标的实现发挥自身价值的过程。老年人力资源能够在保持身体健康、身心愉悦的情况下为社会经济的高质量发展作出更大贡献。老年人力资源开发通

过老年大学、老年培训等形式加强老年继续教育，让老年人形成新的服务社会的能力。

2.2. 布迪厄资本理论

本次老年人力资源开发研究中，主要以布迪厄资本理论为基础，研究老年群体与经济资本、文化资本和社会资本之间的关系。

资本是由劳动积累起来的，这些劳动能够同时以物质和形式这两种形式积累着。布迪厄资本的基本类型有三种，即经济资本、文化资本和社会资本，这三种类型之间可以互相转换、互相辅助。老年人在退休之后，可以依靠退休金、储蓄等经济收入，老年人就可以成为一种经济资本。

文化资本是社会再生产的重要因素，具有三种具体形态：一是具体的形式，表现为个人性情和秉性；二是客观的形式，表现为各类文化产品；三是体制的形式，表现为各类学术资格[4]。

老年人在文化资本中也有重要性，老年人所具备的知识、技能、经验是他们参与社会的重要基础。向社会传播文化、传递社会经验，给社会带来更多价值。老年人的社会资本也不容小觑，他们的社交网络、社会参与，也可以为他们提供更多的机会和资源，让他们更好地融入和参与社会。

2.3. 文献综述

随着中国人口老龄化的日益加剧，传统的老龄化观念正在逐渐转变为积极老龄化的观念。积极老龄化强调了老年人需要积极参与社会生活、保持健康的身体，以及发挥出他们自身的潜能。积极老龄化强调老年人群的社会价值，鼓励他们参与社会活动和再次创造价值，让老年人获得更多自尊、自信和满足感。

杨一诺等人发表的文章中也提到了从健康老龄化转变为积极老龄化的观点[5]。闫志俊等人认为，人口老龄化将会成为社会发展的重要趋势，这对整个社会是挑战，同时也是机遇。目前，积极应对人口老龄化已经成为了国家发展的重要战略之一[6]。黄丽芬提出，积极老龄化就是真正地消除“老年歧视”，构建一个年龄友好、互相包容的社会环境；健全法律法规，创造年龄包容的政策环境；系统联动多元主体，提供契合长者需求的服务环境；充分地关照老年人群，构建平等的、没有歧视的城乡环境，充分激发老年人的潜能，释放“年龄平等红利”和“长寿红利”，绘制新时期中国老年生产资源发展蓝图。开拓健康、参与保障的老年发展模式[7]。梁淑雯等人则认为，积极老龄化不仅仅是老年人本身价值上的一种体现，更是优化社会结构所必需的[8]。

“老吾老，以及人之老”作为一个正常公序良俗，但目前老年人不受尊重问题依旧普遍在社会中存在，老年人不是简单的“问题”，还可以是“资源”。潘莹莹认为，积极老龄化是转“老年负担”为“老年红利”[9]。将老年人才转化为社会资源，让老年人重新步入社会，继续发光发热。

在布迪厄资本理论看来，开发老年人力资源也是属于社会现象中的社会参与现象，更是社会的一大资源。宋晓莹等人发表的文章中提到中国老年人力资源总量很大并快速增长的。要将老年人的问题进行积极方向的转化，让老年人才成为社会资源。积极老龄化主要强调老年人要积极参与社会生活、保持健康的身体和活力，以及发挥自身的资源和智慧。它强调老龄人群的资源价值，鼓励他们的参与和贡献，促进老人的自尊、自信和满足感。从思想、政策、社会环境等多个方面分析老年人再就业的可能性和所面临的问题，提出方法和对策能够让老年人在家庭、思想、社会的束缚中走出来[10]。积极面对老龄化问题，合理开发老年资源，能够给社会发展提供巨大动力，构建积极、向上的新模式。

3. 老年人力资源开发的现状及问题分析

3.1. 老年人力资源开发的现状

随着人们寿命的延长和老龄化问题的加重，关注和挖掘退休老年人力资源的重要性日益显现。开发

退休人力资源不仅仅是为了解决老年人的就业问题，更是为了充分利用他们的经验、知识和技能，为社会和企业的发展作出贡献。在社会层面，开发退休人力资源可以提供更多的就业机会，缓解就业压力和社会养老负担，促进社会和谐稳定。如表 1 和图 1 所示，在 2021 年的第七次人口普查中，60 岁及以上人口占总人口的比例为 18.7%，超过了青少年和儿童。尤其是与第六次人口普查相比，60 岁及以上人口暴涨 5.44%，而青壮年人口减少 6.79%。这无疑说明老年群体的逐渐庞大和青壮年劳动力的减少。在经济层面，开发退休人力资源可以发挥他们丰富的经验和专业知识，提高企业的创新能力和竞争力，推动经济可持续发展。开发老年人才是具有重要的社会义务和使命的。

Table 1. Age composition of the national population in the seventh census
表 1. 第七次人口普查全国人口年龄构成

年龄	人口数(人)	比重(%)
总计	1,411,778,724	100
0~14 岁	253,383,938	17.95
15~59 岁	894,376,020	63.35
60 岁及以上	264,018,799	18.7
其中：65 岁及以上	190,635,280	13.5

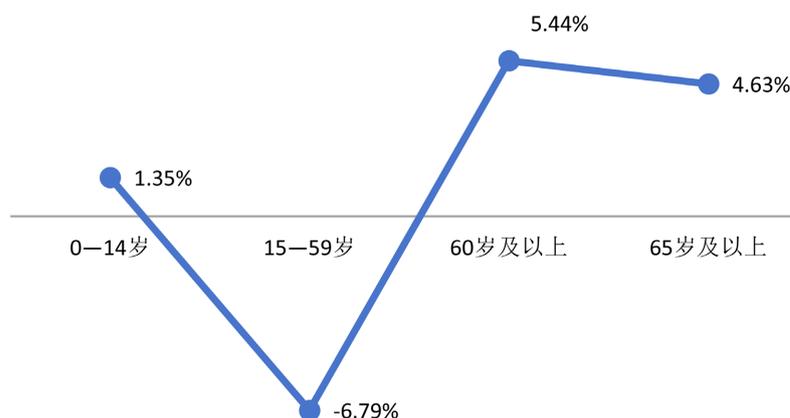


Figure 1. Change ratio of the seventh population census to the sixth population census
图 1. 第七次人口普查相对于第六次人口普查变动比率

开发企业退休老年人才，既有社会意义，又有历史价值。发展老年人力资源，有利于增加社会的就业，减轻国家的养老负担，很大程度上维持了社会和谐与稳定。对企业来说，通过发展企业的退休人力资本，可以增强企业的创新与竞争优势，节省人力资源成本，增强企业的社会责任感与声誉。同时，开发退休人力资源也存在着一定的机遇与挑战，这就要求企业与社会要有一个合理的政策与战略，使之能够充分发挥其应有的作用。在积极老龄化视域下，开展企业退休老年人力资源开发研究，为组织与社会发展提供新的思想与方法。只有充分挖掘老年群体的潜能，强化老年群体的参与与发展，才能有效地分配老年群体的人力资源配置，提高其组织绩效。从积极养老的角度出发，对推动社会和谐发展，实现老年人幸福生活具有重要意义。

3.2. 老年人力资源开发的问题分析

介于政策、社会观念、老年人自身条件等多个方面，老年人力资源开发在现实中面临着诸多问题和

挑战。政策的缺少、社会的不友好以及老年人自身条件等因素，在一定程度上影响了他们参与社会工作的能力和意愿。此外，一些老年人可能缺乏必要的技能和知识，无法适应现代职场的需求。同时，他们也可能面临着家庭责任、健康问题等多重压力，无法全身心地投入到人力资源开发过程中。相对而言，老年人作为弱势群体，就需要我们对于老年人人力资源开发给予越来越多的关注。

3.2.1. 老年人再就业保障制度不健全

就目前而言，我国还没有建立起完善的老年人才开发的系统，市场上基本上也没有专为老年群体提供就业服务的组织和机构。在这一环境下，使得老年人将会在就业过程中面临许多不公平现象。老年人的权益无法得到合法化，让老年人这一群体遭受社会歧视，让本就弱势的群体更加弱势。老年人再就业缺少政府政策的支持和保护，使得老年群体的利益无法得到合法保护，老年人力开发难以进行下去。

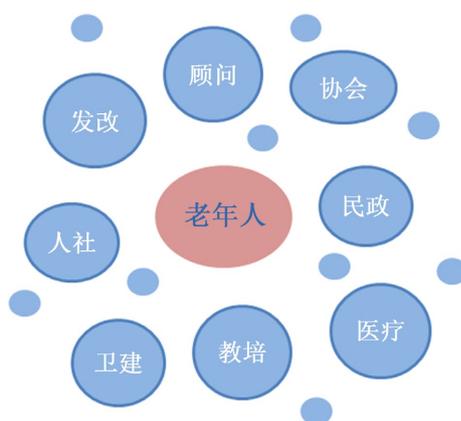


Figure 2. Management departments of the elderly
图 2. 老年人管理部门

在我国，管理老年人的部门非常分散，如图 2 所示，其职责分散到发改、人社、民政、卫健等工作单位中去，甚至已降至需要跨行工作。这样分散的管理机制，每个工种的侧重点又会不同，无法做到有效管理。这就需要一套有效且统一的管理体制机制来统筹协调老年人人力资源开发。

即使有一些与老年人再就业相关的政策文件，但它们往往比较笼统，不能够具体地实施起来。凭借现有的政策体系，是没有办法很好地处理老年人再就业问题的，这就使得目前我国老龄人力资源开发活动进入举步维艰的状况中。就算这些政策可以执行，但过程中存在诸多障碍，如资金短缺、部门间协调不足等，这些都会导致政策效果大打折扣。

市面上更是缺乏对老年人人力资源的价值评估体系，使得老年人的技能和经验在就业市场上难以得到充分的认可和利用。缺少评价机制，更是使对老年人的有效管理失去了准头，导致老年人人力资源的开发和利用缺乏系统性和持续性。

3.2.2. 老年人再就业社会认同度低

在传统观念的影响下，老年人应该安享晚年这一观点得到了广泛的认同，而不是继续参加工作。老年人人力资源开发中，大众对于老年人再就业的不认同主要源于以下几个方面：

1) 对老年人的年龄歧视

在一般社会中，大众存在着对老年人的年龄歧视，认为他们已经过时，无法适应现代社会的快速发展。这种观念导致了老年人在就业市场上遭受排挤，难以发挥他们的真正才能和经验。在当今社会上对老年人的年龄存在普遍的歧视，认为他们不再适合参与社会工作，这种观念严重阻碍了老龄人才的开发

和利用，老年人重返职场将会受到严重打击。

2) 传统社会观念影响

在我国传统文化中，老年人就是应该颐养天年、享受天伦之乐的，他们被视为应该退休并享受生活的人群，而不是继续参与社会工作。这种传统观念影响了社会对老年人再次就业的认知度和包容度。很多人，包括老年人自身，都认为老年人应该退休并享受晚年生活，而不是继续参与社会工作。这种角色定位固化的观念也限制了老年人才的开发。

3) 缺乏宣传和教育的

在发展和利用老年人力资源方面，宣传和普及强度稍弱。很多人并不懂得老人的潜能与价值，也不懂得怎样将自己的才干与经验加以运用。很多人忽视了老年人力资本的价值，如经验、技术、知识等。由于人们对老龄人口的认识不足，也造就了老龄人才的忽视与浪费。

3.2.3. 老人信息获取困难，难以回归职场

由于退休老年人淡出职场，回归家庭，这也导致老年人与企业、社会之间缺乏有效的信息流通渠道。老年人难以获得实时的就业信息，相对而言，企业与社会也难以寻找到愿意重返职场的老年人。这让有继续工作愿望的老年人难以找到自我实现的途径，同时企业与社会还在培训新员工造成更多的成本和周期压力，白白浪费社会资源。当然老年人信息获取困难还包括下面这几个方面：

1) 老年人难追科技潮流：随着科技的进步，大部分的就业信息和服务都转移到了线上。现在最方便最值得自豪的就是可以通过手机就能够解决生活中的大部分需求，然而，这对于老年人来说是不熟悉或不会使用的技术工具，老年人追赶不上技术的潮流，从而无法有效获取就业信息。

2) 信息渠道有限：以往老年人的生活方式应该是通过报纸、电视、公告等局限的方式来获取就业信息。但是这些渠道可能无法提供足够、合适、及时的工作机会。与此同时，像网上平台、职业介绍所这样的机构，几乎没有一家会将招募老人的广告公布于众，导致老年人难以找到合适的就业信息。

3) 信息不对称：公司和老年人双方收集的信息是有差别的，这可能导致老年人在求职过程中缺乏自信，不愿意主动寻找就业信息。企业可能更倾向于通过年轻人或中介机构来寻找劳动力，而老年人则可能难以接触到这些资源。

3.2.4. 老年人受家庭、健康因素影响牵制

在工作中，老人往往受限于自己的身体状况和承担的责任。有些老年人由于身体状况而无法从事许多工作，有些老年人由于要照料家庭，因此很难将全部精力投入到工作中。

老年人在进行职业选择时，常常受到家庭因素的影响。而有配偶的老人，其财务压力也更大，他们会以重新就业的方式来增加收入，缓解生活的压力。此外，老年人和子女的经济支持关系也会对其职业选择产生影响。如果老年人在获得子女经济支持方面遇到困难，或者他们需要为子女提供经济支持，那么他们宁愿继续工作。这种现象反映出，老年人希望通过工作来减轻子女的负担，并尽可能地给予子女经济帮助。

另外，老年人的身体状况对其重新就业也有较大的影响。越是健康的老人，留在工作和重新雇用的可能性就越大。身体好，就是有足够的精力去工作。与此相反，长期患病的老年人更可能因疾病而放弃工作。此外，老人的身体状况也会影响到他们的职业选择。例如，患有高血压的老人，就不能从事高强度的体力劳动，就业的空间就有限。

4. 老年人力资源的对策建议

在老年人力资源开发上还面临着诸多问题，为解决这些问题，需要制定完善的政策，提高社会对老

年人再就业的包容度和认知度，建立有效的老年培训机制，激发老年人自我完善和学习的动力，让老年人更快地融入到这个快节奏社会中来。通过各种措施一点点地解决老年人再就业所面临的问题，扫清老年人再就业路上的障碍。提高老年人在社会上的影响力，促进老年人积极参与社会经济活动，为人力资源发展贡献更多力量。

4.1. 构建老年再就业制度框架

在企业和社会实现可持续发展的大背景下，如何有效发挥老年人力资源，是完善老年人再就业保障体系、实现企业和社会可持续发展的当务之急。目前，我国老年人才开发和利用正面临着许多问题，首要的是缺少相应制度支撑。因此，建立健全的养老人力资源管理体系显得尤为重要。

让老年人再次工作是一项浩大的工作，单凭一己之力无法完成的，需要政府、个人和社会的齐心协力。第一，要增强老年人口的再就业观念，各级政府要结合当地的实际，继续强化政策引导，让老年人再就业成为趋势。第二，老年人能够在不占用青年人的工作岗位前提下，针对退休员工制定返岗政策。让老年人能够作为一支后备力量。第三，出台老年人就业保障法，保障老年人在劳动活动中的合法权益，让老年人再就业没有后顾之忧。第四，建立新型退休制度，科学划定退休年龄。低龄老人被污名化，能力不足、思维僵化、自我否定。我们应该让更多的社会群体关注到老年群体，为老年人再就业创造良好的政策和社会环境。同时，我们要正确积极乐观对待老人就业，不要对老人行为进行干预。

4.2. 提升社会认知关注度

就目前而言，老年人就业时是面对许多歧视问题的，我们需要正确看待老年人就业。虽然传统的孝悌思想并没有问题，但是对于老年人再就业问题应该是由老人自己决定，他们首先是他们自己，然后才是父母，他们有追求自己生活的权利。

作为青年人，我们应该给予理解和信任。打破传统观念，让他们实现真正的自我。作为子女，应该在精神上给予支持。老年人就业不只靠个人，而是要政府、社会以及个人共同努力的。老年人再就业是一项积极有效的改进社会经济的方法，应该让大众理解并支持老年人重返职场计划，充分调动老年人的工作积极性，这样就可以让老年人力资源发挥最大作用。

因此，在对养老人才的发展进行研究时，应充分考虑每位老年人的实际需要。每一位老人都是独一无二的，因此，企业要根据每位老人的特点，为其设计一套灵活的、选择性的发展方案，使其拥有更多的发展机遇。营造一种跨越时代的沟通、合作、积极的工作氛围，为新老同事搭建交流的桥梁。通过建立团队活动和跨部门合作等方式，使不同年龄段的员工能够互相学习，互相交流，共同提高，实现知识的传承，优势互补。

与此同时，还要根据老人的技术和身体状况，为他们提供适宜的工作环境和工作安排。比如，灵活安排工作时间、工作地点，为高龄职工创造合适的工作条件，并给予适当的待遇，以满足高龄职工的工作和生活需要。

4.3. 搭建信息服务高效平台

建立可以有效改善企业退休老年人力资源开发的制度，并提升制度执行的效率，进一步推动积极老龄化视域下企业退休老年人力资源的发展与利用，为社会的可持续发展作出积极的贡献。首先要建立起专门负责老年人才管理工作的专业团队。在企业内部组建老年人力资源开发的专项团队，由专业人员负责制定和执行相关的制度和政策，并且专人负责监督确保制度能够得到有效执行。让老年人可以在企业中得到真正的关怀和认可，这将有助于老年人再就业的积极性。这样积极地应对可以让老人获得更多的就业机会，帮助他们更好地适应社会环境。同时，建立起一个专业的人才管理团队，能够推动企业和员

工的共同进步。

其次需要建立起全国性的老年人力资源资料信息库，广泛地收集老年人的个人信息、技能特长、求职意愿等数据，为公司提供方便的人才信息搜索服务。并通过引入信息化技术，建立人力资源开发的信息管理系统，方便对企业退休老年人进行全过程管理，大大提高开发效率。收集到的大量老年人力资源信息，能够真实反映出我国的老年人力资源情况，更加科学有效地整理和利用。

最后就是加强监督和评估，建立相应的检查机构，定期对老年人力资源开发的制度执行情况进行检查和综合评估，及时发现问题并采取措施进行改进。不断提高社会对老年人的关注度，让老年群体政策能够得到广泛监督，确保政策的顺利执行。同时，在这个信息大爆炸的时代，收集老年人信息后要保密，确保老年人的隐私和权益得到切实保护。

4.4. 强化培训教育提素质

退休并不代表要放弃学习与成长，应让老年人有更多的机会学习进步，并鼓励他们参与到社会实践和老年培训中去，来增强他们的技能及知识储备。建立知识分享平台，加强青年员工与老年员工之间的沟通与协作。政府与企业要加强对老年人的职业技能培训，提高他们在就业市场上的竞争力，更好地满足市场的需要。建立起针对老年人的就业服务中心，为他们提供职业咨询、就业指导、求职推荐等一系列服务，让他们能快速适应工作岗位。

通过开办老年大学、举办老年教育培训班等途径，加强对老年群体的培训，不仅能提升他们的个人素质，还能促进他们的社会交往和心理健康，进而推动整个社会的和谐发展。这些活动为老年人提供了持续学习和自我提升的平台，有助于他们跟上时代的步伐，保持对生活的热情和活力。同时，为了满足不同老年人的需求，学校可以设立多样化的课程，涵盖文化、艺术、科技、健康等多个领域，让老年人可以根据自己的兴趣和需求进行选择。此外，返聘具有特殊技能的老人来当老师，不仅可以解决师资问题，还能让老年人在传授知识和技能的过程中获得成就感和满足感，进一步促进他们的心理健康和社会参与意愿度。

开办老年人就业指导 and 心理辅导课程，使他们不再迷茫，能更好地规划其事业。在此基础上，本文提出了一种新的就业辅导模式，旨在帮助老人更好地评估其自身的价值，为其制定个性化的生涯计划。能为老人提供更好的忠告。协助年长者掌握现时的工作动向。而心理辅导则可以减轻老人在就业过程中的紧张感，纾解他们的忧虑，藉由整理情绪，建立自信。让年长的人在找工作的过程中能有一个正面的态度。

5. 结语

社会和企业都应重视积极开发老年人力资源的重要作用，把老年人力资源建设作为社会资源发展的一大重点。在此基础上，针对这些老年人进行了科学的干预，并对他们进行了针对性的管理。要突破人们对老年人的固有认识，让其在企业中更好地发挥他们的能力。通过对工作任务的合理安排与训练，提升老年人的工作满足感与幸福感，充分发挥他们的工作潜能。建议企业建立完善的老年人返聘体系，重视老年人工作制度的实施与监管。

本研究期望能在未来深入探讨不同产业、不同企业的养老人力资源发展的异同，并对其进行更精准、有效的指导。通过对我国企业开展养老人力资源建设的实践进行剖析，归纳其成功的模式与战略，进而提出相关的政策建议。同时，也可以对企业的养老服务体系进行改革与完善，从而为企业的养老服务体系提供一个更加完美的架构。

参考文献

- [1] 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[J]. 党史博采, 2023(22): 46.

- [2] 杨菊华, 靳永爱. 人口社会学[M]. 第2版. 北京: 中国人民大学出版社, 2020: 175-183.
- [3] 袁希. 积极老龄化视域下我国老年教育的回顾、反思与前瞻[J]. 职教论坛, 2021(11): 123-128.
- [4] 薛晓源, 曹荣湘. 文化资本、文化产品与文化制度: 布迪厄之后的文化资本理论[J]. 马克思主义与现实, 2004(1): 43-49.
- [5] 杨一诺, 曹静, 陈心茹, 等. 城镇低龄老人再就业意愿及影响因素实证分析——以杭州市城区为例[J]. 科技创新与生产力, 2021(12): 61-64.
- [6] 闫志俊, 王年. 人口老龄化背景下江苏省低龄老年人力资源开发体系构建研究[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2018, 20(6): 14-16.
- [7] 黄丽芬. “老人不老”: 家庭转型背景下农村低龄老人的角色认知和功能适应[J]. 重庆社会科学, 2019(9): 38-48.
- [8] 梁淑雯, 李录堂. 低龄老年人力资源再开发方式探究——基于中国老年社会调查数据[J]. 理论导刊, 2018(2): 78-84.
- [9] 潘莹莹. 积极老龄化视域下低龄老人再就业问题研究[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(19): 53-55.
- [10] 宋晓莹, 曹洁. 积极老龄化视域下社会网络对老年人再就业的影响效应研究[J]. 中国矿业大学学报(社会科学版), 2021, 23(4): 63-78.