

数智赋能低龄银发高知人才资源的开发与再就业研究

陈慧清

西南交通大学材料科学与工程学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年8月27日; 录用日期: 2025年10月10日; 发布日期: 2025年10月21日

摘要

数字技术在赋能低龄银发高知人才资源的开发与再就业方面存在社会认知固化与政策法律有待完善、数字技术应用与适应性问题、数智服务体系与信息共享平台支持不足、数据安全与隐私保护等问题。文章主要从摒弃错误认知、加强数字技能培训、搭建供需信息共享平台、强化数据安全与风险防控几方面提出实施策略。数智赋能低龄银发高知人才资源的开发与再就业仍有巨大的发展空间。

关键词

数智赋能, 低龄银发高知人才, 人力资源, 开发与再就业

Research on the Development and Re-Employment of the Young Elderly Talents Resources Empowered by Digital Intelligence

Huiqing Chen

School of Materials Science and Engineer, Southwest Jiaotong University, Chengdu Sichuan

Received: August 27, 2025; accepted: October 10, 2025; published: October 21, 2025

Abstract

There are problems in the development and re-employment of the young elderly talents resources empowered by digital technology, such as the solidification of social cognition and the need for improvement in policies and laws, the application and adaptability of digital technology, insufficient

support from digital intelligence service systems and information sharing platforms, as well as data security and privacy protection. This article mainly proposes implementation strategies from several aspects, including discarding wrong perceptions, strengthening digital skills training, building a supply and demand information sharing platform, and enhancing data security and risk prevention and control. There is still huge room for development in the development and re-employment of the young elderly talents resources empowered by digital intelligence.

Keywords

Digital Intelligence Empowerment, The Young Elderly Talents, Human Resource, Development and Re-Employment

Copyright © 2025 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

随着人口老龄化的加剧，低龄银发高知人才成为人才队伍中不可或缺的重要构成部分，是一座亟待开发的“智力富矿”。如何有效激活这部分身体健康、有专长、有意愿的低龄银发高知人才继续发挥作用，成为应对人口老龄化、推动社会创新发展的重要课题。新一代数字技术的快速发展为此带来了新的解决方案和广泛应用。本文旨在探讨数智技术如何赋能低龄银发高知人才资源的开发与再就业，以促进老年人才就业、提高社会经济效益提供参考。

2. 相关概念界定

“数智赋能”作为新概念，其定义尚不十分清晰，通过相关文献资料可以理解“数值赋能”是由“数智”和“赋能”结合构成。“数智”是由互联网技术发展产生的，其核心意思是数字智慧化和智慧数字化[1]，“数”是“智”的原料，“智”又推动“数”的应用[2]，是信息科学应社会之需所产生的结果[3]。“赋能”一词有学者认为是指个体或组织对客体赋予能量，使之增加力量以实现某一目标[4]。在数智化时代，“数智赋能”是指利用大数据、人工智能、云计算等新兴技术为核心，通过智能化的数据分析与处理，帮助产业、企业、机构等实现数字化转型和智能化升级的过程。

“低龄银发高知人才”是指那些身体健康、年龄在 60 至 69 岁[5]具有高学历、高职称、高水平且在各自领域积累了丰富的专业知识、经验和技能的离退休老人[6]。

3. 数智赋能低龄银发高知人才资源开发与再就业具有重要意义

3.1. 缓解人才短缺问题

随着人口老龄化的加剧，劳动年龄人口数量减少，劳动力市场缺口日益扩大。同时，年轻人技能类人才数量不足，以及慢就业、不就业观念的影响，使得技能类岗位空缺问题更加突出。低龄银发高知人才拥有丰富的工作经验和专业技能，他们再重新上岗不需要过多培训，而且可以快速高效补充劳动力市场的缺口，缓解企业用工难题[7]，特别是在一些对经验和技能要求较高的教育、科技研发等领域。

3.2. 发挥银发高知人才的专业优势，促进经济发展

低龄银发高知人才在各自领域积累了丰富的专业知识、经验和技能，是社会的宝贵财富。通过数智

赋能,可以更好地挖掘和利用他们的专业优势,为经济社会发展贡献智慧和力量,推动经济社会的发展[8]。他们的参与不仅有助于提升企业的竞争力,还能促进产业升级和创新,为经济社会发展注入新的活力。

3.3. 增加老年人收入, 减轻社会养老压力

低龄银发高知人才的再就业除了可以直接增加他们的工资收入,还可以获得如基本保险、慰问礼品等福利。这些工资和福利在一定程度上提升了他们生活的幸福指数也减轻了他们的经济压力。这不仅有助于提高老年人的生活品质,还能推动银发经济的发展,促进相关银发产业的发展。同时,低龄银发高知人才的再就业可以减轻社会的养老压力,他们的再就业收入可以在一定程度上减轻家庭和国家的养老负担[9]。

3.4. 实现自我价值, 促进银发人群身心健康

对于低龄银发高知人才而言,再就业是他们实现自我价值、展现才华和能力的重要途径。数智技术为低龄银发高知人才提供了一个重新展示自己、实现梦想的舞台,这不仅能提升了银发人才的身体健康和心理上的满足感愉悦感[10],还能激发他们的工作热情和创造力,为社会做出更大的贡献。同时,他们在工作中保持积极的心态和良好的身体状态,从而获得高质量的精神抚慰,减少了因疾病等带来的社会负担,为高品质的晚年生活提供重要的支撑。

3.5. 推动数智技术与银发经济的深度融合

数智技术的发展为银发经济的创新和发展提供了新的机遇。通过数智赋能低龄银发高知人才资源开发与再就业,可以优化银发产业的资源配置,提高服务效率和质量,从而满足老年人群体的多样化需求。同时,可以推动数智技术与银发经济的深度融合,促进银发产业的转型升级和创新发展。这不仅有助于提升银发经济的整体竞争力,还能为老年人提供更加便捷、高效、个性化的服务和产品。

4. 数智赋能低龄银发高知人才资源开发与再就业所面临的主要问题

4.1. 社会认知固化与政策法律有待完善

传统观念将退休认为是退出劳动力市场,忽视这个群体的再就业需求。社会对低龄银发高知人才资源的价值认识尚不充分,重视程度不够,存在开发层次低、资源挖掘不足的问题,往往集中在传统的服务业领域,难以满足高知人才的需求。同时,相关的法律和政策支持也尚待完善,如部分地区规定再就业收入可能影响养老金的发放等,现行相关文件已是20年前制定的,缺乏数智时代针对这一群体的激励措施和保障政策,影响了他们的再就业积极性和参与度[11]。

4.2. 数字技术应用与适应性问题

尽管数智技术为低龄银发高知人才的再就业提供了更多机遇,老年高知群体虽具备较高文化水平,但他们在数字技术的接受程度和学习应用能力上存在个体差异。一些老年人可能对新技术感到陌生或畏惧,缺乏必要的数字技能和智能素养,难以适应数智化工作环境。此外,现有数智化工具大多针对年轻用户设计,缺乏适合老年人的语音交互、字体及操作等,因此,数智产品的适老化设计也尚待加强[12],以满足老年人的特殊需求和使用习惯。

4.3. 数智服务体系与信息共享平台支持不足

针对银发高知人才的智能技术层面服务体系尚不完善,缺乏专业的培训、咨询和指导服务。这导致老年人在寻求再就业过程中可能面临信息不对称、渠道不畅、市场供需不匹配等问题。同时,相关的社

会保障和福利政策也未能充分覆盖这一群体，影响了他们的就业稳定性和生活品质。现有的信息共享平台往往侧重于其他年龄段或领域的高层次人才资源，而针对低龄银发高知人才的信息共享平台则相对较少，导致人才资源的浪费和配置不均。

4.4. 数据安全与隐私保护问题

低龄银发高知人才在再就业过程中会频繁接触和使用各种数智化工具和平台，涉及大量的个人信息和敏感数据，如果得不到妥善保护，将对他们的隐私和财产安全构成威胁。由于老年群体在数智知识储备和数据识别能力方面相对较弱，他们可能更容易成为网络诈骗的受害者。同时，随着数智技术的广泛应用，数据安全问题还可能引发信任危机，影响社会对数智化养老服务的接受度和信任度。

5. 数智赋能低龄银发高知人才资源的开发与再就业的实施策略

5.1. 摒弃错误认知，提高法律保障和政策支持力度

社会上普遍存在着对老年人再就业的错误认知，这不仅忽视了老年人的价值，也阻碍了银发经济的发展。全社会应通过教育和宣传，营造包容性社会氛围，尊重和支持低龄银发高知人才的再就业选择，理解老年人再就业对社会和经济的积极影响。在法律保障和政策支持方面，民政部、财政部等 19 部门首次联合发布《关于支持老年人社会参与推动实现老有所为的指导意见(民发〔2025〕24 号)》。文件中明确指出“到 2029 年，支持老年人社会参与的政策法律初步建成，阻碍老年人继续发挥作用的不合理规定清理完成；到 2035 年，适合老年人的多样化、个性化岗位更加丰富，积极老龄观成为全社会共识，老年人力资源得到有效开发利用”。

5.2. 加强数字技能培训，帮助老年人才适应数智化环境

政府和社会组织应当加大对低龄高知银发人才的培训和技能提升支持力度。针对这些老年人才在使用数字产品时可能遇到的困难，培训内容应全面覆盖智能手机、电脑及互联网的基础操作知识，包括常用办公软件、在线协作工具以及数字化管理系统的使用方法。如江苏省 S 县某镇中五社区举行“数字智能技能培训助力银发老人跨越鸿沟”老年人智能技术培训；“2025 年北京市全民数字素养与技能培训基地活动清单”以“数智赋能全民共享”为主题，特别为老年人推出定制化课程，从 AI 创意比拼到全民数字课堂，着力推动老年人数字素养与技能的提升。通过这些活动的开展可以提升老年人才解决实际问题的能力，还能帮助他们更好地适应数智化工作环境，从而顺利融入新的工作和生活环境[13]。

5.3. 搭建供需信息共享平台，建立低龄银发高知人才信息库

为了更好地搭建一个供需信息共享平台，政府和行业组织应建立一个低龄银发高知人才信息库。主要工作包括对收集到的这些数据进行筛选、转换、关联和整合，从而建立起一个包含个人基本信息、专业技能、工作经验等多个维度的人才信息库。《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》中也明确提出，“要加强老年人就业服务，建立老年人才信息库，保障老年人劳动就业权益和创业权益”。江西省 N 县人民政府推行“激活银发智慧：构建老年人才再就业新生态”，其中强调“搭建精准平台，畅通老年人才供需渠道”，积极打造线上线下一体化综合服务平台，线上依托智能系统，建立老年人才信息库，实现岗位需求与人才信息精准匹配推送，以及人才资源的共享和优化配置。这样，企业可以更方便地找到合适的老年人才，而老年人才也可以更容易地找到适合自己的岗位，从而实现双方的共赢。

5.4. 强化数据安全与风险防控

在数智赋能的过程中，强化数据安全与风险防控显得尤为重要。为了确保低龄银发高知人才的个人

信息和数据得到充分保护,避免泄露和滥用的风险,首先需要建立一套严格的数据管理制度和隐私保护机制[14]。这包括制定详细的数据使用规范、权限管理、数据加密和访问控制等措施,确保数据在收集、存储、传输和处理过程中的安全性。其次,鉴于老年群体在数字时代的特殊性,提高他们的数字素养和数据安全意识显得尤为关键。通过有针对性地培训和宣传活动,可以有效增强他们对数据的识别能力,使他们能够更好地识别和防范网络诈骗、钓鱼网站等常见的网络安全威胁。最后,加强对相关技术的监管和规范也是保障数字技术在老年人才就业领域健康、有序发展的关键。四川省Z市民政局多维度夯实老年群体网络安全根基,主要从深化反诈宣传守护财产安全,强化谣言防控,提升辨识能力等增加老年人的自我防范意识,也为老年人才提供一个更加安全和可靠的数智就业环境。

6. 结束语

在当今社会,数智赋能低龄银发高知人才资源的开发与再就业已经成为一个备受关注且具有深远意义的议题。随着社会的进步和科技的发展,许多企业已经开始积极地吸纳这些低龄银发高知人才,为他们提供各种各样的岗位和平台,使他们能够继续发挥自己的余热。这些岗位不仅为他们提供了展示自己才华的机会,也为他们带来了经济上的收入,使他们能够更好地安度晚年。未来,数智赋能低龄银发高知人才资源的发展空间仍然巨大。数字技术的不断进步,将为这些人才提供更多的机遇和平台,使他们能够充分发挥自己的价值和作用。通过这些技术,低龄银发高知人才可以更好地与社会接轨,与年轻人一起工作,共同推动社会的进步和发展。这不仅有助于提高他们的生活质量,也为经济社会的发展注入了新的活力。

基金项目

2025年四川省哲学社会科学重点研究基地项目“人工智能赋能高校教育家型思政课教师跨学科融合教学能力提升研究”(基金编号:CSZ25091);2025年西南交通大学软科学项目“人工智能背景下高校教育家型教师跨学科融合教学能力提升研究”(基金编号:2682025RK032)。

参考文献

- [1] 郇鑫鑫. 数智赋能互助养老: 内在逻辑、现实困境及实现路径[J]. 卫生软科学, 2023, 37(12): 38-44.
- [2] 马闯. 城市养老的“数智化”路径探索[J]. 人民论坛·学术前沿, 2020(20): 116-119.
- [3] 何玉长, 王伟. 数字生产力的性质与应用[J]. 学术月刊, 2021, 53(7): 55-66.
- [4] 徐梦周. 数字赋能: 内在逻辑、支撑条件与实践取向[J]. 浙江社会科学, 2022(1): 48-49.
- [5] 左美云, 杨艳敏. 基于不同年龄段老年群体动态需求分析的智慧养老服务研究[J]. 四川大学学报(哲学社会科学版), 2025(3): 15-27, 226-227.
- [6] 刘雪倩. 科研院所离退休高知人才资源再开发研究[J]. 经营与管理, 2022, 29(9): 170-171, 174.
- [7] 付少青. “银发科技人才”资源再开发意愿及影响因素研究[J]. 中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(3): 5-8.
- [8] 王研. 银发经济时代老年人力资源开发的机遇、挑战与路径探索——以山东省烟台市为例[J]. 中国集体经济, 2025(10): 153-156.
- [9] 李青青. 积极老龄化背景下老年人才资源开发利用研究[J]. 科学导报, 2024(4): 1-2.
- [10] 陈友民, 张昊磊. 银发人才促进高等教育高质量发展的影响因素——基于扎根理论的案例研究[J]. 南京邮电大学学报(社会科学版), 2025(3): 100-108.
- [11] 张艳欣, 韩巍. 我国低龄老年科技人才资源开发的特点、问题与对策[J]. 今日科苑, 2024(7): 6-18.
- [12] 刘晓琳, 谭天林, 付婷婷, 等. 四川地区老年人数字素养现状、问题及对策[J]. 本部学刊, 2025(2): 9-13, 105.
- [13] 李志明. 数字时代老年人多重数字困境治理——基于元素素养视角的分析[J]. 社会, 2025(1): 164-172.
- [14] 陈毓佳. 数智赋能银发经济高质量发展路径机制研究[J]. 经营管理者, 2025(7): 94-95.