

“投资于人”对破解老年人力资源开发困境的启示

叶翔

南京林业大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2026年1月30日; 录用日期: 2026年2月27日; 发布日期: 2026年3月11日

摘要

“投资于人”核心是以人的全面发展为导向, 通过资源倾斜、能力赋能、环境优化, 激发人的潜能与价值, 是全球共识的发展理念。当前我国人口老龄化深度推进, 老年人口规模持续扩大, 低龄老年群体具备可观体力、丰富经验与较强劳动意愿, 老年人力资源已成为重要的潜在社会资源。但我国老年人力资源开发仍面临认知偏见深、能力适配不足、保障体系不完善、开发渠道单一等多重困境, 导致老年群体价值难以释放。立足“投资于人”理念核心内涵, 阐释其对老年人力资源开发的适配性与指导价值, 剖析当前老年人力资源开发的现实困境及成因, 从观念引导、能力赋能、制度保障、渠道拓展四个维度, 提出基于“投资于人”理念的破解路径, 助力盘活老年人力资源, 实现老年群体自我价值, 为积极应对人口老龄化、拓宽劳动力供给、推动经济社会可持续发展提供支撑。

关键词

“投资于人”, 老年人力资源开发, 人口老龄化, 能力赋能, 制度保障

Enlightenment of “Investing in People” to Resolve the Dilemma in Elderly Human Resource Development

Xiang Ye

School of Marxism, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: January 30, 2026; accepted: February 27, 2026; published: March 11, 2026

Abstract

The core of “Investing in People” is a globally recognized development concept that centers on the

all-around development of individuals. It unlocks human potential and values through resource inclination, capacity empowerment and environmental optimization. Currently, China is experiencing an in-depth advancement of population aging with a steadily expanding elderly population. The young-old group boasts considerable physical strength, rich experience and a strong willingness to work, making elderly human resources an important potential social resource. However, the development of elderly human resources in China is confronted with multiple predicaments, including deep-seated cognitive biases, inadequate capacity matching, an imperfect security system and a single development channel, which hinder the realization of the elderly's value. Based on the core connotation of the "Investing in People" concept, this paper expounds on its adaptability and guiding value to the development of elderly human resources, analyzes the practical predicaments and their causes in the current development process, and proposes solutions from four dimensions: concept guidance, capacity empowerment, institutional guarantee and channel expansion. These solutions are designed to revitalize elderly human resources, help the elderly achieve self-worth, and provide support for proactively responding to population aging, expanding labor supply and promoting the sustainable economic and social development of China.

Keywords

"Investing in People", Elderly Human Resource Development, Population Aging, Capacity Empowerment, Institutional Guarantee

Copyright © 2026 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

截至 2024 年末,我国 60 周岁及以上老年人口已突破 3.3 亿,占总人口比重超 23%,其中 60~69 岁低龄老年人口占老年总人口过半,这一群体大多身体健康、具备多年工作经验与专业技能,且部分存在较强的劳动参与意愿,老年人力资源蕴藏着巨大开发潜力[1]。随着我国劳动力结构调整、人口红利逐步转型,盘活老年人力资源已成为积极应对人口老龄化、缓解劳动力供给压力、优化人力资源配置的重要举措。“投资于人”理念聚焦人的潜能激发与价值实现,强调通过持续投入、精准赋能,让不同年龄、不同群体都能获得发展机会,实现自身价值与社会价值的统一,这与老年人力资源开发的核心诉求高度契合[2]。当前我国老年人力资源开发仍处于初级阶段,社会层面对老年劳动力价值的认知存在偏差,老年群体能力更新与岗位需求脱节,配套保障制度不健全,开发利用渠道狭窄等问题突出,导致大量老年人力资源闲置浪费,既制约了老年群体的自我价值实现,也错失了宝贵的人力资源红利[3]。在此背景下,以“投资于人”理念为指引,破解老年人力资源开发困境,构建科学、可持续的老年人力资源开发体系,不仅能让老年群体通过劳动参与获得尊严与收益,实现晚年阶段的价值延续,更能为经济社会发展注入新动能,对推进积极老龄化战略落地、构建老年友好型社会具有重要的现实意义[4]。

2. “投资于人”理念核心内涵及对老年人力资源开发的适配性

2.1. “投资于人”理念核心内涵

“投资于人”是立足人的主体地位、以人的全面发展为终极目标的发展理念,核心内涵体现在四个维度。第一,价值认同是前提,承认不同年龄、不同群体的个体价值,摒弃身份、年龄等偏见,将人视为核心资源与发展资本,而非负担[5];第二,能力赋能是核心,通过教育、培训、实践等多元方式,持续

提升人的专业能力、适应能力，匹配社会发展与岗位需求[6]；第三，资源保障是支撑，通过政策倾斜、资金投入、环境优化，为个体价值实现提供制度、物质、环境支撑，降低发展阻碍[7]；第四，价值实现是目标，搭建多元平台与渠道，让个体潜能得到释放，实现个人价值与社会贡献的双向统一，最终推动社会整体发展[2]。

“投资于人”理念打破了年龄、阶层的局限，强调每一个体都具备可开发、可提升的价值，核心是通过系统性“投资”激活人的潜能，这一理念不仅适用于青年劳动力培育，更适配老年人力资源开发，为破解老年人力资源开发难题提供了清晰的逻辑指引[8]。

2.2. “投资于人”理念对老年人力资源开发的适配性

2.2.1. 理念契合

老年人力资源开发的核心是激活老年群体潜能、释放老年价值，而“投资于人”理念以人的价值实现为核心，二者均以尊重人的主体地位为前提，契合老年群体追求自我价值、摆脱“衰老无用”认知的诉求，为老年人力资源开发奠定理念基础[5]。

2.2.2. 路径适配

“投资于人”强调能力赋能与资源保障，老年群体面临的核心问题是能力与时代需求脱节、缺乏开发保障，这一理念指引下的赋能与保障举措，能精准破解老年人力资源开发的核心痛点，为开发工作提供可落地的路径方向[8]。

2.2.3. 目标同向

“投资于人”最终实现人的全面发展与社会进步的统一，老年人力资源开发既能让老年群体通过劳动参与提升获得感、价值感，实现晚年阶段的全面发展，也能为社会提供劳动力补充、经验传承，推动经济社会发展，二者目标高度同向[5]。

2.2.4. 时代适配

当前我国推进积极老龄化战略，核心是实现“老有所为”，“投资于人”理念倡导的全龄友好、价值激活，与积极老龄化战略内涵高度契合，能为老年人力资源开发提供时代适配的理论支撑，推动开发与时代需求同频[9]。

3. 我国老年人力资源开发的现实困境

3.1. 认知层面：年龄偏见根深蒂固，老年人力资源价值被忽视

社会层面对老年人力资源的认知存在普遍偏差，成为开发工作的首要阻碍。一方面，企业存在严重的年龄歧视，多数用人单位将招聘年龄门槛设定在 50 岁或 55 岁以下，片面认为老年群体体力衰退、学习能力弱、效率低下，忽视老年群体丰富的行业经验、稳定的职业素养与较强的责任心，不愿为老年群体提供就业岗位与发展机会[3]；另一方面，公众传统认知固化，普遍将“退休”与“休养”绑定，认为老年群体应安享晚年，参与劳动是“额外负担”，甚至部分子女反对老年父母再就业，导致老年群体劳动意愿被压制[9]；此外，部分老年群体自身存在消极认知，因年龄增长产生自卑心理，认为自身价值不足，缺乏主动参与劳动、释放价值的意愿[6]。

3.2. 能力层面：老年群体能力与岗位需求脱节，适配性不足

老年群体的能力储备与当前市场岗位需求存在显著差距，制约了人力资源开发效率。一是知识技能老化，多数老年群体的专业技能、知识体系停留在职业生涯前期，难以适配数字化、智能化时代的岗位

需求,如不会操作智能办公设备、不了解新兴行业规则,无法胜任技术型、服务型等主流岗位[10];二是能力结构单一,老年群体多具备传统行业的实操经验,但缺乏现代服务业、新兴产业所需的沟通协调、数字化操作等复合能力,岗位适配范围狭窄[11];三是能力提升渠道匮乏,针对老年群体的职业技能培训、知识更新课程严重不足,且现有培训内容与市场需求脱节,缺乏针对性与实用性,老年群体难以通过培训实现能力升级,进一步拉大与岗位需求的差距[12]。

3.3. 制度层面：配套保障体系不完善，开发缺乏长效支撑

老年人力资源开发缺乏完善的制度保障,导致开发工作难以持续推进。一是法律保障缺位,当前我国尚未出台专门针对老年人力资源开发的法律法规,对老年劳动者的权益保障、用人单位的责任界定缺乏明确规定,老年群体再就业时面临劳动合同不规范、薪酬待遇无保障、社保衔接不畅等问题,合法权益易受侵害[13];二是社保制度制约,部分老年群体退休后再就业,面临社保缴纳重复、待遇衔接不清等问题,且部分用人单位因需承担社保成本而不愿聘用老年劳动者,降低了老年群体的就业竞争力[14];三是激励机制缺失,政府对积极开发老年人力资源的企业缺乏税收优惠、政策补贴等激励举措,对主动参与再就业、发挥余热的老年群体缺乏正向引导与表彰,难以调动企业与老年群体双方的积极性[15]。

3.4. 渠道层面：开发利用渠道单一，供需对接效率低下

老年人力资源开发渠道狭窄,供需双方难以实现精准对接,导致资源闲置与岗位空缺并存。一是开发主体单一,当前老年人力资源开发多以政府主导的公益性岗位为主,如社区保洁、治安巡逻等基础岗位,市场主体、社会组织参与度低,缺乏多元化开发主体[16];二是岗位供给有限,现有老年就业岗位多集中在低技能、低薪酬的基础领域,缺乏适配老年群体经验优势的管理咨询、技术指导、教育培训等高端岗位,无法满足低龄、高学历老年群体的价值实现需求[9];三是对接平台缺失,缺乏专业的老年人力资源供需对接平台,老年群体获取就业信息多依赖亲友介绍,信息不对称问题突出,而用人单位也难以精准筛选适配的老年劳动力,供需对接效率低下[12]。

3.5. 环境层面：老年友好就业环境缺失，阻碍开发落地

社会层面尚未形成适配老年人力资源开发的友好环境,增加了开发工作难度。一是职场环境适配不足,多数用人单位的工作环境、劳动强度未考虑老年群体身体特点,缺乏弹性工作制、无障碍设施等适配举措,老年群体难以适应[6];二是社会支持体系薄弱,针对老年劳动者的就业指导、心理疏导等服务匮乏,老年群体再就业时面临适应难题,且缺乏社会舆论支持[12];三是区域发展失衡,城市老年人力资源开发渠道相对多元,而农村地区老年群体缺乏就业机会,且受教育水平、技能储备限制,开发难度更大,城乡老年人力资源开发差距显著[11]。

4. 基于“投资于人”理念破解老年人力资源开发困境的路径

立足“投资于人”理念核心内涵,以价值认同为前提、能力赋能为核心、制度保障为支撑、渠道拓展为关键,构建全方位、系统性的老年人力资源开发路径,激活老年群体潜能,破解开发困境。

4.1. 强化价值认同，树立“投资于人”的老年人力资源观

以观念革新为先导,破除年龄偏见,构建尊重老年价值、重视老年人力资源开发的社会共识,夯实开发工作基础。

4.1.1. 加强舆论引导，扭转社会认知

通过媒体宣传、公益活动、主题宣讲等方式,普及老年人力资源开发的重要价值,宣传老年群体的

经验优势与社会贡献，破除“年龄歧视”“老年无用论”等刻板印象。挖掘老年优秀从业者典型案例，营造“老有所为、价值无限”的社会氛围，引导公众、企业正视老年人力资源价值。

4.1.2. 引导企业转变用人理念

推动企业树立“投资于人”的用人观，认识到老年群体稳定、敬业、经验丰富的核心优势，摒弃年龄门槛限制，将老年人力资源视为企业发展的宝贵资本。鼓励企业结合自身需求，开发适配老年群体的岗位，实现老年劳动力价值与企业发展的双赢。

4.1.3. 激发老年群体主观意愿

开展老年群体职业规划指导，引导老年群体打破自我认知局限，树立终身发展、价值延续的理念，主动参与劳动与社会服务。通过政策宣讲、案例分享，增强老年群体的自信心，激发其主动提升能力、参与就业的意愿，让老年群体成为人力资源开发的主体。

4.2. 聚焦能力赋能，筑牢老年人力资源开发核心根基

以“投资于人”的能力提升逻辑为指引，搭建多元化培训体系，推动老年群体能力与岗位需求精准适配，提升老年人力资源核心竞争力。

4.2.1. 构建精准化培训体系，匹配市场需求

政府牵头整合教育、人社等部门资源，联合高校、职业院校、企业，搭建老年职业技能培训平台[14]。先对老年群体开展存量能力标准化测评，建立“银发人才能力档案”，再针对不同年龄段、不同学历、不同技能基础的老年群体，设置差异化培训内容，低龄高技能群体侧重新兴技术、行业新规的模块化微培训，普通老年群体侧重家政服务、社区管理、养老护理等实用技能培训，从源头减少无效投资，确保培训内容贴合市场岗位要求[3]。

4.2.2. 创新培训模式，提升培训实效

采用线上线下相结合的培训方式，线上搭建老年学习平台，提供碎片化、便捷化的课程资源；线下依托社区、老年大学、培训机构设立培训站点，开展实操教学与面对面指导[9]。推行弹性培训机制，根据老年群体身体状况设置培训时长与节奏，降低学习门槛；同时引入“以老带新”模式，鼓励老年群体之间经验交流，提升培训效果[12]。并推行“培训 + 定岗”联动模式，在培训初期即与企业达成岗位意向，让老年群体完成培训后即时上岗，缩短投资到价值释放的链路。

4.2.3. 强化经验价值转化，打造特色能力优势

针对老年群体经验丰富的核心优势，开展经验提炼与转化培训，引导老年群体将行业经验、管理经验转化为可落地的指导能力[2]。搭建老年人才智库，鼓励具备专业技能的老年群体从事咨询、指导、培训等工作，让经验优势成为老年人力资源的核心竞争力[8]。实现存量能力的快速价值转化。

4.3. 完善制度保障，构建“投资于人”的长效支撑体系

以制度建设为保障，优化政策环境，破解老年人力资源开发的制度障碍，为开发工作提供稳定支撑。

4.3.1. 健全法律法规，保障老年劳动者权益

加快出台专门针对老年人力资源开发的法律法规，明确老年劳动者的就业权利、薪酬待遇、劳动保护等内容，规范用人单位与老年劳动者的权利义务关系[13]。完善老年劳动者劳动争议解决机制，设立老年劳动争议快速仲裁窗口，简化仲裁流程、缩短处理时限，畅通维权渠道，切实保障老年群体再就业过程中的合法权益，消除老年群体就业顾虑[3]。

4.3.2. 优化社保制度，破除就业制约

推进社保制度改革，完善退休人员再就业社保衔接政策，明确社保缴纳、待遇领取等细则，避免重复参保、待遇冲突等问题[14]。探索弹性社保机制，允许老年劳动者根据就业情况选择社保缴纳方式，对退休再就业人员仅由用人单位缴纳工伤保险，无需重复缴纳养老、医疗保险，降低用人单位聘用老年劳动者的社保成本，提升企业招聘意愿[7]。同时借鉴德国弹性退休制度细节，在我国老龄化高程度地区开展试点：允许60~65岁低龄老年人申请延迟退休，每延迟1年退休，养老金发放比例提升5%~8%；同时推出“半退休”模式，退休人员可返岗从事30%~70%工作时长的工作，不影响养老金领取。

4.3.3. 建立激励机制，调动多元主体积极性

对积极吸纳老年劳动者、开展老年技能培训的企业，给予税收减免、社保补贴、政策倾斜等激励[15]；对表现突出的老年从业者、老年人力资源开发机构给予表彰奖励，营造正向激励氛围[16]。加大政府财政投入，重点支持老年培训平台建设、对接平台搭建、农村老年人力资源开发等领域，为开发工作提供资金保障。

4.4. 拓宽开发渠道，搭建老年人力资源价值实现平台

以“投资于人”的价值实现目标为导向，构建多元开发主体、丰富岗位供给、畅通供需对接，实现老年人力资源高效开发利用。

4.4.1. 培育多元开发主体，形成协同格局

强化政府主导作用，重点开发社区治理、志愿服务、公益事业等公益性岗位，吸纳老年群体就业[16]；激发市场主体活力，鼓励企业结合自身需求，开发管理咨询、技术指导、客户服务、后勤保障等适配老年群体的岗位；培育老年人力资源开发类社会组织，发挥其专业优势，开展老年人才测评、岗位对接、技能培训等服务，形成政府、市场、社会组织协同发力的开发格局。

4.4.2. 丰富岗位供给，适配多元需求

针对老年群体差异化特点，分层分类开发岗位。针对低龄、高学历、高技能老年群体，开发企业顾问、行业导师、教育培训、科研辅助等高端岗位；针对普通老年群体，开发社区服务、养老护理、家政服务、绿化保洁等基础岗位；针对农村老年群体，结合乡村振兴战略，开发农业技术指导、乡村治理、农村电商帮扶等岗位，满足不同老年群体的价值实现需求[11]。

4.4.3. 搭建对接平台，提升供需匹配效率

建设全国统一的老年人力资源供需对接平台，整合老年人才信息、企业岗位需求，实现信息精准推送、双向选择。平台增设岗位适配测评、就业指导等功能，帮助老年群体精准定位自身优势，助力企业筛选适配人才，破解信息不对称问题[3]。鼓励线下举办老年人才招聘会、专场对接会，打通供需对接“最后一公里”。

4.5. 优化发展环境，打造老年友好的人力资源开发生态

以“投资于人”的环境优化理念为指引，构建适配老年群体的就业环境，降低开发阻碍，推动老年人力资源开发落地见效。

4.5.1. 打造适配的职场环境

引导用人单位结合老年群体身体特点，优化工作环境，配备必要的无障碍设施，推行弹性工作制、灵活工时制，降低劳动强度，满足老年群体工作需求[12]。加强对用人单位的监督指导，保障老年劳动者

在薪酬待遇、职业发展等方面的平等权利，杜绝年龄歧视[13]。

4.5.2. 完善配套服务体系

搭建老年就业服务支撑体系，为老年群体提供职业咨询、简历优化、面试指导、心理疏导等全流程服务，帮助老年群体快速适应职场环境[9]。依托社区、老年大学等阵地，为老年劳动者提供休闲、康养等配套服务，解决老年群体的后顾之忧[16]。

4.5.3. 缩小城乡开发差距

加大对农村地区老年人力资源开发的扶持力度，整合农村教育培训资源，开展针对性技能培训，提升农村老年群体就业能力。结合农村产业发展，开发适配岗位，鼓励农村老年群体参与特色农业、乡村旅游、农村电商等产业发展；推动城乡老年人力资源开发资源共享，引导城市优质资源向农村倾斜，促进城乡老年人力资源开发均衡发展。

5. 结语

老年人力资源开发是积极应对人口老龄化的核心举措，也是盘活社会资源、推动经济社会可持续发展的重要路径。当前我国老年人力资源开发面临认知偏见、能力脱节、制度缺失、渠道狭窄、环境不足等多重困境，制约了老年群体价值释放与人力资源红利转化。“投资于人”理念以人的价值认同为前提、能力赋能为核心、制度保障为支撑、价值实现为目标，与老年人力资源开发的核心诉求高度契合，为破解开发困境提供了科学指引。立足这一理念，通过强化价值认同、聚焦能力赋能、完善制度保障、拓宽开发渠道、优化发展环境，能全方位激活老年人力资源潜能，让老年群体在实现自我价值的同时，为社会发展注入新动能。老年人力资源开发是一项长期系统工程，需要政府、企业、社会、个人协同发力，始终坚守“投资于人”的核心逻辑，尊重老年群体主体地位，持续优化开发路径与保障体系，才能真正破解开发困境，实现老年群体“老有所为、老有所值”，推动积极老龄化战略落地生根，助力构建人人共享、全龄友好的社会发展新格局。

参考文献

- [1] 国家卫生健康委员会. 2024年我国卫生健康事业发展统计公报[R]. 北京: 国家卫生健康委员会, 2025.
- [2] 陈成文, 孙嘉悦. 人的全面发展理论视域下老年人力资源开发的逻辑与路径[J]. 马克思主义研究, 2020(6): 89-98.
- [3] 李娟. 人口老龄化背景下老年人力资源开发路径研究[J]. 河南社会科学, 2023, 31(2): 78-85.
- [4] 郑功成. 中国特色积极应对人口老龄化之路[J]. 中国人民大学学报, 2022(3): 5-14.
- [5] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯选集: 第1卷[M]. 北京: 人民出版社, 2012.
- [6] 樊兰. 马克思主义人的全面发展思想视域下老年人就业支持路径[J]. 理论月刊, 2022(8): 56-62.
- [7] 王延中, 龙玉其. 中国特色养老保障制度的探索与创新[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2021.
- [8] 李培林. 积极应对人口老龄化的中国路径[J]. 中国社会科学, 2021(5): 4-22.
- [9] 吴玉韶. 积极老龄化与老龄社会治理[M]. 北京: 华龄出版社, 2020.
- [10] 张翼. 中国人口老龄化的新趋势与应对策略[J]. 中国社会科学, 2023(1): 102-120.
- [11] 杨翠迎, 朱梦冰. 农村老年人就业困境及支持体系构建[J]. 农业经济问题, 2022(7): 98-107.
- [12] 石金群. 新时代老年人社会参与的现实困境与破解路径[J]. 人口与社会, 2021, 37(3): 45-53.
- [13] 张车伟, 蔡翼飞. 人口负增长时代的中国人口发展战略[J]. 中国社会科学, 2022(1): 108-128.
- [14] 人力资源和社会保障部. 关于进一步做好老年人就业服务工作的通知[Z]. 2023.
- [15] 李军鹏. 新时代我国养老服务体系建设的路径优化[J]. 中国行政管理, 2023(5): 123-129.
- [16] 王健. 老年友好型社会建设中老年人社会参与的路径探索[J]. 社会科学战线, 2022(11): 210-216.