

老龄化背景下老年人力资源开发的困境与对策研究

齐蕊

贵州大学管理学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2026年6月1日; 录用日期: 2026年9月9日; 发布日期: 2026年9月18日

摘要

在人口老龄化程度持续加深、劳动年龄人口不断缩减的背景下, 开发老年人力资源已成为我国重要的发展方向。为积极应对人口老龄化, 国家相继出台多项老龄工作政策, 明确提出大力开发老年人力资源, 推动老年群体社会参与, 老年人力资源开发上升为国家重点任务。合理挖掘与利用老年人力资源, 能够有效缓解劳动力供给缺口、践行积极老龄化理念、改善老年人生活质量, 同时减轻社会养老与公共服务负担。现阶段, 我国老年人力资源开发工作仍面临多重阻碍, 主要表现为相关法律保障体系不完善、社会存在年龄偏见与认知误区以及就业对接渠道单一。针对上述问题, 本文结合国内发展实际, 从健全法律制度、营造友好社会氛围、拓宽多元化就业渠道三个维度提出对应优化策略。本研究旨在推动多方主体协同发力, 破除发展壁垒, 充分释放老年人力资源价值, 将人口老龄化挑战转化为发展动能, 为推进老年友好型社会建设、实现经济社会高质量可持续发展提供理论参考与实践支撑。

关键词

人口老龄化, 人口高质量发展, 老年人力资源开发, 对策研究, 积极老龄化

Research on the Dilemmas and Countermeasures of Elderly Human Resources Development in the Context of Aging

Rui Qi

School of Management, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: June 1, 2026; accepted: September 9, 2026; published: September 18, 2026

文章引用: 齐蕊. 老龄化背景下老年人力资源开发的困境与对策研究[J]. 老龄化研究, 2026, 13(9): 233-238.
DOI: 10.12677/ar.2026.139650

Abstract

Against the backdrop of deepening population aging and a continuous decline in the working-age population, developing elderly human resources has become a key development direction for China. To proactively address population aging, the state has issued a series of policies on aging-related work, explicitly advocating the vigorous development of elderly human resources and encouraging the social participation of the elderly. Consequently, the development of elderly human resources has been elevated to a major national development strategy. Rational exploration and utilization of elderly human resources can effectively alleviate the labor supply shortage, implement the concept of active aging, improve the quality of life for the elderly, and reduce the burdens of social elderly care and public services. At present, the development of elderly human resources in China is confronted with multiple obstacles, mainly including an inadequate legal guarantee system, prevalent age prejudice and cognitive biases in society, and insufficient employment channels. In view of the above problems, this paper puts forward targeted optimization strategies from three perspectives: improving legal systems, fostering an inclusive social atmosphere, and diversifying employment channels, based on China's practical conditions. This study aims to promote collaboration among multiple stakeholders, break down development barriers, and fully unlock the value of elderly human resources. It strives to turn the challenges of population aging into driving forces for development, and provide theoretical references and practical support for building an age-friendly society and realizing high-quality and sustainable economic and social development.

Keywords

Population Aging, High-Quality Population Development, Development of Elderly Human Resources, Countermeasure Research, Active Aging

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

近年来,随着医疗水平不断进步、居民生活条件持续改善以及生育率持续降低,我国老年人口规模庞大,人口老龄化已成为国内面临的一项重大挑战。根据国家统计局发布的数据,截至2025年末,我国60岁及以上人口达到3.2338亿人,占总人口的23.0%;65岁及以上人口2.2365亿人,占总人口的15.9%¹。随着老龄化的进一步加剧,劳动力市场供需矛盾凸显,开发老年人力资源已成为破解人口老龄化、推动我国经济社会高质量发展的必然选择^[1]。《中共中央 国务院关于加强新时代老龄工作的意见》²、《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》³等政策都强调要发挥老年人的积极作用,将促进老年人社会参与、鼓励老有所为作为核心任务。“十五五”规划纲要明确提出积极开发老年人力资源,并将银发经济与数字经济、绿色经济并列,作为拓展就业新空间的重要方向。这表明老年人力资源开发已从学术探讨上升为推动人口高质量发展的重点任务。科学合理高效地开发老年人力资源,不仅能够缓解劳动力短缺矛盾,提高老年人生活质量,更能助力实现积极老龄化,减轻公共服务负担。本文立足我国人口

¹http://www.stats.gov.cn/sj/zxfbhjd/202602/t20260228_1962662.html

²https://www.gov.cn/gongbao/content/2021/content_5659511.htm

³https://www.ndrc.gov.cn/fggz/fzzlgh/gjjzxgh/202203/t20220325_1320220.html

老龄化加剧的背景，从老年人力资源开发的必要性切入，系统分析当前面临的困境并提出相应的解决策略，旨在为我国老年人力资源开发的理论研究和实践探索提供适当参考。

2. 老龄化背景下老年人力资源开发的必要性

2.1. 缓解劳动力短缺矛盾，稳定经济增长动力

随着我国人口出生率持续下降与劳动年龄人口规模缩减，劳动力市场供给不足的问题日益凸显[2]。劳动力是驱动经济增长的核心要素，人口老龄化对劳动力市场最直接的影响在于适龄劳动人口数量持续减少。数据显示，我国 15~59 岁劳动年龄人口占比从 2010 年的 70.14% 降至 2020 年的 63.35%，年均下降约 0.68 个百分点^{4,5}，同时人口老龄化程度进一步加深，未来一段时期将持续面临人口长期均衡发展的压力[3]。基于此背景，深入开发老年人力资源具有重要的战略意义。老年人力资源的有效开发，能够为劳动力市场提供多元化补充，缓解供需矛盾。与年轻劳动力相比，老年群体具有独特的优势：一方面，他们积累了丰富的行业经验与专业技能，在处理复杂问题、制定长期战略以及传承行业技艺等方面具有不可替代的价值；另一方面，老年群体通常表现出更高的工作稳定性、更强的责任感与职业道德，对企业的忠诚度相对较高，有助于降低企业的人员流动率，维持团队稳定性与工作连续性。由此看来，充分开发利用好老年人力资源，不仅能够有效缓解劳动力供给不足的状况，还能进一步挖掘老年人力资源的潜在价值，促进社会经济结构的调整与升级，为稳定经济增长动力提供重要支撑。

2.2. 促进积极老龄化，提升老年人生活质量

积极老龄化是世界卫生组织提出的核心理念，强调老年人的健康、参与和保障三大支柱。根据这一理念，老年人不应被视为社会的负担，而应被视为社会发展的积极参与者和宝贵资源。研究表明，参与适度劳动或社会活动的老年人，其心理健康水平及生活满意度显著高于完全闲置的群体，且能有效延缓认知衰退，降低慢性病发病率[4]。开发老年人力资源正是实现积极老龄化的关键路径，通过为老年人创造社会参与和就业的机会，使其在劳动和社会活动中实现自身价值。一方面劳动参与能为老年人带来稳定的经济收入，改善其物质生活条件，减少对子女与社会的依赖，提升老年人的自主选择权，维护其尊严。其次，工作过程中的社会互动与工作任务，能够丰富老年人的精神生活，缓解其孤独感，增强社会认同感。同时劳动参与能让老年人感受到自身价值，这种心理满足感对提升其生活质量、延长健康寿命具有重要意义。总而言之，通过开发老年人力资源，能够使有意愿、有能力的老年人实现“老有所为”，这不仅是对老年人个体权益的尊重，能够帮助提升老年人的生活质量，更是对积极老龄化理念的实践回应。

2.3. 减轻养老负担，降低公共服务压力

我国庞大的老年人口规模已对养老保障体系与公共服务供给造成巨大压力。然而，当前我国养老服务体系尚不完善，难以满足老年群体的照护需求。同时，养老保障基金的支付压力也日益增大，随着老年人口数量增长与领取养老金人数增多，基金收支平衡面临严峻挑战，若仅依靠财政补贴与年轻劳动力缴费支撑，将给经济社会发展带来沉重负担[5]。老年人力资源开发能从多个方面缓解养老压力。首先，老年人通过再就业可以获得劳动收入，在实现个人价值的同时提升经济独立性，缓解社会保障体系的支付压力以及家庭成员的负担。其次，老年人积极参与社会经济活动有助于延缓失能进程、保持身心健康，从而降低其对医疗和长期照护服务的需求，减轻公共卫生资源的负担。最后，老年人力资源的开发还能

⁴https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202303/t20230301_1919254.html

⁵<https://www.stats.gov.cn/sj/pcsj/rkpc/7rp/zk/html/fu03c.pdf>

够激发“银发经济”的活力，老年群体的消费能力和消费意愿通过劳动收入得到提升，形成“就业－增收－消费－经济增长”的正向循环。有研究明确指出，开发老年人力资源既能减缓劳动力供给下降、发挥老年人个人专长，又能减轻社会养老负担、提升老年人生活质量与社会参与度[6]。因此，从国家治理的角度看，老年人力资源开发不仅是一项社会政策，更是一项具有外部性的经济政策，对于促进家庭和谐、缓解社会压力具有重要的意义。

3. 老龄化背景下老年人力资源开发面临的困境

3.1. 法律体系尚不健全

法律保障是老年人力资源开发的基础前提，然而我国当前相关法律体系仍存在诸多不完善之处，难以充分保障老年群体的劳动权益。首先，老年就业的法律定位模糊，劳动关系与劳务关系界定不清。我国《中华人民共和国劳动合同法》⁶未对超过法定退休年龄人员的劳动关系作出明确规定，现实情况中多数企业与老年劳动者签订劳务合同，而非劳动合同，导致老年劳动者无法享受五险一金、带薪休假等法定权益，劳动报酬、工作时长等也缺乏明确的法律保障，一旦发生劳动纠纷，老年群体往往处于弱势地位[7]。其次，缺乏针对老年人力资源开发的专项法规。当前我国涉及老年群体的法律主要有《中华人民共和国老年人权益保障法》⁷，但该法侧重于养老保障与权益保护，对老年人力资源开发的规定较为原则化，如未建立老年劳动力市场的规范标准，也未对歧视老年劳动者的行为作出具体的处罚规定。此外，法律执行与监管机制不完善，导致老年劳动者的权益难以得到有效维护。部分企业存在恶意拖欠老年劳动者报酬、强制延长工作时间、提供不安全劳动环境等违法行为[8]，而老年群体因法律意识薄弱、维权成本高、缺乏专业法律援助等原因，往往难以有效维权。这种法律体系的不完善，既损害了老年群体的劳动权益，也抑制了企业参与老年人力资源开发的积极性，成为制约老年人力资源开发工作的障碍。

3.2. 社会观念存在偏差

社会观念的偏差是老年人力资源开发面临的深层障碍，这种偏差体现在社会、企业与老年群体自身三个层面。从社会层面看，传统“退休即休养”的观念根深蒂固，多数人认为老年人应安享晚年，参与劳动是额外负担，对老年群体再就业持否定态度。这种社会氛围抑制了老年群体的劳动积极性，部分老年人虽有能力且愿意工作，却碍于社会舆论与子女态度，选择放弃参与社会生产活动。在企业层面，年龄歧视现象普遍存在。多数用人单位片面认为老年群体体力衰退、学习能力弱、效率低下，无法适配现代化工作要求，却忽视了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。这种年龄歧视不仅违背了公平就业原则，也造成了人力资源的巨大浪费。从老年群体自身层面看，部分老年人存在消极认知，因年龄增长产生自卑心理，认为自身价值不足，缺乏主动参与劳动的意愿。同时，受传统观念长期影响，部分老年人逐渐形成被动养老心态，将希望完全寄托于子女与社会供养，缺乏自我发展的意识与动力。此外部分老年人对新事物、新技术的接受度较低，担心无法适应现代化工作环境，因此主动放弃就业机会。各类认知偏差相互交织，形成了制约老年人力资源开发的观念阻碍，短时间内无法彻底打破。

3.3. 就业渠道相对狭窄

就业渠道单一是老年人力资源开发面临的现实瓶颈[9]。当前我国面向老年群体的就业服务体系尚不完善，缺少多元化、专业化的就业对接平台，导致老年群体的就业需求与市场岗位供给难以有效匹配。首先是传统就业渠道对老年群体的包容性不足。公共就业服务机构的服务重心多集中在年轻劳动力与失

⁶https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394622.html

⁷http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/xinwen/2019-01/07/content_2070262.htm

业人员，缺乏针对老年群体的专项服务，人力资源市场上的招聘信息多面向年轻群体，老年群体难以通过常规渠道获取合适的就业信息。同时，企业的招聘渠道与流程缺乏适老化设计，线上招聘平台的操作复杂度较高，老年群体因数字技能不足难以适应，而线下招聘会对老年群体的关注度较低，进一步减少了其就业选择。其次是缺少专业化的老年就业服务平台。当前我国专门针对老年群体的就业服务机构数量较少，且服务能力有限，难以覆盖广泛的老年群体。这些机构提供的岗位多集中在低技能、低薪酬的基础服务领域，缺乏对专业技能型、知识型老年人才的挖掘与对接，无法满足不同层次老年群体的就业需求，最终导致部分专业人才因缺乏专门的对接渠道，难以找到与其技能匹配的岗位，造成人才资源浪费。此外，老年人力资源开发的体制机制不健全。老年人力资源开发涉及人力资源和社会保障、民政、教育、卫生健康等多个部门，但部门之间的协调联动机制尚未有效建立，政策碎片化问题突出。

4. 老龄化背景下老年人力资源开发的应对策略

4.1. 完善相关法律保障体系

健全的法律保障体系是老年人力资源开发的制度基础，需从多维度发力营造公平有序的就业环境。首先应该加快专项立法进程，明确老年就业的法律定位与权益保障。建议修订相关法律，明确超过法定退休年龄人员的劳动关系认定标准，允许老年劳动者根据自身意愿与企业签订劳动合同或劳务合同。同时应制定相关专项法规，明确政府、企业、社会组织在老年人力资源开发中的责任与义务，为开发工作提供明确的法律依据。其次应建立健全激励企业吸纳老年劳动者的政策机制。研究出台针对雇用老年劳动者的企业税收优惠政策，如按雇用老年劳动者的数量给予企业所得税减免；同时可以对老年再就业人员给予一定的社保补贴，降低企业的用工成本。最后应强化法律执行与监管力度，确保各项制度落到实处。人力资源社会保障部门应加强对企业用工行为的监管，定期开展老年就业权益保障专项检查。同时应该加强法律宣传教育，通过社区讲座、媒体宣传等方式，提升老年群体的法律意识与维权能力，增强企业的守法意识与社会责任，营造尊法守法的良好氛围。

4.2. 营造良好的社会氛围

转变社会观念是老年人力资源开发的前提条件，需通过多元化宣传教育与实践引导，打破年龄歧视，营造年龄友好的社会氛围^[10]。一是要加强舆论引导，传播积极老龄化理念。政府应联合媒体、社会组织等，通过多种渠道宣传老年人力资源的价值与积极老龄化的重要意义，分享老年群体再就业的成功案例，提升全社会对老年人力资源价值的认知与认同。二是要引导企业转变用人观念，发掘老年人力资源的价值。通过政策激励、典型示范等方式，引导企业打破年龄限制，建立以能力、经验、绩效为核心的用人标准，而非单纯以年龄为门槛。政府可对积极聘用老年劳动者的企业给予税收减免、社保补贴等政策支持，降低企业用工成本，激发其聘用老年劳动者的积极性。三是鼓励老年群体转变自我认知，增强其劳动意愿与信心。可以通过老年大学、社区教育等渠道，开展心理健康辅导与励志教育，帮助老年群体克服自卑心理与畏难情绪，增强其参与劳动的信心。同时要引导子女理解支持老年父母再就业，尊重老年群体的自主选择，避免因传统观念束缚老年群体的劳动意愿。

4.3. 拓宽老年人力资源开发渠道

构建多元化、专业化的就业渠道，是提升老年人力资源开发效率的关键，需整合政府、企业、社会组织等多方资源，搭建高效的供需对接平台。首先是优化公共就业服务，强化政府的引导作用。公共就业服务机构应设立老年就业服务专区，为老年群体提供岗位推荐、就业指导、政策咨询等专项服务。其次要培育专业化老年就业服务平台，提升供需对接效率。鼓励社会组织、企业成立专门的老年就业服务

机构, 聚焦不同层次老年群体的就业需求, 提供专业化的岗位挖掘、技能测评、就业推荐等服务。最后可以通过拓展就业领域与形式, 满足不同老年群体的需求。在就业领域方面, 鼓励老年群体参与养老服务、社区治理、文化教育、乡村振兴等领域的工作, 开发更多适配老年群体的岗位; 在就业形式方面, 推广灵活就业、弹性就业、兼职就业等模式, 满足老年群体的身体状况与时间安排需求。同时可以推动城乡老年就业渠道均衡发展, 加强农村地区老年就业服务, 开发农业生产、农村电商、乡村旅游等特色就业岗位, 促进农村老年人力资源开发, 助力乡村振兴。

5. 结语

人口老龄化将是我国长期面对的基本国情, 老年人力资源开发作为应对老龄化挑战、激活经济社会发展新动能的重要举措, 具有重要的现实意义与战略价值^[11]。老年人力资源的合理利用, 不仅能够有效平衡劳动力供给、减轻社会养老压力, 更能为经济社会持续平稳运行提供有力支撑。需要指出的是, 老年人力资源开发并非某一领域的单一工作, 而是一项涉及多主体、多环节的复杂系统性工程, 离不开政府、企业、社会组织与老年群体的协同参与和共同推进。展望未来, 各方需各司其职、同向发力。政府需完善政策法规, 优化制度供给; 企业应积极开发适老岗位, 营造包容的用工环境; 社会组织要搭建服务平台, 畅通信息对接渠道; 老年群体也需主动更新知识技能, 增强就业适应能力。只有不断优化老龄工作体系, 才能充分释放老年群体的资源价值, 把人口老龄化带来的挑战转化为发展机遇, 让银发红利持续释放, 为经济社会高质量发展和老年友好型社会建设筑牢根基。

参考文献

- [1] 陈友华. 老年人力资源开发促进经济发展的模式与机制[J]. 人民论坛·学术前沿, 2025(12): 68-77.
- [2] 王金营, 李天然, 张国庭. 新时代中国人口发展: 现状、特征、影响和挑战[J]. 晋阳学刊, 2023(2): 29-43.
- [3] 黄凡, 段成荣. 从人口红利到人口质量红利——基于第七次全国人口普查数据的分析[J]. 人口与发展, 2022, 28(1): 117-126.
- [4] 万媛媛, 曾雁冰, 方亚. 劳动参与对退休老年群体健康的影响研究[J]. 中国卫生政策研究, 2021, 14(1): 59-65.
- [5] 王晓洁, 赵梦丹. 人口老龄化背景下养老金财政负担预测及化解路径[J]. 公共财政研究, 2024(2): 21-34+63.
- [6] 杨菊华, 闫紫菊. 老有所为: 中国老龄人力资源开发利用的理论逻辑与实现路径[J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2026, 51(2): 36-48.
- [7] 林嘉. 超越劳动关系: 超龄劳动者的劳动权益保护[J]. 法律适用, 2024(7): 47-60.
- [8] 徐健雪. 退休再就业者劳动权益的保障研究[J]. 中国价格监管与反垄断, 2024(5): 111-113.
- [9] 陈友华, 詹国辉. 中国老年人力资源开发: 现状、问题与出路[J]. 晋阳学刊, 2023(2): 44-53.
- [10] 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.
- [11] 朱芸. 面向“十五五”: 激发银发经济新动能[J]. 人民论坛, 2025(22): 66-69.