

如何实现终身工作：日本老年 人力资源开发研究

王江雁 欧阳忠明

【摘要】当前,人口老龄化成为全球国家积极应对的重大问题。作为最早进入老龄化社会的发达国家之一,面对劳动力老龄化的严峻形势,推进终身工作成为日本顺应人口结构变化、促进经济增长、建设长寿社会、积极响应老年人需求的重要举措。日本以实现终身工作为目标,在老年人力资源开发方面的主要行动路径包括:基于生命历程构建职业培训框架、通过技能评估确定职业培训内容、结合人口特征进行职业培训设计、组建专业团队保障职业培训质量、依托制度政策保障职业培训运行常态。从现实来看,我国针对老年群体的人力资源开发力度仍然有限,实践过程中也面临着规则、观念、资源等困境。日本在老年人力资源开发方面的经验可以为我国提供借鉴与启示,具体包括:顶层设计先行,突破规则困境;营造终身学习文化氛围,突破观念困境;凝聚老年人力资源开发合力,突破资源困境;完善老年人力资源开发体系,突破素质困境;辅助成人职业指导系统,突破机会困境。

【关键词】老年教育;人力资源开发;终身工作;职业培训

【作者简介】王江雁,女,华东师范大学职业教育与成人教育研究所博士研究生(上海 200062);欧阳忠明,男,江西科技师范大学教育学部主任,博士生导师(江西 南昌 330038)。

【原文出处】《教育学术月刊》(南昌),2024.8.22~30

【基金项目】国家社会科学基金“十三五”规划2020年度教育学一般课题“老年教育助推积极老龄化实现的作用机理与实现路径”(编号:BKA200236)。

随着科技的发展和全球化的推进,当前社会正经历着前所未有的变革,其中,人口老龄化成为当今世界许多国家必须积极应对的重大问题。就劳动力市场而言,人口老龄化不仅导致了劳动力供给的减少,还引发了劳动力年龄结构的变化。社会学家指出,在青年劳动力短缺、劳动力老龄化加剧的背景下,组织未来的竞争力将很大程度上取决于劳动力老龄化的表现,即老年员工群体的生产率和有效利用程度^[1]。伴随延迟退休政策的实行,越来越多的人延长了自己的工作年限,终身工作逐渐成为一种新的社会趋势。作为最早进入老龄化社会的发达国家之一,自2011年起,日本55-64岁年龄组的劳动力拥有了该国员工总数的最大占比,且比重逐年上升,2020年更是达到了历史新高13.6%^[2]。面对如此严峻的劳动力老龄化形势,日本正在积极打造“终身工作社会”,致力于通过一系列积极的劳动力市场政策与手段支持全体员工的职业发展。其中,如何通过培训、教育和就业指导等措施充分开发老年人力资源成为日本人口老龄化背景下优

化劳动力结构的一项重要议题。

一、日本推动终身工作的价值蕴含

(一)推动终身工作是顺应人口结构变化的改革之举

随着科技的进步和生活水平的提高,全球各国的人口老龄化问题日益严重。日本作为一个人口老龄化最为严重的国家之一,老龄人口比例持续攀升,给日本社会发展带来了巨大的压力。据统计,截至2023年4月,日本65岁及以上人口已占总人口的28%,且比例持续提升。这种人口年龄结构的变化,使得社会老年人口扶养比逐渐上升。1970年,日本的总扶养比为44.9%,其中少年儿童扶养比为34.7%,老年人口扶养比为10.2%。然而,从1995年开始,老年人口扶养比超过了少年儿童扶养比,并且差距逐渐扩大。到2012年,日本的总扶养比达到了59%,其中老年人口扶养比占38.4%,而少年儿童扶养比仅为20.6%^[3]。人口结构变动对社会经济的良性运行产生了严重影响,社会经济负担随之急剧增加。近年来,社会保障给付的增长已

远远超过了日本经济的增长速度。因此,日本政府迫切需要解决社会保障体制的问题,以确保社会经济的稳定发展。为应对这一挑战,日本政府推出了延迟退休、终身雇佣等一系列措施,旨在帮助劳动者实现终身工作。

(二)推动终身工作是促进经济增长的资源优化之举

根据日本发展的经验,老年人和年轻女性劳动力参与率的提高不仅可以提高老年人的收入和养老金,还有助于部分抵消人口老龄化对劳动力规模的负面影响。目前,日本面临着少子老龄化现象,导致适龄劳动人口快速减少,出现了严重的劳动力短缺。根据日本内阁的统计数据预测,到2060年日本总人口将下降至9000万以下,其中65岁以上的老年人口将占40%,而少年儿童人口(0-14岁)仅占9.1%,15-64岁的劳动年龄人口仅占总人口的50.9%^[4]。这种劳动力供给的减少将严重影响日本社会经济的可持续发展。因此,寻找新的劳动力来源成为当务之急。在终身工作的背景下,将老年劳动力纳入工作市场,利用他们丰富的经验和知识,可以提高劳动生产率和创新能力,为经济发展注入新动力。从目前看,随着人们对老年人在社会经济发展中的独特地位和作用的认识不断增强,加大对老年人人力资源的开发和利用已成为日本缓解劳动力短缺、促进经济增长的重要举措,有利于扩容组织现有人才库和更新组织技能。

(三)推动终身工作是建设长寿社会的关键行动

OECD在《随着年龄增长更好地工作:日本》(Working Better with Age: Japan)报告中指出,在优质工作中更好地利用所有人(无论年轻人还是老年人)的才能是日本包容性社会建设和实现民众更高福祉的关键引擎^[5]。2017年,日本内阁成立专门部门,定期召集相关领域专家共同商讨积极应对策略,希望将日本这个长寿社会建设成为各年龄层都能发挥活力的“不老社会(ageless society)”^[6]。其中,“劳动参与率”作为老年人积极参与社会的一项重要指标被反复强调。为此,日本在鼓励和支持老年人持续参与社会经济生活方面进行了诸多探索。一方面,日本通过采用对雇佣老年员工的企业给予减税奖励、贷款优惠或资金补贴等经济手段激励企业雇佣老年员工并加强老年友好型工作环境和企业文化建设;另一方面,日本主张通过职业培训与

就业指导等方式切实提高老年人就业能力,解决老年人就业的后顾之忧,确保就业选择能真正落到实践中。目前,日本已初步建成由政府机构、社会团体和非营利组织、企业和行业组织、高等教育机构等主体供给,以公共职业培训和企业内部培训为基本类型的老年人人力资源开发体系。

(四)推动终身工作是针对老年人需求的积极响应

积极老龄化以“独立、参与、尊严、照料和自我实现”等原则为基础,通过政策、理念、实践等各方面创新,政府、市场、社会力量提供一个使老年人继续参与到社会的机制平台,这些同样是日本推动终身工作的核心原则与思路^[7]。从工作内容来看,终身工作包含老年人融入社会、参与社会建设的双重意涵,主张通过提供适宜条件促进老年人就业意愿和能力的提升,助力其主动参与到经济发展、社会公益、文化创造及家庭建设等各项事务之中;从工作主体来看,在基于受众的潜在需求设计政策框架下,老年群体从被动消极的客体转变为积极主体,始终拥有独立人格和自主参与社会的权利与机会。由此看来,日本需求响应型的老年人人力资源开发体系正是通过挖掘老年人的自我价值、尊重老年人的自我选择、支持老年人的社会融入,以保障老年人群实现“老有所为”,最终形成社会需求和个人需求、就业需求和供给平衡的局面。然而,仅仅提高老年人的劳动力市场参与度并不足以确保人口老龄化与更高的生活水平齐头并进,未来日本将采取更多社会福利和终身教育与培训行动来调动相对边缘的弱势群体的就业活力,包括妇女、低技能群体和移民等。

二、日本老年人人力资源开发的行动路径

(一)基于生命历程构建职业培训框架

Kanfer(2004)认为,人们的早期信念往往会在整个生命周期中发挥作用,因而持续性的职业培训体系可以有效确保员工在整个职业生涯中运用和提升自身的技能素养^[8]。正是考虑到这点,人口老龄化日益严重的日本社会在近年来倾向于采用一种渐进的方式,将以人力资源开发为目标的老年教育划分为“老化教育”与“适老教育”两种类型,通过职前和职后老年教育与培训一体化的手段正向引导一代人的职业发展(表1)。

作为日本年轻一代职业教育的一部分,“老化教育”逐步展开,越来越多有关衰落和老龄化社会

表1 “老化教育”与“适老教育”的特征比较

	老化教育	适老教育
开展时期	职前	职后
目标对象	学历教育阶段的 在读学生	步入工作生活的劳动者
组织形式	学校教育	在职培训
主要目的	以旁观者的视角,形成对衰老的正确理解以及对老年群体的共情意识。	以当事人的身份,做好基于年龄的生涯规划和相应的角色适应,最终实现工作中的积极老龄化。

方面的学习被提早渗透到小学、中学和大学教育当中。这种“老化教育”以和谐社会关系为基本目标,旨在引导年轻人形成对衰老的正确理解,将老年的到来视为生命周期的必要部分,并激发其对老年群体的共情意识,同时使肩负日本未来的他们能够坚定地展望未来并为之做好准备。如果说生命历程前期的“老化教育”为日本公民提供了一次思考未来职业和人生方向的契机,那么发生在职后阶段的“适老教育”则鼓励日本从业者以当事人的身份,根据职业生涯规划做好相应的角色适应。这种基于年龄构建的循环教育模式在及时更新日本劳动者工作所需的知识和技能的同时,也能促进整个日本社会实现工作场所中的积极老龄化。例如,日本产业医科大学和工业生态科学研究所基于当前日本老年人就业健康水平、生活习惯和劳动适应能力等方面的实际情况,合作探讨并构建了一种始于职业初期(20岁左右)的“为高龄期工作生活做准备的生活模式”(图1)^[9]。

(二) 通过技能评估确定职业培训内容

需求评估不仅是培训目标设置的重要依据,同时也为培训课程设计提供了多方面的信息与资料,如有关参训者的必要信息、主要培训内容、有关方面对培训的态度等。日本老年员工培训内容的设定遵循供需匹配原则,以当前和预期技能评估为基础,力求与劳动力市场需求保持高度一致。

首先,员工的技能短板是日本老年人力资源开发最直接的培训需求。通过清晰认识个体现有技能和资格的基础上,对未来的技能需求进行前瞻性分析,以此明确劳动力技能短板,是个人、组织乃至整个日本社会对劳动力培训进行合理有效投资的重要基础。具体有两种做法,第一,通过可视化方式

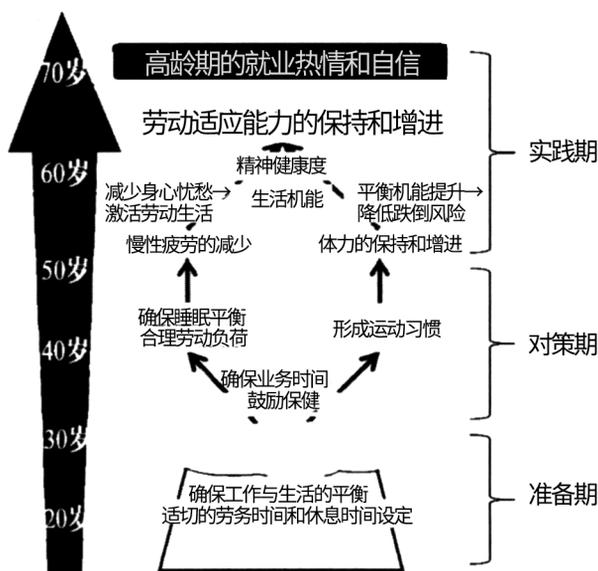


图1 高龄期工作的生活模式

帮助员工了解已有的技能。在日本,员工技能可视化主要借助两种工具:一是技能考试系统,包括实践技能测试和学科测试,适用于大约130个职业;二是工作卡系统(Job Card),该系统以一种简历的形式总结个体的专业经验、资格等级、培训学习记录和工作绩效^[10]。第二,将老年员工当前的技能结构和未来职业生涯所需的技能进行比较,确定技能差距。厚生劳动省委托中央职业能力发展协会(JAVADA)制定的“职业能力评价标准”提供了一个具有社会通用性的职业能力评价工具^[11],该标准针对制造业、酒店业、护理业等56个行业,按照工种、职务划分了从业人员所必需的知识和技能,以及导致工作绩效的行为示例(图2)。

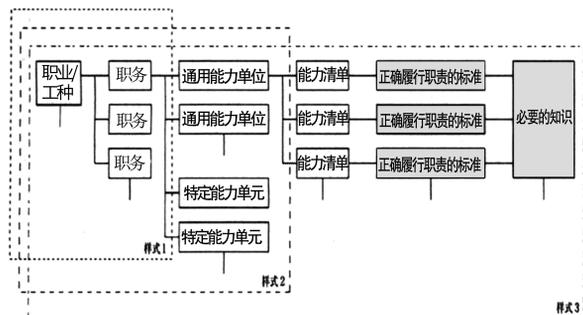


图2 职业能力评价标准结构

其次,个人和组织的未来发展定位预示潜在的人力资源开发方向。在日本,步入职业生涯中后期的员工往往持续经历着经济社会的变革,随着数字技术的更新,未来各行各业人力资源对于数字技术方面的学习需求会急速增加。最新调查显示,全球

40% 利用数字技术的企业将在 5 年内提高引进和利用数字技术,并将数字技术应用能力列为技术人员技能考核的一项关键指标^[12]。在目前日本成年人的数字技能普遍较低的形势下,专门针对日本 60 岁左右员工的数字技能培训市场正在不断扩大,譬如日本松户市职业培训中心为老年员工推出了 6 小时的 IT 技能培训课程,让 60 岁以上的员工学会使用个人电脑^[13]。日本开放大学(OUJ)于 2010 年开始在每个学习中心提供数字素养培训(DLT)课程,吸引了众多在职的老年学员^[14]。

(三) 结合人口特征进行职业培训内容设计

老年员工作为一种重要的人力资源,既有与其他年龄组人力资源共性的方面,又有自身的特殊性。与年轻员工相比,身体较弱的年长员工不可避免地面临生产力下降和健康风险的问题。基于这一情况,日本老年员工培训普遍将安全生产意识和卫生健康习惯培养视为必需。日本东急社区株式会社将“危险预测训练(KYT)”作为预防管理人员发生工伤事故的措施之一,该训练通过引入危险预测训练表的方式来指示特定人员的风险项目以提高其安全意识^[15]。

当前,日本更倾向于在人力资源开发中积极发挥老年人力资源的优势。一方面,对于任何组织而言,年长员工都是独特的智力资产,与组织的历史文化创造和传承息息相关。为了保留年长员工掌握的宝贵经验和稀有技术,青河会医疗株式会社下属的太平医院编制的《护理程序手册》定期纳入资深护士的知识和经验,该手册不仅作为年轻员工培训的教科书,也有助于员工护理服务标准的规范和提升^[16]。另一方面,人力资本理论认为,除了认知能力和与组织目标外,不同年龄的员工在教育、培训和经验方面也拥有不同的资源和优势^[17]。为了促进老年员工顺利地适应角色变化并传承技能经验,日本高龄、残疾人雇佣支援机构(JEED)专门开发了系列公共课程,旨在提高老年一代(65 岁以上)劳动力的后辈教学和指导技能,截至 2022 年 9 月,该培训项目已在全日本 4033 家企业中启动^[18]。

(四) 组建专业团队保障职业培训质量

随着技术创新和产业结构的变化,日本国家的劳工政策随着发生重大变化,人们对职业咨询和指导的需求与日俱增。《职业能力发展促进法》中规定,职业顾问是“以职业顾问的名称,从事职业咨询的专业人员”,承担着“支持职场人健全而富有成效

表 2 生产力提升支持培训之“中高龄课程”

培训科目	基本项目	主要内容	培训目标
适应角色变化	工作场所	掌握职场现状 职场挑战和解决	
	角色定位	确认工作经验 与上司角色沟通	思考未来的职业生涯;了解组织对自身的角色预期;
	教学指导法	教学推进方法 教学技能	利用经验来指导后辈员工;
辅导指导法		辅导目的 辅导心态 辅导原则	
	讲师角色	讲师的职责 讲师所需能力	
传承技能经验	培训原理	培训构成 指导技巧 时间管理	希望能看到中老一代员工所拥有的技术和诀窍;
	培训技术	动机 表达与板书 案例运用	教学指导技能的提高;希望以中老一代员工为讲师,举办研修和学习会;
实操指导		作业分解 实操方案编写 实操方法呈现	

的职业发展”和“国家劳动政策的现场推动者”的双重职责^[19]。为了使职业顾问和职业咨询技术人员获得社会咨询者和组织的信任,协会联合有关部门专门制定了《职业顾问道德守则》,对职业顾问的基本态度、岗位职责和行为准则等进行了明确^[20]。为促进全社会高质量的职业咨询供给,2016 年日本政府在职业咨询行业正式引入了国家资格,自此形成了职业咨询行业人员“实习职业顾问—职业咨询师—职业咨询技能师”的专业发展路径^[21]。

即便是对于专业程度最高的职业咨询技能师而言,也需要通过持续的学习确保自身专业知识和技能永久保留和增效提质。由日本厚生劳动省提供的职业顾问自主研修课程包括了保持知识的课程(知识课程)和保持技能的课程(技能课程)两大模块^[22]。日本职业咨询委员会(Career Consulting Conference)明确规定,面向日本中老年从业者的职业顾问还应具备以下技能要素:(1)理解企业中标准的中老年职业发展课题的人;(2)能理解中老年人的不安和不满,能体谅他们的心情;(3)对中

老年所处的环境变化掌握广泛信息的人；(4) 具备资产设计相关的基本金融知识^[23]。

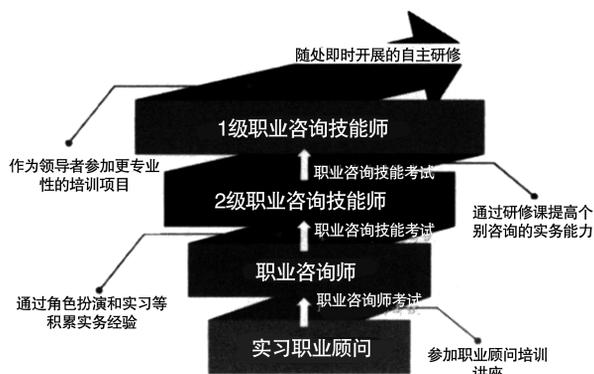


图3 基于国家资格考试的职业顾问发展路径

(五) 依托制度政策保障职业培训运行常态

积极的劳动力市场政策和就业服务体系在员工成功实现就业转型方面也发挥了重要作用。首先,日本延迟退休年龄和终身雇佣政策的施行为老年员工提供了长期就业的保障,扩大了老年员工的职业发展空间。面对老龄化背景下的人口平均寿命和延长与退休年龄偏低的矛盾,无论是日本政府还是社会均认识到,老年人作为具备潜在的人力资源,应被更有效地利用。2010年6月,日本内阁会议通过“新成长战略—活力日本复兴方案”把实施“日本职业段位制度”作为人力资源开发和就业促进新政策的一个有机组成部分。总体来说,职业段位的等级具有通用性和普适性,每一专业等级代表一种资质水平,达到资质水平的途径多元化,其等级设置具有灵活性,每个专业等级还可以细分出多个分等级,或者根据需要简化为少于七个等级。在终身学习背景下,这种基于对实际工作过程及效果进行评定的职业段位制度,能够发挥将各种职业资格及学习成果连接、合并与转换的作用,便于劳动者柔性安排学习计划,提升职业技能,对终身学习社会的构建起到积极的推动作用。同时,通过将老年员工的工资与年龄无关的能力和表现挂钩,极大程度上避免了劳动力市场中长期存在的年龄歧视和不公,有助于为老年员工提供平等的发展机会^[24]。

三、日本老年人力资源开发实践的启示

(一) 顶层设计先行,突破规则困境

老年人劳动力参与的模式和前景在结构上处于并深深植根于老年人工作生活所在的国家背景中^[25],特别是对于老年员工,国家背景极大地影响

了他们在个人工作场所和国家劳动力市场上的发展机会和角色定位^[26]。这里的国家背景包括广义上的各种社会条件和力量,例如人口结构、政策制度和政府机构的作用。从20世纪70年代初期开始,日本政府就预见到即将出现的严重劳动力短缺问题,于是制定并实施了一系列旨在促进老年人参与劳动力市场的立法和行政措施^[27]。除了《职业训练法》(后更名为《职业能力开发促进法》)、《终身学习振兴法》等基本法律,日本政府还专门针对老年人的就业问题颁布了《中老年人就业促进法》(后更名为《高龄者雇佣安定法》)、《老年人福利法》《高龄社会对策基本法》等,可以说,这一系列法令和对策的出台,使日本在处理老龄化问题方面有法可依、有章可循。

新制度经济学认为,完善的制度是规范和约束人们行为的保障,是调动行为主体积极参与和行动的前提;而不完善的制度则是造成行为主体失范、参与动力不足的问题所在^[28]。新中国成立以来,我国虽然先后出台了一系列关于老年权益保护、老年教育的法律法规、政策文件,但较少涉及老年人力资源开发和利用的相关规定,难以为实施老年教育及再就业提供必要制度保障^[29]。为了给我国老年人力资源开发营造良好的制度环境,我国可以在认真贯彻落实《中华人民共和国老年人权益保障法》的基础上,加快推进相关社会福利和劳动就业法律法规的制定和完善;同时,还应从宏观战略的高度出发,针对劳动力老龄化的问题专门制定法律法规,提高对老年员工培训与学习的重视和支持,以更好地推动老年人力资源的持续开发。此外,我国还可以出台配套的政策制度来规范老年劳动力学习与培训的相关权利和义务。

(二) 营造终身学习文化氛围,突破观念困境

日本在开发老年人力资源方面非常注重舆论引导与社会共识,尽管日本没有专门的老年报刊,但是所有的新闻媒体都积极传播老龄问题的信息,发表有关的评论和文章。同时,日本企业也注重营造积极情绪的工作文化,在传递并强化“敬老”价值观。相比之下,我国由于儒家文化传统的影响,在“敬老尊老”传统要求为老年人安享晚年提供各种优越条件的背后,反映出社会大众基于年龄因素对老年人群进行的一种负面形塑,使老年群体区别于社会主流群体(如青壮年群体),被视为是静态的、需要帮助的、不具生产力的依赖人口^[30]。这些关于

老年人的成见和“包袱感”直接或间接地导致许多尚有劳动能力的老年人面临着复杂的就业障碍。

欲要解决劳动力市场乃至整个社会对老年劳动力的隐形排斥问题,我国首先需要引导公民对老年群体人文价值和智力价值方面的正确认识^[31]。在科学分析老年人的数量、质量、意愿效应的基础上,提高整个社会对老年人力资源开发事业的关注和重视程度。其次,就老年人自身而言,还需引导其工作观念的积极转变,使其形成终身学习意识和自我效能感。实践中,我国可以借鉴日本老年人力资源开发的部分经验。第一,进行基于年龄的职业轨迹设计。在垂直层面,组织为老年员工提供特定年龄的升职渠道,一般为管理和领导岗位;在水平层面,老年员工可以转为导师、培训师、教练等工作角色,负责将组织的历史和文化遗产传递给新一代的员工。第二,构建以能力素质模型为核心的培训体系。在这样一种能力本位的职业培训模式下,即便是老年员工也能拥有继续深造的机会,当他们看到工作发展与成长的更多可能性时,老年员工更愿意留在工作场所继续探索,重拾初入工作时的热情与动力,防止职业倦怠情绪的产生。此外,还可以依托代际包容的学习型组织促进老年劳动力的技能提升和职业发展。

(三)凝聚老年人力资源开发合力,突破资源困境

Lynch(1994)认为,人力资源培训事业的均衡发展依赖于组织的制度支撑,其主体包括学校、政府以及由企业雇主所构成的团体机构^[32]。在日本,政府在全社会职业能力开发工作的主导性、引领性作用十分突出,从法规和规划制定,到各类公共职业训练项目的开展,训练资助的落实,训练援助和实施机构的设立、管理,职业资格鉴定和竞赛表彰活动的组织参与,无不体现政府的权威性和主导性,而中央和县道府在职业能力开发管理工作中分工明确,责权清晰,信息通畅,保证了政府主导作用的最大限度发挥。与此同时,与由政府直接提供或委托各类社会机构提供的职业训练相比,更多的职业训练任务实际是由企业承担的,企业培训的主体地位日益凸显。从宏观上看,企业内部的职业训练构成了全社会职业训练的主体,是职业能力开发的主要力量。此外,在厚生劳动省的批准和授权下,职业技能鉴定工作目前则逐渐由行业协会、大企业、工会自行组织开展。总体而言,基于利益相关

者参与和协同治理的视角,日本社会多年来形成了一套特有的,集地方政府、社会组织、企业和老年员工等多元主体之间协同合作、共同参与的老年人力资源开发模式。

目前无论是在政府层面还是在市场层面,我国在老年人力资源开发服务方面仍面临一些问题和挑战。在政府层面,我国涉及老龄社会工作的政府职能部门或事业单位主要包括民政厅、人力资源和社会保障厅、卫健委、教育厅、老干部局、老龄工作委员会等。尽管各部门都在积极参与老龄化社会的各项工作,但繁杂的行政网格下部门彼此之间难免存在职能重叠和缺失的问题。在市场层面,我国老年人力资源开发的市场化体系还未完全建立起来。一方面,基于亲友介绍等个人关系网形成的再就业渠道十分有限且存在盲目性的风险;另一方面在老年人力资源的用人规划、价值评估、薪酬管理、教育培训、绩效考核等方面的制度体系尚不健全^[33]。对此,从政府主体来看,一要优化职能划分,确保各部门职责清晰;二要建立跨部门的综合协调机构,负责整合资源、制定政策和行动计划,以加强各政府职能部门之间的沟通和协作,以此推动我国老龄化工作的协同发展。与此同时,未来我国应鼓励创新和发展老年人力资源服务市场,动员更多企业、社区、社会组织等利益相关者的力量参与到老年人力资源开发服务的专业化事业中来,为老年劳动力提供多样化的就业岗位和培训机会。

(四)完善老年人力资源开发体系,突破素质困境

终身教育与终身学习在实现以人口红利开发为基础的创新和技术进步方面持续发挥作用。从日本的经验来看,积极开发老年人力资源对于缓解该国人口老龄化压力、提高人力资本整体水平、促进经济结构转型与升级具有十分重要的现实意义。对于有就业意愿和从事志愿服务想法的日本老年人而言,教育与培训作为开发人力资源的重要途径,可以有效增加他们重返职场的可雇佣能力,为其积极参与社会赋权增能^[34],实现由“老化”向“优化”转向的理想目标^[35]。

有研究显示,我国60岁及以上就业老年人口的受教育程度仍以未上过学和小学为主,中、高受教育程度者少。这意味着我国老年人力资源开发尚存在两大缺口:一是对于有开发意愿的中、高受教育程度的老年人力资本尚未得到合理、有效的开

发;二是对于年轻时由于条件限制未接受到良好教育的老年人而言,步入晚年仍未收到补偿性质的教育与培训,知识、技能层次更新严重滞后,再难进入劳动力市场。为了在最大程度上开发老年人力资源,我国应根据老年人的退休意愿,充分考虑老年人身体健康状况,结合老年人个体年龄、学历、经济条件、工作经验等特征,建立多层次、多类型的老年人力资源开发体系。其次,在教育与培训过程方面,可持续和需求响应已然成了全球范围内老年人力资源开发的共同目标。Ehnert(2009)指出,可持续人力资源管理是一种新的人力资源管理方法,在劳动力老龄化的问题上倾向于采用预防而不是被动的方法解决问题^[36]。也就是说,为了使老年人口在退休以后有能力继续参与劳动力市场,应该在劳动者中年以后增强对其知识技能水平的再提升、再培训,让其能够更积极地参与就业活动和其他社会活动。与此同时,鉴于老年人的老龄化轨迹各不相同,量身定制的培训设计对于需求差异较大的老年群体来说很有必要^[37]。根据 Baltes(1990)提出的“选择-优化-补偿”模型,老年人可以通过有选择性地牺牲部分功能,同时优化特定能力来实现生命历程晚期培训学习的收益最大化和损失最小化^[38]。基于此,针对年长员工的职业培训应在把握员工每个阶段职业生涯情况的基础上,选择专注于个体已有技能的特定方面,以最高效、经济的方式优化个体的技能结构。同时,还有必要考虑老年员工健康、时间等方面的特殊情况,整合课堂培训、在职培训、工作见习和辅导等多元的学习方式。

(五) 辅助成人职业指导系统,突破机会困境

Sullivan(1999)的无边界职业生涯理论中指出,经济结构的转变、教育水平的提高为开发老年人力资源提供了劳动空间和能力条件,而适宜和充分的职业指导和咨询服务则能够有效提升老年人对生涯改变或生涯情境中不可预测之生涯问题的准备程度^[39]。全球范围内,老龄化程度较高的日本在这方面已经先走一步,目前日本社会已建立起一套自上而下的全国性职业指导网络。其中,针对老年员工群体提供的职业指导和咨询机构主要有三类,即政府部门的职业指导机构、企业职业指导机构和民间职业指导组织机构,这些组织机构之间既相互区别又相互联系,共同促进职业指导的发展。

相比于日本而言,我国尚未形成完善的成人职业指导系统,多数职业指导和咨询服务仅面向首次

做出职业选择的人群,职业中后期面临转岗和再就业状况的人群较少程度能够从现有系统中获益,对于相对边缘化的老年人而言,获得就业信息和资源更是难上加难。调查显示,我国60及以上年龄的老年人寻找工作主要依靠亲戚朋友介绍,极少使用职业介绍和职业服务机构、查询招聘网站或广告、参加招聘会、为找到工作参加培训、实习、招考等正式途径^[40]。为此,发展公共性、社会性的老年职业指导与咨询事业,是我国老龄化程度日益加重的现实条件下的必要举措。在组织层面,一方面,可以设立专门的老年职业指导机构为有开发意向的老年群体提供全方位的就业咨询和培训服务;另一方面,我国可以进一步推动老年大学面向社会办学,同时积极促进各级各类学校或机构开展社会性的老年劳动力培训与指导。

参考文献:

- [1] 蔡昉: 阻断“递减曲线”应对老龄化挑战[EB/OL]. [2023-04-01]. <http://www.cideg.tsinghua.edu.cn/info/xsgd/3609>.
- [2] OECD. OECD Economic Surveys: Japan 2021 [R]. Paris: OECD Publishing, 2021.
- [3] 国立社会保障・人口問題研究所: 人口統計資料集[EB/OL]. [2023-12-02]. <https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/popular/popular2014.asp?chap=0>.
- [4] 平成25年版高齢社会白書(全体版)[EB/OL]. [2023-03-20]. http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2013/zenbun/s1_1_1_02.html.
- [5] OECD. Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris[EB/OL]. [2023-04-01]. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-better-with-age-japan_9789264201996-en.
- [6] 郭佩. 日本推进积极老龄化城市治理的经验与启示[J]. 日本问题研究, 2020, 34(2): 52-59.
- [7] Dogra S, Dunstan D W, Sugiyama T, et al. Active aging and public health: evidence, implications, and opportunities[J]. Annual Review of Public Health, 2022, 43: 439-459.
- [8] Kanfer R, Ackerman P L. Aging, adult development, and work motivation[J]. Academy of Management Review, 2004, 29(3): 440-458.
- [9] 独立行政法人高齢? 障害? 求職者雇用支援機構. 高齢期を元気に働くために! —70歳雇用に向けた従業員向けエイジ? マネジメント施策に関する調査研究結果[EB/OL]. [2023-04-02]. <https://www.jeed.go.jp/elderly/research/report/elderly/agemanagement.html>.

- [10] YUMPU. The "Job - Card System" in Japan[EB/OL]. [2023 - 04 - 02]. <https://www.yumpu.com/en/document/view/15318037/the-jobcard-system-in-japan>.
- [11] 厚生労働省. ジョブ? カードのご案内[EB/OL]. (2023 - 02 - 01) [2023 - 04 - 01]. http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard08.html.
- [12] 厚生労働省. 社内検定認定制[EB/OL]. [2023 - 03 - 20]. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syanai/index.html.
- [13] 労働政策研究. 研修機構は. 調査シリーズNo. 66 定年退職者の働き方の選択一条件変更との取引. [EB/OL]. (2022 - 02 - 28) [2023 - 03 - 20]. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2010/066.html>.
- [14] Fialho, P., Quintini, G., Vandeweyer, M. Returns to different forms of job related training: Factoring in informal learning[C]. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris: OECD Publishing, 2019; 231.
- [15] Miwa M, Takahashi H, Nishina E, et al. Digital library training for elderly students at the open university of Japan[C]// Worldwide Commonalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice: European Conference on Information Literacy, ECIL 2013 Istanbul, Turkey, October 22 - 25, 2013 Revised Selected Papers 1. Springer International Publishing, 2013; 205 - 211.
- [16] 独立行政法人高齢? 障害? 求職者雇用支援機構. 株式会社東急コミュニティー[EB/OL]. [2023 - 02 - 10]. https://www.elder.jeed.go.jp/case/C19_21_4010901008681_0.html.
- [17] 独立行政法人高齢? 障害? 求職者雇用支援機構. トップページリンク集[EB/OL]. [2023 - 04 - 01]. <https://www.elder.jeed.go.jp/link/index.html>.
- [18] Attia A U, Waqas M, Amin S, et al. Human capital and organizational performance: a moderation study through innovative leadership[J]. Journal of Innovation & Knowledge, 2022, 7(4): 1 - 9.
- [19] 独立行政法人高齢? 障害? 求職者雇用支援機構. 生産性向上支援練[EB/OL]. [2023 - 04 - 23]. <https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>.
- [20] E - GOV. 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)[EB/OL]. [2023 - 04 - 01]. https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=344AC0000000064_20221001_504AC0000000012.
- [21] 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会. キャリアコンサルタント倫理綱領[EB/OL]. (2016 - 04 - 01) [2023 - 02 - 17]. <https://www.career-cc.org/files/rinrikoryo.pdf>.
- [22] キャリアコンサルティングに関わる資格を取得しましょう! [EB/OL]. (2023 - 02 - 01) [2023 - 04 - 01]. <https://www.career-shiken.org/lp/>.
- [23] 厚生労働省. 更新講習の受講について[EB/OL]. [2023 - 02 - 09]. <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000155123.pdf>.
- [24] 厚生労働省. 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査? 研究事業[EB/OL]. [2023 - 04 - 01]. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihaatsu/career_consulting_gihou.html.
- [25] 姜大源. 当代世界职业教育发展趋势研究[M]. 北京: 电子工业出版社, 2012; 378.
- [26] Freeman, R. B. Labor Market Institutions Around the World[R]. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2007.
- [27] Higo, M., Yamada, A. Japan; Public policy. Sloan Center on Aging & Work at Boston College Global Policy Brief No 2[EB/OL]. [2023 - 04 - 17]. http://agingandwork.bostoncollege.edu/documents/GPB02_Japan_2009-07-02.pdf.
- [28] OECD. Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies[M]. Paris: OECD Publishing, 2018.
- [29] 杨公安, 崔晓琳. 我国现代学徒制的制度缺失与制度变迁[J]. 中国职业技术教育, 2017(24): 37 - 41.
- [30] 张利娟, 方正, 米靖. 我国老年教育及再就业的困境分析和应对路径研究[J]. 职教论坛, 2022, 38(6): 93 - 100.
- [31] 张成凡. 老年人力资源开发的结构动因、困境及消解路径[J]. 南京师大学报(社会科学版), 2011(6): 35 - 41.
- [32] Lynch, L. M. Training and the Private Sector[M]. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1994.
- [33] 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, (05): 85 - 95.
- [34] 胡畔, 董克. 新时代安徽老年人力资源开发对策研究[J]. 呼伦贝尔学院学报, 2022, 30(6): 54 - 58.
- [35] 毛建茹. 人力资源开发: 老年教育的一项重要使命[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2017, 19(1): 81 - 85.
- [36] Ehnert, I. Sustainability and human resource management: Reasoning and applications on corporate websites[J]. European Journal of International Management, 2009, 3: 419 - 38.
- [37] 吴遵民, 邓璐, 黄家乐. 从“老化”到“优化”——新时代老年教育的新思考与新路径[J]. 现代远距离教育, 2019(4): 3 - 8.
- [38] Baltes, B. B., Dickson, M. W. Using life - span models in industrial - organizational psychology: The theory of selective optimization with compensation[J]. Applied Developmental Science, 2001, 5(1): 51 - 62.
- [39] Sullivan, S. E. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. Journal of Management, 1999, 25: 457 - 484.
- [40] 傅蕾, 吴思孝. 后疫情时代老年教育促进老年生活韧性建构的审视[J]. 现代远距离教育, 2023(1): 89 - 96.