

## 和谐社会与老年人才资源开发

文/杨仁辉

2000年全国人口普查资料显示,65岁及以上的老年人为8811万人,占总人口的6.96%。目前60岁及以上的老年人口超过了1.3亿,预计2010年将达1.7亿,2020年达2.5亿,2030年达3.3亿[1]。这表明我国已出现严重的人口老化现象,且具有时间短、速度快的显著特点。人口的快速老龄化发展,预示着人才老龄化发展趋势的到来。全国14万多享受政府特殊津贴的专家中,有近11万人到了退休年龄[2],500多万各类离退休人才中,具有高、中级技术职称的约占70%,专家预测,我国实现本世纪前10年经济发展目标的人才缺口将达1000万人[3]。人才短缺和严重的老龄化发展趋势使老年人才资源开发成为当务之急。

### 一、对“老年人才”的再认识

《现代汉语词典》将“人才”界定为:德才兼备的人;有某种特长的人。胡锦涛总书记提出的人才新标准是:坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,不唯学历,不唯资历,不唯身份。发达国家则将能力导向和业绩导向作为衡量人才的重要指标,前者重在考察个体的综合能力和专业水平,后者侧重于对个体实际工作业绩的检测。可见人才没有年龄的界限,凡是具备优秀的综合能力、专业素质和工作业绩的人都是人才。

老年人才属于人才总体的一部分。老年问题机构指出:老年人才在60-80岁阶段仍然处于可开发利用的时期。事实证明,老年人才在现代化建设的各个领域,为可持续发展战略的实施正在做着或可以做出很大贡献。比如:郭沫若、冰心等80多岁仍在继续创作;截至2003年底,我国有中国科学院院士688人,中国工程院院士663人,前者平均年龄已超过74岁,后者超过64岁[4]。

### 二、开发老年人才的必要性

1、开发老年人才是知识延续的需要。首先,科学技术具有继承和发展的特性,无数发明创造都是知识积累的结果。牛顿曾说:我之所以有现在的成就,是因为我站在巨人的肩上。其次,知识按其存在的可察觉性被划分为显性知识和隐性知识,显性知识是有外在表现形式的、被明确记录于载体的知识,可以通过“讲授、自学”等方式获取。隐性知识则没有被记录于有形的载体,通常存在于拥有者的头脑里,学习者只能通过观察、模仿,然后自己领悟、实践,循环往复才能建构自己的隐性知识。不同的人的隐性知识是绝对不同的,因为隐性知识是个体通过学习、实践获得的“只可意会不可言传”的经验、感受和技能。青年人具有培养、发展的潜力,在就业竞争中拥有很强的优势,但由于经历的事情少,缺乏经验,所以经验智力和背景智力都弱于老年人才,在解决实际问题时往往因考虑不周或经验不足而力不从心。面对人才老化与人才断层的困境,为了减少隐性知识的流失,有必要加强老年人才资源开发,充分发挥他们传、帮、带的作用。

2、开发老年人才是创建节约型社会的内在要求。21世纪,知识是最具有竞争优势和可持续发展的关键性战略资源,而拥有知识的人则是一切生产资源中最重要资源。由于生命个体必须经过培训,掌握了一定的知识和技能以后才能被称作“人才”,所以“人才”是资本投入的产出物。现代人力资源管理认为“人才投入产生率(人才投入产出率=人才创造的价值/培养人才所需的费用\*100%)”是反映人力资源利用效率的重要指标。中国科学院可持续发展战略研究组组长牛文元教授将人力资源分为体能、技能和智能三种能力,同时指出三者所需的培养成本和对国家的贡献存在巨大差异。如果说培养一个教授或科学家投入的成本是一个劳动力的9倍,那么前者创造的价值却可能是后者的100倍[4]。也就是说,前者的投入产出率是后者的10倍以上。因此,大力开发处于高产期期的老年人才是提高人力资源利用效率的有效举措。

3、开发老年人才是构建和谐社会的需要。建设是充满活力、多元化的和谐社会,必须调动一切可调动的积极因素,形成社会和谐的强大动力,促进社会文化建设,营造文明、有序的社会环境。老年人才在他们成长和创造的过程中积累了丰富的人生阅历和实践经验,在和谐社会的建设过程中,充分发挥他们的积极性,用他们的人格魅力和学术威望营造和谐、文明的引力场,引导青年人的思想和行为向文明、有序状态发展。

4、开发老年人才是关注老年人心理健康的有效举措。美国心理学家马斯洛认为,就人的需求而言,除了生理需要还有高级心理需要(社会性需要和创造性需要)。这两类需要象金字塔一样分为五个层次,生理需要处于最低层,依次上升是安全需要、爱与归属需要、尊重需要和自我实现的需要。多数老年人才虽然退休了,却依然胸怀“用毕生的精力和智慧筹就事业的辉煌”的豪情,他们情感细腻,看重自我价值的升华,对关爱与尊重的渴望强于普通老人。因此,为老年人才提供就业机会,让他们的社会性需要和创造性需要在组织关爱中得到满足,激发更多的创造性,完美展

示其人生价值,可有效避免退休带来的孤独与失落等消极情绪,创建心理健康发展的良好环境。

### 三、开发老年人才的可行性

1、老年人才开发工作拥有强劲的政策支持。党和国家历来重视老年人才工作,为了营造良好的老年人才开发、利用环境,先后出台了若干关于老年人才工作的文件,比如《关于发挥离退休专业技术人员作用的暂行规定》、《中华人民共和国老年人权益保障法》、《关于进一步发挥离退休专业技术人员作用的意见》等等,中心思想就是要求全社会对老年人才的知识、技能、实践经验以及优良品德给予高度重视,充分发挥他们在构建社会主义和谐社会中的积极作用。

2、老年人才的心理需求和身体状况使开发工作成为可能。第二届中国老年人才论坛的统计资料显示,目前500多万离退休人员中,身体健康,精力旺盛,能继续发挥作用的老年人才约占70%,上海高校退管会对退休人员的《调查报告》也显示,有11.98%的被调查者非常愿意工作,47.6%的被调查者愿意工作[3]。这表明大部分离退休老年人才支持开发工作。虽然他们的自然年龄已进入老龄阶段,但他们依然渴望融入社会工作,参与社会发展并从中获取幸福,正如马克思、恩格斯所说:“既然人天生是社会的生物,那他就只有在社会中才能发挥其真正的天性。”

3、老年人才的智力现状为开发工作奠定了基础。美国心理学家斯腾伯格认为智力是“分析性能力、创造性能力和实践性能力之间所达成的一种平衡。”近年来其他学者相继提出“智力是认识关系的能力,以及运用这些关系解决问题的能力。”“智力包括有目的地适应环境和改造环境的能力。”等观点。可见智力实质上是人的综合能力,包含学习能力、问题解决能力和社会适应能力。斯腾伯格还将智力细分为成分智力、背景智力和经验智力。具有经验智力的人能够很快适应环境,善于运用知识经验来解决新问题;而背景智力则反映出个体适应环境、选择环境及改造环境的能力[5]。老年人才在经验智力和背景智力方面都强于青年人。此外,心理学家通过研究智力发展过程得出结论:不同性质智力的衰退速度是不均衡的,通常手眼的协调和动手操作能力从35岁开始衰退,而写作能力则从65岁才开始出现衰退。心理学家还发现,智力水平高、受教育程度高的人智力衰退的年龄会推迟,衰退速度也较缓慢。也就是说,伴随生活水平的提高,不仅人的寿命在延长,智力水平高峰期也在延长。

### 四、开发老年人才的途径构想

开发老年人才资源在我国尚属新生事物,当前人才工作处于领先地位的地区已开始逐步关注对老年人才的开发。北京有离退休人才开发中心,上海有离退休专家协会,湖北成立了老年经济实体等,但仅有这些还远远不够,面对全国性的人才老化与人才稀缺问题,应该在全国范围内掀起开发老年人才的高潮,高度重视银发人才的知识、经验和技能,关注他们的心理和生理健康,最大范围的营造老年人才开发利用的环境氛围。

1. 改革现有退休制度,适当延长人才的退休年龄。心理学家的研究表明,科技人才的智力衰退通常会滞后于现行退休制度规定的退休年龄,其有为期将随组织提供的机会而延长。目前,日本有1/4的老年人仍在继续工作,70%的人赞成60岁以后还能从事一定的适合自己的工作。而且日本政府还将有专长的老年人才输出到国外工作[6]。在我国只有院士实行终身制,但实际上还有大量的老年人才,包括高技能老年人才具有很强的开发价值。因此,改革现有的一刀切退休制度,从岗位对人的能力要求出发,对不同层次的人才实行不同的退休年龄。通过适当延长以智力工作为主的科技人才的退休年龄,通过延长他们的高产出服务期,实现社会与个体双赢的效果。

2. 设置退休教授流动站。我国高等院校老年人才有35万人左右,占全国同年龄段50多万高级知识分子的70%[7]。对高校的高级知识分子进行二次开发,应成为老年人才开发工作的重心。各单位根据学科发展或生产经营的需要,创设退休教授流动站,为退休教授搭建工作平台,提供资金保障,通过创建实验室、开办培训班、举行理论专题讲座等形式,促成青年一代在教学、科研、理论知识及生产技能方面的快速成长。

3. 设立专门机构帮助老年人才再就业。老年人才再就业需要全社会的共同关心。日本是最早面临人口老龄化问题的国家,但日本也是老年人才开发最有成效的国家之一。借鉴日本的经验,政府出面设立专门机构,宣传老年人才的价值,破除传统的思维定势,充分认识到老年人才的流失将意味着经验、技能等大量隐性知识的流失。政府要积极为老年人才搭建信息平台,通过互联网或举办老年人才招聘会等形式,为老年人才提供再就业机会,充分发挥人才工作“以人为本,构建和谐社会,创建和谐人才使用模式”的效力(作者单位:重庆工学院)

#### 相关链接

吉林省西部人力资源现状分析  
对知识经济时代高层次人才流失的思考  
人力资源管理外包的风险防范探析  
制造企业技能人才的短缺原因及其对策  
员工满意及其对工作绩效、离职意愿的影响  
以就业为导向的经管类人才培养的思路  
高科技企业人力资本激励制度的探讨  
和谐社会与老年人才资源开发

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心