从“投资于人”到“老有所为”:老年教育赋能老年人力资源开发的理论逻辑与实践路径

杨戴萍[1],张海珍[2],李月凤[1]
(1.四川开放大学社会治理现代化与社会发展研究中心,四川成都　610073;
2.河北开放大学经济管理学院,河北石家庄　050080)

[摘　要]基于“投资于人”视角,在人口老龄化背景下,老年教育正被赋予老年人力资源开发的战略使命。“投资于人”理念为老年教育人力资源开发提供了目标补充、经济再认知与系统协同的三重价值引领;从身心健康强化、技能体系升级、数字鸿沟弥合、认知潜能激活与价值反哺五个维度,阐释了老年教育赋能人力资源开发的机理。然而,当前老年教育面临目标定位偏公益化、制度协同碎片化、课程生态娱乐化等结构性困境,制约了人力资源开发功能的释放。破解之道在于推进系统性变革:重塑“老有所为”的社会认知,构建协同一体的政策体系,激活政府、市场与社会多元主体,以及建立需求导向、分层分类的课程迭代机制。唯有将“老有所乐”升华为“老有所为”,方能在银发浪潮中变被动为主动,实现人口高质量发展的长远目标。

[关键词]投资于人;老有所为;老年教育
[中图分类号]G777;C961　　[文献标识码]A　　[文章编号]2096-711X(2026)20-0122-04
doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.20.040　　[本刊网址]http://www.hbxb.net

引言

人口老龄化已深度嵌入我国经济社会运行的底层结构。据国家统计局数据,2025年末我国60岁及以上人口达3.23亿人,占比23.0%,其中65岁及以上人口2.24亿人,占比15.9%。到2035年,预计60岁及以上人口将突破4亿,占总人口比重超过30%,彼时我国将进入重度老龄化阶段。这种人口格局的变动,使既往依赖人口数量的增长模式正逐步让位于对人口质量的模式。“老年”的社会意义正在发生变化。2024年我国人均预期寿命已达到79岁,老年群体的健康水平显著改善。老年人口中,60~64岁的低龄老年人占据相当比例,其健康状况和社会参与意愿均处于较高水平。有抽样调查表明,十年前,我国60岁以上低龄老人中具有就业意愿者占比就已经达58.3%。预计这一意愿在当前会更高。如此体量庞大的经验资本倘若长期闲置,不仅是个体生命历程的浪费,更是宏观资源配置效率的损失。

2025年10月,党的二十届四中全会明确提出在“十五五”期间贯彻落实“投资于人”理念。这一提法,将人力资本积累放在优先于“投资于物”的位置,兼具了生产、消费与民生三重属性,为老年人力资源的开发提供了新的价值底座。老年教育,作为终身教育体系在老年阶段的延伸,同时也是人力资源再开发的核心通道,在此框架下获得了不同于以往的定位。但问题是,“投资于人”究竟如何转化为老年教育领域具体的制度安排和教学实践?现有的讨论大多在积极老龄化或老年人力资源开发的框架下展开,还没有以“投资于人”为核心分析工具所做的系统考察。理论层面缺少一个衔接宏观战略与微观操作的中间机制。本文尝试从“投资于人”的理论内涵入手,依次分析老年教育赋能老年人力资源开发的价值前提,当前面临的现实困境,以及可能的行动方向,以期为“十五五”时期老年教育的政策设计提供一点参照。

一、“投资于人”的理论内涵及其对老年教育的价值引领

(一)“投资于人”的理念溯源与属性界定

“投资于人”的理念是对人力资本理论的创新突破。舒尔茨(Theodore W. Schultz)在20世纪60年代提出“人力资本投资”概念时,指向的是教育、健康等投入对人的生产能力的提升效应。贝克尔(Gary Becker)随后将教育和培训明确为人力资本投资的核心形式。这两项经典论断构成了“投资于人”的理论底色。但是,传统人力资本理论是建立在对劳动年龄人口的教育和职业培训基础之上,老年人作为“局外人”不在其考虑范畴。此后,联合国开发计划署在《1990年人类发展报告》中提出“以人为中心”的发展模式,填补了老年人力资源开发在价值层面的缺口。

在此基础上,“投资于人”被赋予了更具中国特色和时代特征的内涵。就老年群体而言,“投资于人”将老年期纳入统一的人力资本投资链条,这意味着老年阶段不应被排斥在投资回报的逻辑之外,对老年人力资本的投资不仅可在个体层面产生短期回报,还具有向社会传导的正外部性。

(二)“投资于人”对老年教育的价值引领

2024年我国人均预期寿命已达79岁,在这一事实面前,老年阶段同样存在能力更新与价值创造的空间,“投资于人”理念对老年教育的价值引领主要体现在三个层面:

1.目标层面的补充。过去,老年教育更多被定位为福利和补偿,目标止于丰富精神文化生活。在“投资于人”框架下,这一目标显然偏于保守。如果承认低龄老人具有劳动参与意愿和生产能力,那么老年教育就不应仅仅是一项消费性的公共服务,它还承担着将被供养者转化为社会贡献者的职能,这是对原有目标的补充。

2.经济层面的再认知。传统上,老年教育支出被归入福利性消费,属于花掉就没了的消耗。“投资于人”则提示其是

收稿日期:2026-8-28
基金项目:本文系四川省教育厅高校人文社会科学重点研究基地教育数字化与终身学习研究中心2024年度一般科研项目“国家老年大学视角下四川老年教育服务体系完善研究”成果(项目编号:DELL2024YB-33);成都市社会治理与终身教育基地重点项目“数字赋能老年教育高质量发展研究”成果(项目编号:2023JDLJ01)。
作者简介:杨戴萍(1979—),女,四川德阳人,四川开放大学教授,主要从事老年教育、成人教育研究。

具有正外部性的发展性投资。通过教育培训提升老年群体的就业能力和社会参与水平,可以带来经济产出增量和社会保障支出的减量效应。

3. 系统层面的协同。老年教育赋能人力资源开发,无法靠教育部门单兵突进。配套条件如弹性退休制度、工伤保险覆盖、适老化岗位开发、年龄歧视的规制等如果缺位,老年教育赋能人力资源开发的效力将相当有限。这要求我们从全生命周期的视角审视老年教育的功能定位,将其纳入终身教育体系和积极老龄化战略的整体框架之中。

二、老年教育赋能老年人力资源开发的多维机理

"投资于人"为老年教育提供了价值层面的正当性,确立了方向。但老年教育要真正承载这一战略功能,还需要回答老年教育的赋能机理,其赋能机理可从以下五个维度加以理解。

第一,强化身心健康,筑牢参与基础。老年教育通过系统化的健康教育课程,帮助老年人掌握健康管理知识、养成科学的生活方式,从而延缓生理机能衰退、维持认知功能。健康是老年人力资源开发的首要前提,只有具备良好的身心条件,老年人才能有效参与学习、就业和社会活动。有研究表明,参与学习的老年人比未参与者表现出更高的自我效能感和主动性。

第二,升级技能体系,增强就业竞争力。在数字经济时代,技术迭代加速,产业转型升级持续推进。老年人若固守既有的知识与技能结构,将难以适应劳动力市场的新需求。老年教育通过提供数字技能培训、专业能力提升课程等,帮助老年人实现知识更新与技能迭代。日本的经验表明,面向老年群体的职业能力评价标准和分层培训课程,能够有效提升其再就业能力。

第三,弥合数字鸿沟,拓展参与空间。数字技术的快速普及在创造新机遇的同时,也加剧了老年人的社会排斥风险。老年教育通过开展分层分类的适老化数字技能培训,帮助老年人掌握智能设备操作、线上服务使用等核心技能,使其能够跨越数字鸿沟,在数字经济时代获得新的就业空间和社会参与渠道。

第四,激活认知潜能,突破年龄局限。认知训练是老年教育的重要内容维度之一。通过系统化的学习活动,老年人的思维活力得以维持,认知储备得以增强,从而在一定程度上突破年龄带来的认知局限。这对于老年人适应复杂多变的现代社会、持续参与生产性活动具有基础性意义。

第五,推动价值反哺,实现角色重构。老年教育不仅关注老年人获得什么,更关注老年人贡献什么。通过代际交流项目、志愿服务培训、社区治理课程等,老年教育引导老年人从知识的接受者转变为经验的传递者,从社会的受助者转变为社区的共建者。这种角色重构,正是老有所为的核心要义。

上述五个维度并非彼此孤立,而是形成了一个从"能力维持"到"能力提升"再到"能力转化"的递进链条。身心健康是起点,技能升级和数字赋能是手段,认知激活是保障,价值反哺是归宿。这一链条的良性运转,依赖的是系统化、制度化的老年教育供给。

三、当前我国老年教育赋能人力资源开发的现实困境

"投资于人"的价值框架回答了为何投,老年教育的赋能机理廓清了如何起作用,接下来的问题便是:理念与路径俱备,为何在实践层面未见实质性突破?这套逻辑在现实中遭遇的困境是什么?

(一)目标定位偏差:经济功能受遮蔽

我国老年教育长期以政府办学为主,县级及以上老年大学以政府办学为主,约占老年大学总数的85.36%。政府主导的办学体制决定了公益性是其根本底色,这一属性本身并无不当。但问题在于,当公益性在实践中被窄化为休闲养老的单一面向时,教育目标便在资源配置上过度向休闲娱乐倾斜,而在一定程度上忽视了老年教育作为人力资源开发工具的职能,即通过能力投资促进老年人再就业与社会参与,进而释放其经验资本的经济社会价值。

(二)制度协同不足:体系分割与资源碎片化

赋能老年人力资源开发本质上是一个跨部门的系统工程,涉及教育、人社、民政等多个领域。但现实中,"多龙治水"的管理格局导致职能交叉与协同障碍并存,资源互通和经验互鉴的频率极低。除了管理层面,更渗透至政策与资源端,政策层面,老年教育政策与就业、社保等领域缺乏有效衔接,未能形成合力;财政层面,经费来源过度依赖政府专项拨款,社会资本参与不足。服务供给层面,老年教育机构与社会其他产业类型的深度联动发展不足,医、养、教融合多停留在地理空间的简单集群,尚未实现实质性的功能整合与服务联动。

(三)课程生态失衡:娱乐化主导与职业技能缺位

作为教育载体,课程的结构性失衡问题尤为突出。老年大学主要开设舞蹈、书法、声乐等传统才艺类课程。这种"泛娱乐化"倾向虽然满足了部分老年人休闲需求,却忽视了老年群体日益增长的再就业诉求和技能提升需要。究其根源,在于部分机构混淆了"教育"与"活动"的边界,仅将教育资源用于一般性老年活动。当课程内容无法回应银发经济时代对人力资本增值的需求时,老年教育助力人力资源开发的功能就会被弱化,与投资于人方向背道而驰。

四、老年教育赋能老年人力资源开发的实践路径

上述困境的存在意味着,单纯在理念层面论证"投资于人"的必要性远远不够。要真正落实"投资于人"的导向,需要一场涉及价值观念、制度架构、社会生态及课程内容的系统性变革,重构老年教育与社会发展的连接方式。

(一)认知重塑:构建"老有所为"的价值共识

观念层面的障碍可能比制度障碍更隐蔽,也更难破除。当前社会对老年群体的认知仍普遍停留在"颐养天年"的传统观念内,老年人被视为家庭赡养对象或社会福利的被动接受者。这种认知并非凭空而来,它嵌入在长期的政策实践和社会话语之中,反过来又不断强化着老年教育的"文化娱乐"附属定位,使老年教育的人力资源开发功能未能充分激活。

要扭转这一局面,必须在顶层设计上确立老年教育的人力资源开发属性,将其纳入终身教育与积极老龄化国家战略框架。建议在修订《中华人民共和国老年人权益保障法》时,明确增设关于老年教育赋能人力资源开发的条款,从法律高度破除养老即休养的单一认知。在制度配套层面,应探索建立全国统一的银发人才职业能力认证制度,针对技术指导、社区服务、文化传承等重点领域设立分类认证标准。在社会氛围层面,应鼓励主流媒体持续宣传老年人再就业、投身公益、传承技艺等典型事迹,以真实案例让老年人的经验资本获得社会层面的实质性认同。

(二)制度协同:构建协同一体的政策体系

认知重塑解决的是"愿不愿"的问题,制度协同解决的是"能不能"的问题。针对当前我国老年教育管理职能分散,政策之间缺乏衔接,资源互通频率偏低等问题,需要从统筹机制、法治保障和协同实效三个维度推进制度重构。

统筹层面的制度基础已经具备,2022年中央编委批准国家开放大学加挂国家老年大学牌子,2023年3月正式揭牌,老年教育在中央层面已进入教育部归口管理序列。但国家老年大学解决的是"谁来办学"的问题,"谁来协同"的问题仍

然悬而未决。建议在现有平台上建立跨部门的常态化协调机制,将分散在各部门的老龄工作、教育发展、就业促进、健康保障等政策资源进行实质性整合,而非仅在物理空间上拼凑。

现行法律已为老年教育提供了基本的制度框架。《中华人民共和国教育法》第十一条规定国家健全终身教育体系,从原则上确认了老年阶段受教育权在整个教育体系中的合法性;《中华人民共和国老年人权益保障法》第七十一条进一步明确"老年人有继续受教育的权利",要求"国家发展老年教育,把老年教育纳入终身教育体系",并规定"各级人民政府对老年教育应当加强领导,统一规划,加大投入"。然而,上述条款多为原则性宣示,缺乏对老年教育的办学主体、经费来源、师资标准、质量监管等具体问题的明确规定。因此,在现有法律基础上加快推进《老年教育法》专项立法,以细化上述原则性规定,明确老年教育的公益属性、发展责任、经费保障与监管机制,仍有其必要性。

更重要的是,协同必须落地到具体场景。应充分发挥社区作为老年人生活核心场域的作用,建设"社区老年教育服务站",将原本分散的民政、教育、卫健等部门的服务资源有机融合,打造"15分钟老年教育服务圈",让制度红利触手可及。

(三)激活多元主体:打造多元联动的赋能生态

老年教育赋能人力资源开发,不能仅靠政府单方面的力量,而需要政府、市场、社会等多元主体的协同参与,关键是需要引入更多元的供给主体。

资金层面,可探索设立"老年人力资源开发专项基金",综合运用政府购买服务、项目补贴、税收减免等杠杆工具,撬动企业和社会组织的参与意愿。数字化转型层面,应依托国家智慧教育平台设立老年智慧教育专区,优化适老化交互界面,降低老年群体的数字技术使用门槛。同时开展常态化数字技能帮扶,通过线下讲座、一对一指导等形式提升基层老年群体的数字应用能力和辨别能力。政校社企协同层面,应推动政府、高等院校、企业、社会组织联合建设老年技能培训基地,开发定制化课程;支持"银发导师计划""祖孙共学课堂"等跨代际学习项目。

(四)课程迭代:供需精准匹配

课程是老年教育赋能人力资源开发的最终落脚点。应从需求识别、分层设计和动态更新三个环节加以改进。

建立需求导向的课程开发机制。通过社区调研、企业用工分析与老年学习者深度访谈,精准识别不同年龄阶段、健康状况与职业背景的老年群体的差异化需求。构建分层分类的课程结构体系。可参照日本经验,设计"基础—提升—拓展"三级课程体系。基础层聚焦数字素养、信息识别、心理调适等通用能力培养;提升层围绕岗位适配、创业支持等方面开发模块化技能培训课程,如社区养老照护实务、短视频内容制作等;拓展层侧重文化传承、代际互动与社区治理,引导有经验的老年人从学习者转变为经验传递者。

建立产教融合的课程实施机制。推动老年大学、社区教育机构与企业、行业协会建立稳定合作关系,联合开发"订单式"培训项目。引入"企业导师制",邀请一线技术骨干参与课程设计与教学。完善课程内容动态更新机制,设定不低于20%的内容更新比例要求,确保课程内容紧跟数字经济、人工智能等新兴领域的发展步伐。

五、结语

在人口老龄化持续深化与"十五五"规划"投资于人"战略导向的双重背景下,老年教育正站在从"福利型"向"发展型"转型的关键关口。本文的分析试图说明,"投资于人"理念如何为这一转型提供价值锚点,通过身心重塑、技能升级与价值反哺,老年教育有能力推动群体角色从"被供养者"向"社会贡献者"转变。

当然,这一愿景的实现绝非易事。它要求我们跳出教育看教育,在"投资于人"的理念框架下,完成从认知重塑到制度协同、从多元主体协同到课程迭代的系统性变革。这不仅是为了应对老龄化挑战,更是为了挖掘"第二次人口红利"。只有真正尊重老年人的发展权,将"老有所乐"升华为"老有所为",我们才能在银发浪潮中变被动为主动,实现人口高质量发展的长远目标。

参考文献:

[1]国家统计局. 中华人民共和国2025年国民经济和社会发展统计公报[N]. 人民日报,2026-3-1(4).

[2]赵丽清. 中国城市老年人力资源开发影响因素的实证研究——以全国统计数据为例[J]. 社会科学家,2015(11):53-57.

[3]陈友华,杨慧康. 投资于人导向下老年人力资源开发的内在逻辑与实现路径[J]. 北京行政学院学报,2026(1):109-118.

[4]佟景泉,曾光,黎新华. 人口结构转型背景下老年教育赋能老年人力资源开发的动因、机理与路径[J]. 教育与职业,2025(13):89-96.

[5]许浩. 老年教育赋能老年人力资源开发:价值、困境与路径[J]. 江西开放大学学报,2024(4):60-65.

[6]肖玉梅,于婷婷. 成人教育经费投入的经济学思考[J]. 中国成人教育,2017(5):121-124.

[7]陈文标. 基于政府人力资本投资视角的农民工职业技能培训问题研究[J]. 中国成人教育,2012(7):156-158.

[8]周涛. 中国式现代化视域下"投资于人"的构词逻辑、命题理路和解题路径[J]. 哈尔滨市委党校学报,2026(3):1-6.

[9]李冰冰,韩天阔,曲玥,等. 从人力资本回报视角理解"投资于人"的有效路径[J]. 劳动经济研究,2026,14(2):16-50.

[10]时梦然. 人工智能ChatGPT技术开拓老年教育教学发展新思路[J]. 河北开放大学学报,2025,30(3):27-30.

[11]余可华. 台湾地区老年教育发展特色与经验借鉴[J]. 广东开放大学学报,2025,34(3):8-14.

[12]黄家乐,宋亦芳. "老有所学"能否促进"老有所为":老年学习对社会参与的影响——基于2021年中国综合社会调查数据的实证分析[J]. 职教论坛,2025(12):77-87.

[13]曾光,李俊辉,黎新华. 日本老年教育赋能老年人力资源开发的政策解构及其对我国的启示[J]. 成人教育,2026(9):86-93.

[14]吕莉,岳佳欣,王兴友. 人工智能驱动下老年教育服务体系的创新构建与实践路径研究[J]. 湖北开放职业学院学报,2026,39(6):150-152.

[15]中国老龄科学研究中心. 中国老龄科学研究中心和中国老年大学协会联合发布《我国老年大学发展状况调查报告》[EB/OL]. (2024-12-25)[2026-4-28]. www.crca.cn/index.php/14-activity/1142-2024-12-25-03-54-42.html.

[16]王宇,张珐. 老年教育赋能老有所为的理论逻辑、现实困境与推进路径[J]. 教育与职业,2026(10):78-85.

[17]王亚瑾. 新型老年大学课程体系构建研究——以云南老年开放大学为例[J]. 云南开放大学学报,2023,25(3):19-25.

(下转第136页)

经理论分析、现状调研及案例研究发现,高校与产业链党组织协同育人是贯彻“三位一体”融合发展的重要举措,当前存在组织机制不畅等问题,根源为四链协同不足。“四链联动”模型可破解困境,研究有局限,后续需扩大调研、加强量化等,推动其发展。

参考文献:

[1]中共中央办公厅国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》[J]. 中华人民共和国教育部公报,2023(Z1):2-5.

[2]阿妮尔. 江苏省委教育工委深入推进“高校党组织对接产业链党组织”专项行动——“链”上党建聚合力 “红色引擎”促发展[N]. 中国教育报,2025-3-25(1).

[3]李文佐,胡大鹏. 强化师资队伍建设,构建协同育人体系[N]. 中国教育报,2024-12-2.

[4]杨斌,李声慈,陈火平等. “学生党组织建在产业链上”人才培养新模式的探索与实践[J]. 科教导刊,2022(29).

[5]沈阳工业大学商贸学院课题组. 创新高校基层党组织运行机制构建协同育人体系的实践探索[J]. 高教论坛,2020(10).

[6]吉鑫,金立左,魏鑫. 深入推进高校党组织对接产业链党组织[N]. 新华日报,2026-3-5.

Research on Collaborative Talent Cultivation by Party Organizations in Higher Education Institutions and Along Industrial Chains: Based on the “Four-chain Linkage” Model and Practical Pathways

XIONG Zi-qi, FANG Jia-jia

(School of Information Engineering, Nanjing Vocational Institute of Technology, Nanjing Jiangsu 210048, China)

Abstract: Under the guidance of national strategies, promoting the integrated development of education, science and technology, and talent is crucial. Collaborative talent cultivation between university Party organizations and industrial chain Party organizations is a key way to solve the disconnection between industry and education, promote connotative development of higher education, and serve high-quality economic and social development. Based on Jiangsu's “university-industry Party organization docking” initiative and the School of Information Engineering's practice cases, this study uses literature and case analysis to identify practical dilemmas and their root causes, constructs a “four-chain linkage” model, and puts forward practical paths, providing theoretical and practical support for Party-led industry-education integration and talent cultivation.

Key words: Party organizations in higher education institutions; Party organizations along industrial chains; collaborative talent cultivation; four-chain linkage; industry-education integration

(责任编辑:桂杉杉)

(上接第 124 页)

From “Investing in People” to “Productive Aging”: Theoretical Logic and Practical Pathways of Elderly Education in Empowering Human Resource Development of Older Adults

YANG Dai-ping[1], ZHANG Hai-zhen[2], LI Yue-feng[1]

(1. Research Center for Social Governance Modernization and Social Development, Sichuan Open University, Chengdu Sichuan 610073; 2. School of Economics and Management, Hebei Open University, Shijiazhuang Hebei 050080, China)

Abstract: Based on the perspective of “investing in people” and against the backdrop of population aging, elderly education is being entrusted with the strategic mission of developing the human resources of older adults. The “investing in people” concept provides triple value guidance for this endeavor: goal supplementation, economic re-conceptualization, and systemic synergy, while elucidating the underlying mechanisms from five dimensions: strengthening physical and mental health, upgrading skill systems, bridging the digital divide, activating cognitive potential, and facilitating reciprocal value contribution. However, elderly education currently faces structural challenges, including an excessively welfare-biased goal orientation, fragmented institutional coordination, and an entertainment-dominated curriculum ecology, which collectively constrain the realization of its human resource development function. The remedy lies in advancing systemic reforms: reshaping societal perceptions of “productive aging”, building an integrated and coherent policy system, activating multiple stakeholders (government, market, and civil society), and establishing demand-driven, tiered, and categorized curriculum iteration mechanisms. Only by elevating the pursuit of “enjoyment in later life” to that of “productive aging” can we turn passivity into proactivity amid the demographic silver wave and achieve the long-term goal of high-quality population development.

Key words: investing in people; productive aging; elderly education　(责任编辑:陈思婷)