

# 老龄化驱动下的山东省劳动参与率提升与人才红利转化路径研究

杨燕飞

山东科技职业学院, 山东 潍坊 261053

DOI: 10.61369/SDME.2025220043

**摘要 :** 山东省已进入深度老龄化阶段, 第七次全国人口普查显示65岁及以上人口占比超过14%, 高于全国平均水平, 人口结构的持续演变对劳动力供给和劳动参与率带来深远冲击。劳动力总量减少与岗位需求矛盾交织, 部分产业出现“招工难”, 青年就业结构性错配与“中年断层”并存。面对人口红利逐渐衰减的趋势, 探索劳动参与率提升与人才红利转化路径具有紧迫性和战略意义。本文系统梳理山东省老龄化进程与劳动参与率变动趋势, 分析制度安排、技能结构与社会观念对劳动参与的制约因素, 并探讨延长劳动生命周期、激活经验红利、推动技能再造和优化区域人力资源配置的可行路径。研究认为, 山东既需立足人口现实推动劳动参与率提升, 也应在人才开发与产业融合方面寻求新增长点, 为国家层面构建现代化人口治理体系和落实积极应对人口老龄化战略提供区域经验。

**关键词 :** 山东; 老龄化; 劳动参与率; 人才红利; 经验红利

## Research on the Path of Labor Participation Rate Increase and Talent Dividend Transformation in Shandong Province Driven by Aging

Yang Yanfei

Shandong Vocational College of Science and Technology, Weifang, Shandong 261053

**Abstract :** Shandong Province has entered the stage of deep aging. The seventh national population census shows that the proportion of people aged 65 and above is more than 14%, higher than the national average. The continuous evolution of the population structure has a profound impact on the labor supply and labor participation rate. The contradiction between the decrease in total labor force and job demand is intertwined, and some industries are facing difficulties in recruiting workers. The structural mismatch of youth employment and the "midlife gap" coexist. Faced with the trend of gradually declining demographic dividend, exploring the path of increasing labor participation rate and transforming talent dividend has urgency and strategic significance. This article systematically reviews the aging process and changes in labor participation rate in Shandong Province, analyzes the constraining factors of institutional arrangements, skill structure, and social concepts on labor participation, and explores feasible paths to extend the labor life cycle, activate experience dividends, promote skill reconstruction, and optimize regional human resource allocation. Research suggests that Shandong should not only focus on population reality to promote the increase of labor force participation rate, but also seek new growth points in talent development and industrial integration, providing regional experience for the construction of a modern population governance system and the implementation of active response strategies to population aging at the national level.

**Keywords :** Shandong; aging population; labor participation rate; talent dividend; experience dividend

## 引言

人口老龄化已成为中国社会发展的长期趋势。国家层面出台的《积极应对人口老龄化国家战略》《国家人口发展规划(2021—2035年)》明确要求, 推动劳动参与率提升、延长劳动生命周期并激活人才红利。山东作为全国人口大省, 人口老龄化程度高于全国平均水平, 劳动力市场矛盾更加突出<sup>[1]</sup>。老龄人口持续增长与青年人口减少交织, 导致抚养比上升、岗位错配频发、产业用工压力加大。山东省在制度设计上已制定《山东省应对人口老龄化中长期规划(2021—2035年)》与《山东省“十四五”老龄事业发展规划》, 在养老服务保障、技能培训与产业发展方面进行积极探索<sup>[2]</sup>。研究山东在老龄化驱动下的劳动参与率变化与人才红利转化路径, 不仅有助于优化区域人力资源治理, 也能为全国范围内应对人口老龄化挑战提供实践样本与政策借鉴。

基金项目: 2025年度山东省人文社科课题青年重点项目《山东人口老龄化与劳动力市场变革研究》阶段性成果。

## 一、山东省老龄化进程与劳动参与率变动趋势

### （一）人口结构演化与劳动供给下降的关系

山东作为人口大省，其老龄化趋势表现出明显的加速特征。第七次全国人口普查数据显示，65岁及以上人口比例已超过14%，远高于全国平均水平。人口结构的长期变化导致劳动年龄人口比重逐步下降，劳动力供给能力受到削弱。出生率的持续低迷减少了新生代劳动力的进入规模，死亡率的下降和寿命的延长又加快了高龄群体的增长速度，劳动年龄段人口承压严重<sup>[3]</sup>。

劳动力数量收缩带来的影响并非单一维度，而是涉及经济增长、产业布局和就业市场等多个层面。制造业和建筑业对青年与中年劳动力的需求旺盛，但人口基数的减少直接削弱了劳动力市场的供给端，导致长期性招工困难。与此同时，产业转型升级需要高素质劳动力支撑，劳动力市场却难以提供足够的人力资本。人口老龄化与劳动力供给下降之间的互动关系，正在成为制约山东经济社会发展的关键变量。

### （二）不同年龄段劳动参与率的对比分析

劳动参与率在不同年龄群体间存在显著差异。青年群体的参与率整体较高，但职业选择与就业岗位匹配度不理想，就业质量不足。许多青年虽进入市场，却因岗位技能要求与个人能力脱节，出现就业不稳和频繁流动。中年群体的参与率相对稳定，是支撑产业运行的核心力量，但随着身体负担增加和就业环境变化，部分中年劳动者被边缘化，产生“中年断层”问题<sup>[4]</sup>。

低龄老年群体表现出一定的再就业潜力，在社区服务、灵活就业等领域已有参与实践，但整体劳动参与率仍然偏低。高龄老年群体由于健康状况与社会观念限制，参与率几乎处于边缘状态。不同年龄群体之间的差异说明，劳动参与率下降并非源于单一原因，而是人口结构变化、市场需求和社会认知共同作用的结果。

### （三）城乡与区域差异下的劳动参与特征

城乡差距对劳动参与率的影响十分突出。农村地区青壮年外出务工规模庞大，留守人群以老年人和妇女为主，劳动参与能力有限。城市虽然具备更多岗位和较高的社会保障水平，但内部老龄化程度较高，劳动供给下降的压力日益显现。城乡之间不仅存在数量差距，也存在就业机会与社会支持体系的结构性差异。

区域层面上，半岛城市群由于产业基础坚实和就业机会丰富，吸纳了较多人口流入，劳动参与率维持在相对较高水平。然而老龄化速度在这些城市也最为显著，未来面临更大的供给压力。鲁西南地区人口结构相对年轻，但由于产业发展滞后，就业机会不足，劳动参与率提升空间有限。不同区域的差异表明，山东省劳动参与率提升需要因地制宜，结合人口与产业特征制定差异化策略。

## 二、劳动参与率提升的现实困境与制约因素

### （一）制度安排与退休年龄政策的影响

现行退休制度对劳动参与率提升形成重要约束。多数岗位在

法定退休年龄到来时强制退出劳动市场，使得具备工作能力和意愿的中高龄群体无法继续发挥作用。退休年龄偏低不仅造成劳动力资源浪费，也削弱了经验红利的释放。部分政策虽已提出延迟退休方向，但在具体落实层面仍存在社会争议和制度障碍，短期内难以显著改善劳动参与率<sup>[5]</sup>。

### （二）就业结构错配与岗位吸纳能力不足

劳动市场的供需错配是制约参与率提升的核心问题之一。山东青年群体进入市场数量有限，但在新兴产业、现代服务业中就业意愿较强，而传统制造业、农业等行业对劳动力需求旺盛却难以得到满足。岗位需求与劳动者技能、兴趣之间存在鸿沟，导致部分岗位长期空缺，部分劳动者长期待业。劳动力市场内部失衡不仅降低了整体参与率，也影响了就业的稳定性与可持续性<sup>[6]</sup>。

### （三）技能水平差距与再培训体系薄弱

技能结构问题对劳动参与率具有深远影响。人口老龄化背景下，大量中年与低龄老年群体需要转型就业，但再培训体系尚不完善。职业教育与培训资源分布不均，培训内容与产业需求脱节，导致劳动者难以掌握新技能。部分群体虽有再就业意愿，却因缺乏培训机会和资金支持，无法顺利融入新兴行业。技能水平差距放大了劳动力市场的供需矛盾，也限制了劳动参与率的提升空间。

### （四）社会观念与家庭责任对参与率的约束

社会观念和家庭责任在一定程度上抑制了劳动参与率。传统文化中，部分老年人更倾向于家庭养老角色，而非再就业。女性群体在照料家庭、赡养老人和教育子女方面承担更多责任，导致劳动参与率偏低。社会对老年群体就业的接受度不足，也使得中高龄劳动者在求职过程中面临歧视与排斥<sup>[7]</sup>。观念层面的制约叠加家庭责任负担，形成对劳动参与率提升的隐性阻力。

## 三、人才红利转化的路径探索

### （一）延长劳动生命周期与经验红利的激活

山东省人口老龄化进程加快，使得传统意义上的人口红利逐渐消退。在这一背景下，延长劳动生命周期成为人力资源开发的重要方向。延迟退休政策的逐步推进，为中高龄群体继续参与劳动市场创造了制度条件。许多中年与低龄老年劳动者在岗位上积累了丰富经验与管理能力，他们的退出意味着人才资源的巨大流失。若能够设计合理的再就业激励政策，使经验丰富的劳动者继续在岗位或新兴产业中发挥作用，经验红利便能得到充分释放。部分行业已经展现了这种潜力。例如教育、医疗、服务业等领域对高经验人群需求稳定，他们的知识储备和实践能力能够弥补青年群体在经验上的不足。

### （二）教育提升与技能再造对人才红利的支撑

人口结构变化使得劳动力市场对高素质人才的需求愈发强烈。教育提升与技能再造是人才红利的重要支撑。山东省高校资源丰富，职业教育体系不断完善，但在人才培养与产业需求之间仍存在错位。若能够推动教育体系与产业链深度对接，将有助于提升人才培养的针对性与适配度<sup>[8]</sup>。技能再造不仅面向青年群

体,也包括中年与低龄老年群体。职业培训体系应覆盖不同年龄段劳动者,帮助他们适应产业升级与新职业的需求。信息技术、智能制造、数字服务等新兴产业对技能要求高,而中高龄群体往往缺乏相关储备。通过再培训与继续教育,可以缩短技能差距,使更多劳动者进入人才红利的范畴。

### (三) 数字经济与新兴产业对劳动力市场的吸纳潜力

数字经济的快速发展为山东劳动力市场提供了新的机遇。电商、平台经济、智慧物流、互联网服务等新兴业态扩展了就业空间,不仅吸纳青年群体,也为中高龄劳动者创造了灵活就业的条件。数字经济的开放性与多样性降低了部分岗位的准入门槛,老年群体可以通过短期培训或实践经验进入相关行业,获得新的就业机会。智能制造与绿色产业的发展,也带动了对高技能劳动者的大规模需求<sup>[9]</sup>。山东在装备制造、能源转型和新材料等方面具有产业基础,这些领域的人才需求能够进一步激发劳动力市场潜力。

### (四) 区域协调与城乡统筹对人才资源配置的优化

山东人口与产业分布的不均衡,使得人才资源配置效率存在明显不足。区域协调与城乡统筹成为人才红利转化的重要保障。半岛城市群在经济发展和公共服务方面具备优势,但老龄化速度较快,未来劳动力压力显著。而鲁西南等地区人口结构相对年

轻,却因产业薄弱,无法充分利用人力资源。若能推动产业转移与区域协作,将有助于缓解区域间的不平衡,提升整体劳动参与率。城乡统筹同样关键。农村地区劳动力外流严重,留守人口中老龄群体居多。若能发展面向农村的康养产业、社区服务与特色农业,不仅能吸纳老龄人口再就业,还能带动地方经济活力<sup>[10]</sup>。城乡统筹政策可推动劳动力在区域内部循环流动,避免资源浪费。人才资源的空间优化与合理配置,是山东省提升劳动参与率与释放人才红利的必由之路。

## 四、结论

山东省的人口老龄化趋势不可逆转,劳动参与率下降与岗位需求错位交织,构成劳动力市场的核心矛盾。在这一背景下,提升劳动参与率与推动人才红利转化具有战略意义。经验红利的激活、教育与技能体系的重塑、数字经济与新兴产业的拓展,以及区域协调与城乡统筹的实施,共同构成山东应对挑战的多重路径。未来的人力资源治理应注重激活不同年龄群体的潜力,优化区域与城乡的资源配置,形成更具韧性的劳动市场格局,为全国人口老龄化治理提供可复制的样本与实践经验。

## 参考文献

- [1] 杨晓欢.人口老龄化背景下泰安市岱岳区农村老年人医养结合养老意愿研究 [D]. 山东农业大学, 2025.
- [2] 焦盼. 我国人口老龄化背景下城镇职工基本养老金缺口预测及对策研究 [D]. 中共北京市委党校, 2025.
- [3] 周晓蒙, 姜琛, 周越. 老年劳动参与对认知功能的影响研究 [J]. 中国人口科学, 2025, 39(04): 82–96.
- [4] 眭党臣, 吕心妍. 数字素养对低龄老年群体劳动参与的影响 [J]. 管理学刊, 2025, 38(03): 103–113.
- [5] 李通屏, 武逸凡, 陈汀. 异质性工业化、城镇化协调关系与经济增长: 人口老龄化视角 [J]. 晋阳学刊, 2025, (02): 50–65.
- [6] 焦雅楠, 卢冠宇, 杜鹏. 山东半岛城市群人口老龄化空间分异特征及其驱动因素研究 [J]. 河北省科学院学报, 2024, 41(02): 74–82.
- [7] 郭梦彤. 我国人口老龄化对劳动力供给的影响研究 [D]. 辽宁大学, 2024. DOI: 10.27209/d.cnki.glniu.2024.001511.
- [8] 岳希明, 范小海. 新农保对老年人劳动供给及福利的影响 [J]. 贵州财经大学学报, 2024, (02): 1–11.
- [9] 刘达禹, 赵恒园, 徐斌. 理解中国适龄劳动人口劳动参与率下降之谜——源于“家庭老年照料”还是“啃老”行为? [J]. 人口研究, 2022, 46(03): 102–116.
- [10] 霍雨佳. 黑龙江省农村人口老龄化对农业经济增长的影响研究 [D]. 黑龙江八一农垦大学, 2025.