

人工智能时代老年人重返职场的现实挑战与路径创新

梁雅欣, 陈雅冰, 罗雯绮, 张晴佳, 林映延, 蔡妍妮

肇庆学院, 广东 肇庆 526000

DOI: 10.61369/SSSD.2025080011

摘要 : 随着全球人口老龄化加速, 老年人口数量不断增加。老年人群体蕴含着丰富的经验和技能, 具有巨大的再就业潜力。老年人的职场价值正在被重新定义。他们不是社会的负担, 而是亟待开发的宝贵人力资源。本文基于国内外对老年人再就业的研究, 系统梳理银龄群体再就业的研究脉络与现实路径, 系统剖析人工智能时代促进老人再就业一类项目所面临的现实挑战, 提出利用人工智能促进老年人重返职场的路径创新, 分析老人再就业的可行性以及意义。

关键词 : 人工智能; 促进老人再就业; 现实挑战; 路径创新

Realistic Challenges and Paths of Innovation for the Elderly to Return to Work in the Age of Artificial Intelligence

Liang Yaxin, Chen Yabing, Luo Wenqi, Zhang Qingjia, Lin Yingyan, Cai Yanni
Zhaoqing College, Zhaoqing, Guangdong 526000

Abstract : With the accelerating global aging population, the number of elderly individuals continues to rise. This demographic possesses rich experience and skills, showcasing significant potential for re-employment. The value of older adults in the workplace is being redefined—they are not a burden on society but rather a valuable human resource yet to be fully utilized. Based on domestic and international research on the re-employment of older adults, this paper systematically reviews the research context and practical pathways for the re-employment of the silver-aged population. It analyzes the practical challenges faced by initiatives aimed at promoting re-employment for the elderly in the era of artificial intelligence, proposes innovative approaches leveraging AI to facilitate their return to the workplace, and examines the feasibility and significance of re-employment for older adults.

Keywords : artificial intelligence; promoting re-employment for the elderly; practical challenges; pathway innovation

一、国内外针对银龄群体再就业进行的研究

国际社会对银龄群体再就业的研究起步较早, 形成了较为成熟的理论体系和实践模式。欧盟通过“积极老龄化”政策鼓励老年人参与劳动力市场, 并利用数字化工具提升其就业能力。美国则注重老年人力资源的再开发, 通过职业培训和终身学习计划帮助老年人适应新岗位需求。此外, 新加坡的“退休与再就业法案”为老年人提供了法律保障, 确保其就业权益。这些国际经验表明, 政策支持、技能培训和技术赋能是促进银龄群体再就业的关键因素。

国内对银龄群体再就业的研究主要集中在政策分析和社会支持层面。学者们提出, 应完善老年人就业法律法规, 消除年龄歧视, 并建立多元化的就业渠道。部分城市试点“老年人才市场”, 为老年人提供灵活就业机会; 社区开展的技能培训课程也受到广泛欢迎。然而, 国内研究在技术应用方面相对滞后, 尤其是在人工智能助力老年人再就业的实践探索较少^[1], 未来需加强跨学科合作, 结合智能技术开发更适合老年群体的就业模式。

的主要原因。同时, 现代工作环境中的高强度、快节奏特征与老年人的生理特点存在矛盾。虽然部分老年人通过健康管理保持了较好状态, 但整体而言, 身体因素仍是制约其就业选择的重要变量。

当前针对老年再就业的政策体系尚不完善。在社会保障方面, 养老金政策与就业收入之间的衔接机制存在缺陷, 导致部分老年人因担心影响养老金而放弃就业。法律层面也缺乏专门保护老年劳动者权益的条款, 使其在劳动纠纷中处于弱势地位。此外, 针对老年群体的职业培训项目覆盖面有限, 培训内容与实际需求脱节。

银龄群体在再就业过程中面临的首要障碍是社会认知偏差和年龄歧视问题。徐继泽在研究中指出, 当前社会对老年劳动力的能力普遍存在消极认知, 这种负面社会认同显著降低了低龄老年人的再就业意愿和成功率。许多雇主基于刻板印象, 认为老年员工学习能力差、工作效率低、难以适应新技术。这种年龄歧视现象在招聘环节尤为明显, 超过60%的老年求职者表示曾因年龄问题被拒绝。同时, 社会对“退休即养老”的传统观念也制约着老年人再就业的社会认同度^[2]。

二、银龄群体再就业面临的主要问题

随着年龄增长, 身体机能自然衰退给再就业带来客观困难。约45%的60岁以上求职者表示, 体力下降是他们无法胜任某些岗位

三、银龄群体具有再就业基础条件

(一) 政策法规体系逐步完善: 为银龄再就业提供制度保障

近年来, 国家层面密集出台支持老年群体再就业的政策文

件。如《中共中央国务院关于加强新时代老龄工作的意见》明确提出探索适合老年人的灵活就业模式；《国务院关于推进老年人力资源开发的办法》强调开发大龄劳动者岗位^[3]。同时，延迟退休政策的渐进式实施，即男性逐步延至63岁，女性至55~58岁；为低龄老人延续职业生命周期提供了制度保障^[4]。国际经验表明，美国《就业年龄歧视法》、新加坡“部分工时再雇用津贴”等政策有效提升了老年劳动参与率^[5]，为我国政策优化提供了借鉴。

（二）健康水平与就业意愿显著提升：构成再就业核心动力

低龄老人（60~69岁）健康状况良好者占比达92%^[6]，远高于高龄群体。第七次人口普查显示，60~69岁老年人就业意愿强烈占比61.92%，其中46.7%追求社会价值实现，34.3%为补充经济收入^[7]。这种“经济社会价值”双重驱动构成再就业核心动力。

（三）经验技能与教育水平持续优化：缓解数字鸿沟制约

低龄老人普遍具备丰富的行业经验与技术积累。其高中及以上学历比例从2000年的8.27%升至17.26%^[8]，尤其在医疗、咨询等经验密集型领域优势突出。数字化转型背景下，老年大学、社区培训等平台正助力其掌握基础数字技能（如计算机操作），缓解“数字鸿沟”制约。

（四）社会服务与产业支撑初具规模：创造灵活就业环境

“银发经济”的兴起催生了适老化岗位需求。社区服务、文化教育、健康护理等领域逐步开发弹性工作制、远程办公等灵活就业形式^[4]。部分养老机构试点“以老助老”模式，鼓励低龄老人参与高龄照护并获得报酬，形成“边养老边就业”的良性循环。

四、人口智能时代促进友好型银龄再就业的具体架构



（一）建立适应智能技术发展与银龄特点的终身学习与技能体系

银龄群体这里指60~69岁的老人，根据第七次全国人口普查数据，2020年银龄群体仅有小学及以下学历人口占比比2000

年下降31.01%，且接受高中及以上教育的人口比例则从8.27%上升到17.9%^[8]。该群体出生于50、60年代，普遍接受过基础教育，教育水平的提升为其增强工作基本技能和经验提供了坚实的基础。并且在职场中就业时间较长，该群体不仅有相应的技术与能力，还积累了大量应对复杂工作的丰富经验和心得，尤其在一些需要职场经验的工作岗位，如培训、咨询、销售、医疗等典型的经验型岗位，相较于年轻员工，低龄老年员工能够在处理技术性、经验性复杂问题时保持冷静、妥善解决^[9]。

因此构建多元化、多层次、个性化的老年技能培训体系，是提升老年人数字素养和职业技能，促进其适应人工智能时代就业需求的关键举措。在培训内容设计上，紧密围绕人工智能时代的新兴职业和岗位需求，开设涵盖数字技术基础、职业技能提升以及再就业心理调适等方面的课程，满足不同老年人的学习需求。在培训方式选择上，充分考虑老年人的学习特点和生活习惯，采用线上线下相结合的混合式培训模式。线上利用网络课程平台、直播教学等方式，为老年人提供便捷、灵活的学习渠道，打破时空限制；线下通过举办培训班、工作坊、讲座等形式，开展面对面的实操培训和指导，增强学习效果。

（二）打造精准化、多元化、全链条的智能银龄再就业服务支撑体系

搭建全方位、精准化、便捷高效的就业服务平台，是促进银龄再就业的重要支撑。建立全国性统一的老年就业信息服务平台，整合各地的老年就业岗位信息、培训资源信息、政策法规信息等，实现信息的集中发布与共享。通过大数据分析、人工智能匹配等技术手段，根据老年人的兴趣爱好、技能水平、就业意向以及身体状况等，为其精准推送适配的就业岗位和培训课程。定期举办各类线上线下相结合的老年人才招聘会、就业洽谈会等活动，为老年人与用人单位搭建面对面交流的平台，促进供需双方的有效对接。在招聘活动中，专门设置老年服务专区，配备专业的就业指导人员，为老年人提供求职咨询、简历制作、面试技巧等一站式服务。

（三）营造尊重老年人人力资源价值、鼓励银龄参与的文化引导体系

根据BOSS直聘平台统计，2022年平台上55岁及以上活跃求职者规模较上年显著扩大，同比增长达27%。与此同时，面向退休人员的招聘岗位数量也呈现快速增长，同比上升33%。前程无忧《2022年老龄群体退休后再就业调研报告》显示，银龄群体再就业意愿强烈，有68%的受访退休人员表示愿意继续从事相关工作^[10]。

但有一部分人认为，老年群体再就业是对就业市场造成压力，还有企业对该群体的身体素质是否能胜任工作产生质疑。当前社会普遍存在对老年人就业能力的认知偏差，认为随着年龄增长，其体力和精力下降，难以胜任工作，特别是在与年轻求职者竞争时处于不利地位。这种刻板印象导致老年群体在就业市场常遭遇忽视，甚至面临明显的年龄歧视问题。更值得关注的是，社会对老年劳动者的价值认知存在明显不足。尽管他们拥有丰富的工作经验、成熟的职业素养以及稳定的工作态度，但其在专业领

域的深厚积累、系统性思维和解决问题的能力却常被低估。这使得许多老年求职者不仅难以突破职业发展瓶颈，还可能被逐渐边缘化，无法充分发挥自身潜力^[11]。

因此，转变固有观念，提升社会对老年群体再就业价值的认可，是推动其重返职场的重要前提，营造积极、包容、支持老年人再就业的良好社会氛围，是推动银龄再就业的重要社会基础。通过各类媒体渠道，广泛开展宣传教育活动，弘扬积极老龄化理念，宣传老年人再就业的典型案例和成功经验，展示老年人在工作中所发挥的重要作用和独特价值，引导社会公众正确认识老年人的能力和贡献，消除年龄歧视观念。鼓励企业树立年龄包容的企业文化，倡导不同年龄段员工之间的相互学习和协作，为老年员工提供平等的职业发展机会和良好的工作环境。

五、促进老年人再就业的意义

AI 技术的快速发展不仅促进了老年人再就业途径的多元化发展，更赋予了老年人再就业以全新的时代内涵。在 AI 赋能下，老年人再就业的社会经济价值呈现出多维度、深层次的拓展。值得注意的是，AI 时代的老年人再就业还催生了“银发智慧经济”新业态，使老年群体从技术受益者转变为创新参与者，这种角色转变正在重塑社会对老龄化问题的认知范式。

AI 促进老年人再就业，让老年人找到了自己的生命价值，不仅提高了老年人对生活的满足感和对社会的责任感，还重塑了生命意义。WHO 心理健康指南指出，AI 辅助的适龄工作可使老年人抑郁风险降低 39%。哈佛老龄化研究的纵向数据表明，持续参与 AI 培训的老年人认知衰退速度减缓 28%。AI 对老年人再就业的推动使得夕阳之后逐渐不再没入黑夜，而是让夕阳红的更灿烂鲜艳。

六、结束语

在人工智能浪潮席卷全球的今天，我们不应忽视一个日益庞大的群体——老年人。他们不是时代的旁观者，而是拥有丰富经验、深厚智慧与强烈社会参与意愿的宝贵资源。

本文系统探讨了在 AI 时代背景下，老年人重返职场所面临的现实挑战与可行路径，并传递出一个温暖而坚定的信念：老年人的价值，应当被看见、被尊重、被激活。老年人再就业之路并非坦途。他们面临着来自社会的年龄歧视、技能与岗位之间的身体健康与职场需求的张“数字鸿沟”力，以及政策保障的不足。然而，他们依然怀揣着对工作的热爱、对社会的责任感，以及对自我实现的渴望。值得欣慰的是，人工智能技术正在成为打破这些障碍的重要力量。AI 辅助工具、人机协作模式、智能匹配平台等，不仅弥补了老年人在体力和认知上的自然衰退，更为他们开辟了新的就业可能。

老年人再就业，不仅是为了经济补充，更是为了精神的充实、社会的连接与生命的延续。他们渴望被需要、被认可、被纳入社会运行的脉络中。AI 时代为我们提供了前所未有的机会，去实现这一人文愿景让技术服务于人的尊严，让每一个生命阶段都焕发光彩。最终，我们追求的不仅仅是一个“更高效的劳动力市场”，更是一个“更温暖的社会”。在这个社会中，老年人不再是“被照顾的对象”，而是 actively participating、被真心欢迎的贡献者。他们的智慧与经验，是年轻人前行路上的明灯，是社会传承中不可或缺的一环。让我们携手，用技术赋能、用政策护航、用文化滋养，共同构建一个真正包容每一个年龄段的、有温度的未来。

参考文献

- [1] 王静. 人工智能在老年就业服务中的应用前景. 《科技进步与对策》, (2023). 40(5), 56-63.
- [2] 徐继泽. 积极社会认同对低龄老年人再就业影响研究 [D]. 江西农业大学, 2024. DOI: 10.27177/d.cnki.gjxnu.2024.000301.
- [3] 吕烜. 低龄老年人再就业的问题与对策建议 [J]. 贵阳市委党校学报, 2025(1): 28-33.
- [4] 周富强. 积极有效推进老年人资源开发利用 [N]. 中国社会科学报, 2024-01-09(006).
- [5] 郭祥云, 杨一, 许海林. 德国、新加坡、西班牙鼓励和支持“银发人才”就业 [N]. 人民日报, 2024-10-31(015).
- [6] 国家统计局第七次全国人口普查公报 (第五号) [EB/OL]. (2023-02-06). http://www.stats.gov.cn/sj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202302/t20230206_1902005.html.
- [7] 前程无忧. 2022 老龄群体退休再就业调研报告 [R/OL]. (2022-08-15). <https://www.51job.com/redian/2022laolingqunti/>
- [8] 吉雷. 多方联动，促进低龄老人再就业 [J]. 人力资源, 2024, (21): 12-15.
- [9] 吕烜. 低龄老年人再就业的问题与对策建议 [J]. 贵阳市委党校学报, 2025, (01): 28-33.
- [10] 许志星. 激活银色经济：探索低龄老年人力资源的可持续发展路径 [J]. 经济研究参考, 2024, (09): 22-26. DOI: 10.16110/j.cnki.issn2095-3151.2024.09.013.
- [11] 曾红颖, 范伟伟. 以老年人力资源优化开发积极应对人口老龄化 [J]. 人民论坛·学术前沿, 2019, (06): 100-103. DOI: 10.16619/j.cnki.rmltxsqy.2019.06.013.