



江西社会科学
Jiangxi Social Sciences
ISSN 1004-518X, CN 36-1001/C

《江西社会科学》网络首发论文

题目：面向就业的老年教育：中国香港经验及启示
作者：赵斯羽，刘文清
网络首发日期：2025-12-08
引用格式：赵斯羽，刘文清. 面向就业的老年教育：中国香港经验及启示[J/OL]. 江西社会科学. <https://link.cnki.net/urlid/36.1001.C.20251205.1315.002>



网络首发：在编辑部工作流程中，稿件从录用到出版要经历录用定稿、排版定稿、整期汇编定稿等阶段。录用定稿指内容已经确定，且通过同行评议、主编终审同意刊用的稿件。排版定稿指录用定稿按照期刊特定版式（包括网络呈现版式）排版后的稿件，可暂不确定出版年、卷、期和页码。整期汇编定稿指出版年、卷、期、页码均已确定的印刷或数字出版的整期汇编稿件。录用定稿网络首发稿件内容必须符合《出版管理条例》和《期刊出版管理规定》的有关规定；学术研究成果具有创新性、科学性和先进性，符合编辑部对刊文的录用要求，不存在学术不端行为及其他侵权行为；稿件内容应基本符合国家有关书刊编辑、出版的技术标准，正确使用和统一规范语言文字、符号、数字、外文字母、法定计量单位及地图标注等。为确保录用定稿网络首发的严肃性，录用定稿一经发布，不得修改论文题目、作者、机构名称和学术内容，只可基于编辑规范进行少量文字的修改。

出版确认：纸质期刊编辑部通过与《中国学术期刊（光盘版）》电子杂志社有限公司签约，在《中国学术期刊（网络版）》出版传播平台上创办与纸质期刊内容一致的网络版，以单篇或整期出版形式，在印刷出版之前刊发论文的录用定稿、排版定稿、整期汇编定稿。因为《中国学术期刊（网络版）》是国家新闻出版广电总局批准的网络连续型出版物（ISSN 2096-4188，CN 11-6037/Z），所以签约期刊的网络版上网络首发论文视为正式出版。

面向就业的老年教育： 中国香港经验及启示

■赵斯羽 刘文清

在人口老龄化和劳动力短缺同步加剧的背景下,面向就业的老年教育逐渐兴起,成为释放老年人力资源的重要途径。中国香港近十年来形成的面向就业的老年教育体系包括就业导向型的劳动培训项目、服务就业的老年教育课程、涉老类非正式学习经历的认证认可等。这种老年教育实践具有可及性、精准性和终身学习的属性,在一定程度上支持了老年人就业。香港的实践经验表明,跨界合作、市场导向以及构建消除年龄歧视的积极老龄化环境是提供老年人就业支持的关键,这为我国各级政府制定老年人就业支持政策提供了重要借鉴。

[关键词]老年人力资源;老年人就业;老年教育;终身学习

[中图分类号]G77 [文献标识码]A

[基金项目]国家社会科学基金教育学重大项目“新时代老年教育服务体系建设研究”(VKA220009)

赵斯羽,广东开放大学学分银行管理中心助理研究员,博士。(广东广州 510091)

刘文清,广东开放大学校长,二级研究员、博士生导师,通信作者。(广东广州 510091)

一、引言

人口老龄化已成为影响我国社会经济发展的重要结构性挑战。根据最新的人口普查数据,我国65岁及以上老年人口达1.9亿,占总人口的13.5%,预计到2035年将超过30%。这一人口结构转型不仅加重了养老负担,更直接导致劳动年龄人口规模收缩,劳动力供给持续下降。与此同时,劳动力市场也在发生深刻变迁,人工智能等新技术的迅猛发展,在给老年人增加新的社会适应压力的同时,也弥补了老年人体力智力衰退的不足。随着生产力结构调整和职业环境变化,老年人的经验智慧和文化能力正在获得新的认可,老年人正在以各种方式重返或更长时间停留在就业市场。近年来,我国出台多项政策措施,鼓励支持老龄人力资源开发。中共中央、国务院发布的《关于加强新时代老龄工作的意见》提出要完善就业、志愿服务、社区治理等政策措施,充分发挥低龄老年人作用;探索适合老年人灵活就业的模式。^[1]在新时代背景下,老年人就业成为缓解人口压力和释

放经济活力的重要选择之一。^[2]

在传统的生命历程观念中,教育、工作和退休被视为人生三个依次发生的阶段。然而,在积极老龄化的社会背景下,这种线性的人生阶段划分正在被打破重组。终身学习贯穿整个生命历程,就业成为老年期的重要选择。^[3]重返或者停留在劳动力市场的老年人面临着一系列的问题,包括职场年龄歧视、社会适应、新技术学习等,对社会支持系统提出新的挑战,而就业教育与培训老年人成为其中一项解决方案。老年人进入就业市场需要有针对性的培训和支持,老年就业教育需要解决的不仅仅是技能的问题,还要关注老年人的身心发展、文化适应等多方面的需求。

根据世界银行数据,中国香港经济体65岁以上人口占比达23%。作为全世界人均寿命最高的城市,香港面临更为严峻的老龄化问题和紧迫的劳动力短缺挑战。^①自2008年到2018年,香港老年劳动力参与率飞速提升,成为近年来亟须关注的社会现象。香港与内地特别是广东省在人口结构、文化传统和社会环境等方面具有相似性,香港目前面临的老年人就业问题,如劳动力市场结构调整、养老保障压力增大、老年人就业意愿提升等,与内地面对的挑战高度相通。这种发展阶段的相似性和问题的共通性,使香港的政策实践经验对内地具有更直接的借鉴价值。特别是香港的老年人就业培训体系是近十余年开始建设,其建设背景和具体策略都可以为内地提供有益参考。本研究使用文献研究和政策分析的方法,系统梳理香港在老年就业教育领域的实践经验,重点关注其在制度创新和实践模式方面的特色,以期为内地应对类似挑战提供有益参考。

二、香港老年人就业情况的现状及需求

(一)香港老年人就业的现状

香港的长者就业人数在过去十年间大幅增长。2008年至2018年期间,65岁及以上长者的就业人数从42600人激增至139300人。长者劳动人口参与率从5.2%上升至11.7%,其中65~74岁的群体增幅尤为显著,65~69岁年龄组的劳动人口参与率从12.2%上升至24.4%,70~74岁组别从4.7%上升至9.8%。^②如果将年龄向前推至60~64岁这个更为年轻的年龄组,劳动人口参与率也有一定增长,由2009年的34%上升至2019年的47%,就业人数由2009年的约110000人大幅增加至2019年的259000人,远超整体就业人数同期的9%增幅。^③回顾历史数据,香港长者就业经历了一个独特的变迁过程:60~64岁人士的劳动参与率在20世纪80年代开始不断下降,这主要缘于财富效应使更多工作人口能够提早退休。但从2004年开始,这一趋势出现逆转,长者劳动参与率持续上升,这既反映民众健康状况改善和最低工资政策的积极影响,也显示雇主对长者就业的接纳度不断提高。^④

长者就业的新变化引起中国香港特别行政区政府的注意,根据其2019年展开的调查《长者就业情况:本港最新发展及海外政策比较》数据显示,香港长者就业以全职为主,就业结构呈现显著的“两极分化”特征,即专业人士职业生涯的延续与基层工作者因经济需求继续就业并存的双重现象。从行业分布来看,香港长者就业主要集中在服务业领域,地产及商业服务业占比最高,其次是批发零售和运输行业,公共行政等领域占比最低。从职业层次来看,香港长者从事较低技术工种的比例达68.8%,高于整体就业人口的56.3%。与日本和韩国相比,中国香港地区的情形更接近美国、新加坡等经济体,长者从事较高技术职业的比例相对较高。在就业模式方面,中国香港地区长者的兼职比例为27.0%,低于日本(45.0%)、美国(39.6%)和韩国(35.4%)等经济体。^⑤这些数据反映出香港长者就业具有其独特的结构特征(详见表1)。

表1 2017年按行业划分的选定经济体的在职长者比例

	日本	韩国	美国	新加坡	中国香港(2018)
整体	100	100	100	100	100
农业和渔业及其他 第一产业	13.1 (3.9)	21.9 (5.9)	5.3 (3.0)	无	0.8 (0.7)
制造业	11.4 (16.1)	7.9 (16.9)	7.1 (10.0)	7.6 (10.3)	3.9 (2.9)
建筑业	8.9 (7.6)	6.5 (7.5)	5.2 (7.0)	5.3 (4.6)	8.6 (9.9)
批发及零售业	15.5 (16.5)	10.4 (14.1)	14.3 (13.2)	18.3 (16.4)	23.2 (21.9)
住宿及膳食服务业	6.8 (6.0)	7.2 (8.5)	3.2 (7.1)	12.8 (6.2)	7.0 (8.4)
运输、仓库、邮政及 速递服务业	4.6 (5.2)	7.1 (5.2)	4.4 (4.4)	11.4 (9.0)	11.5 (8.9)
信息及通讯业	0.6 (3.3)	0.4 (2.9)	1.5 (1.9)	1.0 (4.1)	0.9 (3.8)
金融及保险业	1.0 (2.6)	0.9 (2.9)	4.2 (4.8)	3.8 (8.7)	2.4 (7.6)
地产、专业及商业 服务	7.3 (5.4)	14.7 (11.1)	17.5 (14.4)	22.5 (15.9)	29.1 (14.8)
公共行政、教育、人 类保健及社会工作 活动	12.5 (20.8)	15.6 (18.4)	27.5 (27.1)	10.5 (19.2)	6.5 (15.7)
其他社会和个人服 务及其他行业	18.3 (12.6)	7.4 (6.4)	9.7 (7.1)	6.8 (5.6)	5.9 (5.5)

注：韩国数据只包括有60岁及以上就业人士的统计数字；新加坡数据由新加坡公民及永久居民组成的新加坡居民数字（不包括非居民）。括号内数字为按行业划分的整体在职人士比例。

（二）香港老年人就业困境与政策诉求

伴随着老龄化进程的是劳动力短缺问题的涌现，香港劳工及福利局编制的《二零二三年人力资源推算报告》^⑤数据显示，香港劳动力缺口将从2023年的5万人激增至2028年的18万人，涉及制造业、城市运作、医疗保健业等多个重要行业，而人口老龄化、经济结构转型及科技发展等因素更是加速了这一趋势的发展。根据香港特别行政区政府统计处编制的《2022年至2046年香港劳动人口测算》，香港整体劳动力人口按推算将由2021年的354万上升至2038年的366万^⑥，虽然劳动力人口有轻微增长的趋势，但是仍然不能解决社会出现的劳动力缺口。在此趋势下，长者占劳动人口的比例会在推算期内呈普遍上升趋势，65岁以上人士占整体劳动人口的比例将由2021年的4.9%显著上升至2046年的8%。但是，目前与其他发达经济体相比，中国香港地区2019年11.7%的长者劳动人口参与率低于经合组织经济体的平均值（14.8%），更远低于韩国（31.5%）、新加坡（26.8%）和日本（23.5%）等亚洲经济体。^②这反映出香港在促进长者就业方面仍有提升空间。长者投入劳动力市场，不仅是解决养老问题的途径，同时也有助于缓解因人口结构变化而产生的劳动力人口下行压力。

不论是出于自身需要还是社会需求，香港长者正在重新就业。然而，进入劳动力市场的老年人会面临一系列的问题，需要政府和社会的关注和支持。职场长者们并非均质的集体，而是具有多样化特点的个体。在个人层面，他们会面对具体的健康状况、技能水平、家庭环境和照顾责任等就业限制因素^[4]；在社会层面，则需要面对年龄歧视、技能短缺、文化不适等问题^[5]。参与职业劳动在提高了老年人社会价值感的同时也带来诸多压力，包括职业停滞感、退休决策的压力以及社会过程的适应等，需要综合性的社会支持。

三、香港老年就业教育与培训的主要做法

为促进和服务长者就业,香港特别行政区政府采取了多项积极措施:在制度层面,政府部门延长了公职人员的退休年龄,引领社会的长者就业风潮;在就业支持方面,推出“中高龄就业计划”等具体举措,为长者就业提供务实的支持,具体形式包括提供就业信息、促就业匹配、实施就业津贴计划等。在教育和培训方面,政府、社会福利机构等都组织了多样形式的服务类项目。这些举措,一定程度上支持了长者的就业。

(一)就业导向的劳动培训项目

就业导向的培训是帮助老年人就业最常见的选择之一。培训机构与用人单位紧密合作,依据企业岗位需求定制课程,学员完成培训后即可获得明确的就业机会,或可以边工作边培训。美国SCSEP项目就是采用这一模式,通过与社区组织、福利机构等合作,为老年人提供定向培训并协助就业安置,显著提高培训的针对性和就业成功率。^[6]香港就业培训体系已经关注到老年人在就业市场的困境和需求,香港劳工及福利局、雇员再培训局都推出专门针对高龄就业者的服务。

1.劳工与社会福利局支持老年人就业的举措

劳工与社会福利局推出的“中高龄就业计划”主要是通过政府、雇主和求职者三方间的协作机制,有效促进中高龄人士就业。通过向雇佣长者的雇主提供津贴,鼓励雇主雇佣长者并提供培训。求职者可以到劳动处网站上输入类别、职位、工作地点、行业、薪酬等需求查找职位空缺,还可以通过劳工处或直接联系雇主,中高龄求职人士可约见就业中心的就业主任并接受就业咨询服务、交流就业需要、改善求职技巧,还可索取就业市场和培训、再培训课程的信息等。作为激励措施,雇主雇佣一名40岁至59岁求职者可获发放每月最高4000元培训津贴,为期3~6个月;若聘用60岁或以上求职者,则可获发放每月最高5000元培训津贴,为期6~12个月。此外,“中高龄就业计划”还规定受聘员工在培训期内的月薪不得低于7000元,以保障劳工权益。这一政策设计不仅体现了政府对中高龄就业的重视,还通过经济激励手段鼓励企业承担社会责任,为构建老年人力资源开发的长效机制提供制度保障。^[7]

2.雇员再培训局支持老年人就业的举措

雇员再培训局也是提供劳动培训项目的重要主体,目前,雇员再培训局有约700门课程对长者开放,涵盖近30个具有职业前景的行业。求职者可以通过以职业技能训练为主的“就业课程”、适用于多行业的“通用技能培训”,以及帮助在职人员提升技能的“技能提升计划”等途径来提高职业技能和竞争力。雇员再培训局还举办了一些专门针对长者就业的活动,如为50岁以上中老年人士和新到港人士举办“起步站·耆趣运动工作坊”,助力中老年人士转行再起步。雇员再培训局还与劳工处合办“后50·实习生计划”,面向50岁或以上人士提供全职或兼职实习机会。2022年计划有约40家机构参与,提供约100个涵盖20个行业的实习岗位,实习期为一个月。再培训局会为长者实习生们举办“热身讲座”及“电脑应用工作坊”,参与机构会安排指导员提供在职指导及培训,协助实习生适应及投入工作,这项计划还为参加实习的人提供实习津贴(全职最高11800元)和保险。^[8]

(二)服务就业的老年教育项目

1.服务老年人就业的老年教育体系

在世界范围内,老年教育体系中持续出现“赋能”转向,老年教育与学习并非局限于娱乐康养内容,而是逐步涉及更广泛的技能、前沿知识。香港的老年教育体系由政府、社会福利机构和企业

构成。政府主导的老年教育体系的正式确立可追溯至2007年,劳工及福利局与安老事务委员会携手推出“长者学苑计划”,开创了政府主导的系统化老年教育模式。香港2024年度财政预算案决定向“长者学苑发展基金”注资4000万元,连同社会捐款和支持,鼓励长者终身学习和投入社区。香港理工大学乐龄与家庭研究中心开展“旁听生计划”,为老年人提供本科课程旁听机会,可以免试入学。香港都会大学长者学苑除了开设以提升长者生活质量为目标的“长者活学计划”,还提供了越来越多的培训类项目,包括长者进阶数码、乐龄资NET新世代等课程。

香港提供老年教育的社会福利机构包括香港赛马会慈善信托基金资助的香港第三龄学苑(U3A)等。香港赛马会慈善信托基金(简称“慈信会”)于2014年拨款成立的香港中文大学赛马会老年学研究所,不仅开展学术研究,还举办一系列面向社会公众尤其是初老老年人的学习项目,提升其融入社会、参与劳动的能力。慈信会还召集香港中文大学赛马会老年学研究所、香港大学秀圃老年研究中心、岭南大学亚太老年学研究中心及香港理工大学活龄学院四家本地大学的研究单位参与“长者友善城市”计划,分别在九龙城、沙田及湾仔等八个地区推行有关长者友善程度的研究项目,持续推进长者友善的研究及项目。此外,慈信会的扶持也进入社区,如社区资助计划“傲龄动力—友待长者就业计划”,通过倡导灵活退休制度、建设人力资源配对平台及设立资源中心,旨在应对人口老龄化挑战,促进中高龄人士就业,充分发挥其专业知识与经验价值,为社会释放庞大人力资源。在港提供老年教育的企业则包括专门提供老年教育产品的BCT跨越学院,以及社会创新类企业银杏馆等。

2.服务老年就业的多元课程

近年来,随着老年人就业比例不断升高,相应的教育项目也逐渐增加,总的来说这些课程包括三类:第一类是数码技能、金融技能类项目,直接帮助老年人获得就业能力。如长者学苑在近年来逐渐增加的“技能类”学习项目,香港电台、政府资讯科技总监办公室推出“长者数码进阶培训计划”等,主要目标是提升长者的信息及通讯科技知识^{[7][8]}。第二类是服务长者进入职场的适应类项目,如香港印刷业商会与雇员再培训局合作举办的“认识较年长人士就业需要”工作坊,为年长人士提供就业需要的指导,协助较年长雇员适应工作环境,为较年长雇员提供工伤补偿保险的安排等具体经验。第三类是如“落得楼计划”“一线通平安钟”等一些服务类项目,主要帮助长者获得居住、交通的便利,以提升社会参与的能力。香港就业老年教育课程类型多样,较为丰富,表2主要对一些前文未提及的课程进行整理展示。

表2 香港老年就业教育课程实例

	课程名称/课程内容	营办机构
1	长者及年龄友善就业工作坊 为长者提供就业相关的工作坊,帮助他们重返职场,适应年龄友善的工作环境。	香港中文大学赛马会老年学研究所
2	新兴工种体验活动 为退休长者提供新兴行业的体验机会,帮助他们了解现代工作环境和可能的就业方向。	香港退休长者协会
3	退休长者搵工有计工作坊 针对退休长者的求职技巧培训,包括简历制作、面试技巧和职业规划等内容。	长者工
4	傲龄动力—友待长者就业计划 倡导“唯才是用”的灵活退休制度和积极老龄化理念;通过“e72傲龄动力”平台促进中高龄人才与用人单位对接,发挥老年人专业知识和经验价值;设立人力资源中心提供就业指导 and 退休规划服务,盘活老年人力资源,推动老年人社会参与。	香港耆康老人福利会

(三)非正式学习经历的认证认可探索

在终身教育、终身学习的视角下,学习的形式更为多样,不仅局限于传统的课堂教学,还涵盖家庭和社区中的学习经验,包括正式学习、非正规学习和非正式学习。^[9]老年群体作为携带丰富生活经验的群体,也是拥有众多非正式资历和资质的群体,是潜在的资深技能人士。香港建立灵活多元的资历架构,制定了基于资历架构的能力标准,通过对能力标准中的能力单元进行组合(表3),可以实现对中高齡人士过往工作及生活经验的认可。香港资历架构与香港老年学会等专业团体合作,建立安老服务业的“过往资历认可”(Recognition of Prior Learning, RPL)机制,该机制特别关注中高齡人士在照护领域的实践经验。例如,对于那些长期在家庭中承担照顾老年亲属责任的中年人士,即使未经过正式培训,也可通过专业的能力评估获得相应的资历认可。这一创新机制不仅突破传统的职业资格认证模式,更体现香港终身教育体系的包容性和人文关怀。通过系统的评估方法,将家庭照护经验转化为可量化的专业技能,为中高齡人士提供重返职场的制度性通道。评估过程通常包括经验陈述、实践记录审核、专业访谈和实操测试等多元化的评估方式,确保认证的专业性和公平性。

表3 安老服务业能力单元组合示例

能力单元组合	资历级别	能力单元内容	年资要求	评估方式
保持环境整洁、舒适及安全	一级	进行日常清洁卫生 整理个人及起居照顾物品 提供舒适环境(新版本) 遵守职业道德及员工守则(全新)	一年安老服务工作经验,当中必须最少半年从事保持环境整洁、舒适及安全的相关工作经验	笔试
遵守法例与实务守则及执行操守指引	二级	掌握与长者沟通技巧 掌握与家属沟通技巧	三年安老服务工作经验,当中必须最少两年与服务使用者沟通的相关工作经验	查证年资及工作经验或笔试
管理个人资料	三级	管理长者医疗记录 管理长者个人资料 处理员工资料及记录	五年安老服务工作经验,当中必须最少三年管理个人资料的相关工作经验	笔试
意外事故处理	四级	处理员工意外或受伤事故 预防员工一般意外	六年安老服务工作经验,当中必须最少四年意外事故处理的相关工作经验	笔试及面见

四、香港老年就业教育的特点及启示

通过对香港社会各界在老年就业教育方面的探索的梳理,可以发现香港就业老年教育实践具有可及性、精准性和终身学习的属性,形成一套系统化的老年人力资源开发模式。在可及性方面,香港构建政府、社会福利机构和企业共同参与的多元化供给体系,通过“中高齡就业计划”“长者学苑计划”和企业开设的实用课程,确保服务触达不同层次的老年群体,老年人可以直接通过政府网站选择学习项目并获得资助,同时很多服务延伸到社区层面,真正实现“触手可及”。在精准性方面,针对低技能者提供职业技能培训,为经济困难者设立发展基金和培训津贴,对有非正式工作经验者实施“过往资历认可”机制,并根据年龄段差异化支持力度,同时建立完善的学习资

助体系和灵活的课程安排,有效降低参与门槛。在终身学习属性上,采用理论讲座、实践工作坊、体验活动等多元教学形式,课程内容涵盖就业技能、个人发展和社会参与等多个维度,通过实习岗位和工作坊等实践环节,将职业技能培训与兴趣发展、社区服务相结合,体现了学习与生活、工作的紧密融合,有效促进老年人职业能力提升和社会参与。

在“一国两制”的框架下,香港与内地各省份联系愈发密切,许多做法对内地老年就业教育具有重要的借鉴意义。相对于更早进入老龄化社会的发达国家,我国的老年教育主要还处于以老有所乐至上的阶段,技能类的学习项目相对较少,还未能满足服务社会当下的需求,随着社会的发展,传统老年教育观已经与新时代的需求不相适应。^[10]即使是上海等较早有老年人力资源开发意识的地区,也存在着观念束缚、保障不足等限制性因素。^[11]我国许多学者已经意识到发展老年人力资源,不仅是关注老年群体生存状况的重要举措,也是优化劳动力市场的重要举措。^[12]香港地区在推动老年就业教育与培训方面的经验对于内地相继步入老龄化的地区具有一定的参考价值。

(一)构建老年就业教育的协同治理机制

香港通过安老事务委员会、劳工处等多部门协作,调动社会福利组织、企业、教育机构等主体的参与积极性,构建覆盖政策制定到具体实施的完整执行链条,形成涵盖老年政策制定、就业培训、反年龄歧视和长者教育等多方面实践的多主体协同机制。在老年教育领域,虽然香港没有专门的老年大学,供给量可能不足,但政府建立的老年教育协同治理网络“长者学苑”计划有效调动高等教育和基础教育资源,有效提升老年教育的质量;在衔接培训与就业方面,“中高龄就业计划”成功连接雇主与培训机构。这些协同治理机制实现单一部门难以达成的功能,为内地老年就业教育提供重要启示。

为了满足当代老年人日益增长的就业和教育需求,政府亟须构建科学完善的老年就业教育与老年教育协同治理机制。在具体实施层面,首要任务是明确协同主体。政府部门应充分发挥统筹协调作用,系统整合各类老年教育资源,包括老年大学、老年干部大学、开放大学、社区教育中心、职业培训机构等。通过引导各相关机构明确自身在老年教育体系中的定位、角色及职责,有效破解目前我国老年教育供给主体管理复杂、机构分散的困境。同时,建立标准化管理体系,制定统一的服务标准和评估体系,充分激发各机构的积极性,使其更好地发挥社会服务功能。创新协同机制是推进老年教育发展的关键支撑。政府应积极搭建跨领域、跨机构的合作平台,促进教育机构与就业单位间的深度对接。参考香港“中高龄就业计划”,通过建立政府主导、培训机构参与、企业支持的多方联动机制,有效打通就业与培训环节。政府可通过制定相关政策法规、提供资金支持等方式,鼓励和引导各类机构开展跨界合作,共同探索适合老年人特点的教育模式和就业路径。

(二)设计精准服务的课程及学习项目

香港凭借其发达的社会工作体系,在老年就业教育与培训领域积累了丰富经验。其培训体系涵盖数字技能提升、社会活动参与、职业技能培养等多个类别,不仅培训形式灵活多样,而且培训场所布局合理。这些经验对内地老年教育体系的完善具有重要的借鉴意义。

立足内地实际,优化老年教育体系首先需要深入把握老年群体的真实需求。通过系统的需求调研和分析,了解老年人在学习内容、时间安排、场地选择等方面的具体诉求。内地各类老年教育机构,应当在现有课程体系基础上,适度调整课程结构,加大职业技能培训的比重,构建更加务实的课程体系。在课程设置方面,应重点关注以下几个方面:一是开发适合老年人认知特点和学习规律的职业技能课程,激发学习积极性;二是提供灵活多样的课程安排,便于老年学习者根据个人时间和精力做出选择;三是加强数字技能培训力度,帮助老年人掌握智能设备使用、移动支付、

网络办公等必要的数字化生存技能,提升其在信息时代的职场竞争力。为增强培训效果,教育机构还应积极开展校企合作。通过与用人单位建立稳定的合作关系,开展订单式培训项目,使培训内容更加贴近市场需求。同时,可以引入企业导师制,邀请有实践经验的专业人士参与教学,增强培训的实用性和针对性。建议设立实训基地,为学员提供实践操作的机会,帮助其更好地将所学知识转化为实际技能。此外,还可以借鉴香港经验,构建适老化的评估认证体系,为老年学习者提供明确的学习目标和发展路径。同时,加强就业信息服务,搭建专门面向老年群体的就业信息平台,提供就业岗位信息、政策咨询、职业指导等一站式服务,助力老年人顺利实现就业。

要特别注意的是,在推进这些改革的过程中,应充分考虑老年群体的身心特点,营造包容、友善的学习环境。可以采用小班教学、一对一辅导等方式,确保每位学员都能得到充分的关注和指导。同时,要重视心理健康教育,帮助老年人树立积极的就业心态,增强其参与社会的信心和能力。

(三)继续普及积极老龄化和反年龄歧视的职场文化

香港在推进老年就业教育方面体现出独特的前瞻性和系统性思维。其教育理念以“活龄”“乐龄”等积极老龄化概念为引领,不仅注重提升老年群体的就业能力,更致力于营造包容、友善的社会氛围,如赛马会资助的“长者友善城市”计划就是重在营造长者友善的社会环境。特别值得注意的是,香港的老年就业教育体系将教育对象延伸至用人单位和职场中青年群体,通过多维度的教育干预,有效应对就业过程中的年龄歧视问题,构建起跨年龄段的和谐职场文化。

在这一理念的指导下,政府应当从制度层面着手,建立健全反年龄歧视的法律法规体系,明确规定针对老年群体的就业保护措施。例如,可以在招聘、晋升、培训等环节设置明确的反歧视条款,对违规行为进行有效规制。同时,政府还应发挥引导作用,通过政策激励、舆论引导等多种方式,推动社会各界重新认识老年人力资源的价值。可以设立“老年人才开发计划”,建立老年人才库,挖掘老年群体在知识传承、经验分享、创新创业等方面的独特优势。通过举办跨代交流活动、设立优秀雇主表彰制度等方式,推广老年人就业的成功案例,树立尊重老年智慧、珍视老年经验的社会价值观。这种多层次的制度设计和文化倡导,将有助于打破传统的年龄刻板印象,构建更加包容、更具活力的现代职场环境,推动老年人才资源的充分开发与利用。

注释:

①参见《人口年龄65岁及以上(占总人口百分比)》(世界银行,<https://sc.isd.gov.hk/TuniS/www.info.gov.hk/gia/general/202012/16/P2020121600302.htm>)。

②参见《长者就业情况:本港最新发展及海外政策比较》(香港特别行政区政府,<https://www.hkeconomy.gov.hk/chs/research/letters/2019.htm>)。

③参见《立法会十九题:长者福利和就业》(香港特别行政区政府,<https://sc.isd.gov.hk/TuniS/www.info.gov.hk/gia/general/202012/16/P2020121600302.htm>)。

④参见《协助长者就业》(中华人民共和国香港特别行政区劳工及福利局,https://www.lwb.gov.hk/sc/blog/post_16092018.html)。

⑤参见《二零二三年人力资源推算报告》(香港特别行政区政府劳工及福利局,https://www.lwb.gov.hk/tc/highlights/manpower_projection/2023mp_report_tc.pdf)。

⑥参见《2022至2046年香港劳动力人口推算》(香港特别行政区政府统计处,<https://www.cen-statd.gov.hk/tc/EIndexbySubject.html?scode=220&pcode=FA100042>)。

⑦参见《中高龄就业计划》(香港特别行政区政府劳工及福利局,<https://www1.jobs.gov.hk/0/cn/>)。

information/Epem/)

⑧参见《“后50·实习生计划”提供约100个实习空缺 开启第二事业新里程》(香港特别行政区政府雇员再培训局, <https://www.erb.org/sc/corporate-information/press-releases/post-50-internship-programme-2022>)。

[参考文献]

- [1]中共中央、国务院关于加强新时代老龄工作的意见[N].光明日报,2021-11-25(01).
- [2]刘厚莲.中国式现代化进程中人口结构变动的影响与应对[J].中共中央党校(国家行政学院)学报,2024,(5).
- [3]杜鹏,韩文婷.发挥人力资源优势,推进中国式现代化[J].人口与经济,2023,(1).
- [4]Ka Ki Chan. *Tat Chor Au-Yeung*. Navigating the Challenges of Extending Working Life: A Study of Employment Support Services for Older Workers in Hong Kong. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2024, Vol 44.
- [5]Kelly H, Sarah K, Jessica W, Debbie L. *Ageism and the Older Worker: A Scoping Review*. *The Gerontologist*, 2018, Vol.58.
- [6]丁红玲,云胜楠.美日韩老年人力资源开发的实践经验及启示[J].中国成人教育,2023,(20).
- [7]刘述.积极老龄化视角下我国香港老年人数字融入路径研究[J].中国远程教育,2021,(3).
- [8]刘述.香港老年信息技术教育的经验与启示[J].终身教育研究,2021,(2).
- [9]夏洁,于晶.终身学习与可持续发展行动的内在逻辑与实践再认——评《学习生态:可持续性,终身学习和日常生活》[J].终身教育研究,2022,(5).
- [10]高秋萍,韩振燕,曹永.老年人力资源开发视域下的老年教育发展策略研究[J].成人教育,2020,(8).
- [11]李强,郭雯羽.上海老年人力资源开发的现状、困境及对策研究[J].华东师范大学学报(哲学社会科学版),2024,(3).
- [12]李朋波,白奔,张超.国内老年人力资源开发的研究述评与展望[J].中国人力资源开发,2016,(8).

【责任编辑:陈保林】