

基于社会认知理论的老年人力资源开发研究

——以 C 市为例

肖兴政¹,赵志彬²

(1.四川理工学院 管理学院,四川 自贡 643000;2.山东大学 管理学院,济南 250100)

摘要:随着人口红利的消褪,人口红利转向人才红利的关键阶段,如何有效开发老年人力资源已成为学术界与实践界所关注的热点与焦点。但是,就中国的老年人力资源开发而言,地区之间、城乡之间仍旧存在严重的非平衡性,特别是西部地区诸多老龄人口大省,却未完全转化为人力资源优势。究其原因,老年人自身能力与再就业意愿的不匹配是其关键阻碍因素,西部地区独特的文化传统与生活习惯,往往导致自身能力高的老年人其再就业意愿却不强,从而大大降低老年人力资源开发的效率与效果。可以说,老年人力资源开发是一个涉及微观个体层面与宏观区域层面的系统工作,且宏观层面因素往往会通过影响微观层面因素而左右老年人力资源开发的效率,尤其是老年人的个体能力与再就业意愿。对此,从社会认知理论出发,构建融合个人能力、再就业意愿以及个体特征的老年人力资源开发理论模型,并以西部地区 S 省 C 市的老年人调查数据为依据,探讨老年人个人能力与再就业意愿之间的相互关系,以及其他权变因素的作用机制。研究发现:教育程度对老年人再就业意愿具有正向效应,即教育程度越高的老年人,其再就业意愿就更加强烈;经济收入对教育程度与再就业意愿关系起负向调节作用,经济收入越低而教育程度越高的老年人,其再就业意愿会更加强烈;虽然性别对教育程度与再就业意愿关系的调节作用并未得到检验,但是其揭示了文化因素在老年人力资源开发中的作用不容忽视。据此研究结论,对 C 市的老年人力资源开发工作而言,一方面要围绕“提高老年人再就业意愿”与“提升老年人个体能力”两个核心,展开老年人力资源开发的战略规划工作;另一方面要协调企业、社区等整个社会的力量,系统性地开展老年人力资源开发工作。最后,提出 C 市老年人力资源开发的发展战略及实施措施,可将其老年人力资源开发可分为老年人力资源开发战略准备阶段、老年人力资源开发发展阶段与老年人力资源开发成熟阶段,而且逐步由政府主导向市场主导转变,并最终形成系统化的老年人力资源开发体系。

关键词:老年人力资源开发;教育程度;再就业意愿;经济收入;文化因素

中图分类号: C96;F249.21 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8580(2018)01-0001-17

基金项目:四川省哲学社会科学规划项目(SC14BJ08)

作者简介:肖兴政,教授,硕士生导师(E-mail:1714749418@qq.com)

一、引言

中国人口老龄化形势已非常严峻,且经济新常态下人口红利优势逐渐消退^[1],那么,如何更充分地发挥老年人口的作用,如何将巨大的老年人口优势转化为老年人力资源优势?已成为整个社会所关注的焦点与热点问题。尤其是在一项关于中国不同地区的老年人力资源数量与质量的调查研究中,明确指出西部地区存在着老年人力资源开发不足的严重问题^[2]。此外,诸如一些西部地区省份存在着明显的文化传统与生活特色,其强调“安逸”“休闲”等生活方式。然而,极易被忽视的现象是,独特文化情境下老年人力资源开发的差异,尤其独特文化对老年人再就业意愿的影响。这种文化情境下的老年人再就业意愿更强还是更弱?进一步地讲,影响老年人再就业意愿的影响因素以及内在机制是什么?这是值得思考与研究的问题。

人力资源开发研究的理论视角纷繁复杂,诸如组织学习理论、绩效理论、人力资本理论等等,人力资源开发的研究也呈现了微观个体层面与组织层面乃至国家层面的融合之势,但上述理论视角在系统性解释人力资源开发的影响因素及内在机制方面仍显不足。单就老年人力资源开发的研究来讲,鉴于老年人力资源开发对社会发展的重要性,特别是后脱贫时代农村老年人力资源的开发,诸多学者更倾向于从宏观视角出发探讨老年人力资源的开发问题,如老年人力资源开发对区域经济发展的影响^[3-4],特定区域或产业层面的老年人力资源开发研究^[5-6]等等。虽然学者们也认识到老年人个体及家庭特征是老年人力资源开发的关键影响因素^[7-8],但就分析老年人个体能力与再就业意愿关系而言,鲜有涉及,更别提考虑其他权变因素(情境因素)来探讨老年人能力与再就业意愿内在机制的研究。社会认知理论强调自我效能、结果预期与个人目标^[9-10],能够很好地解释老年人个体能力与再就业意愿的关系,且该理论统筹考虑心理、组织、社会以及经济等因素,能够动态揭示影响老年人个体职业意愿与选择的微观因素与宏观因素^[11]。

鉴于上述老年人力资源开发的现象与理论缺失,本研究尝试从社会认知理论出发,构建微观层面老年人再就业意愿的理论框架,并有效控制影响老年人再就业意愿的宏观层面因素(通过选取特定区域的研究对象来控制),如区域经济发展状况、文化因素等。基于此,选取 S 省 C 市老年人作为研究对象,通过对 198 名老年人的调查数据进行统计与分析,以探究影响其再就业意愿的因素及其作用机制。

二、文献回顾与假设提出

(一)文献回顾

1. 人力资源开发的理论基础

人力资源开发是一个横贯个体、组织等微观层面到区域、国家等宏观层面的系统性工作。也正因如此,人力资源开发的理论基础也纷繁复杂,既有重视个体与组织双层面学习的组织学习理论,也有企业战略层面的企业行为理论,更有强调国家层面教育投资等的人力资本理

论。既有学者将人力资源开发的理论基础归纳为学习理论、知识管理理论、系统理论、绩效理论以及人力资本理论等,且认识到人力资源开发需要多学科融合与发展^[12-13]。虽然多元化的理论视角为人力资源开发工作提供了更加全面与系统的思考,但是人力资源开发理论基础的多样化也间接揭示了诸多流派观点的纷争,这也根植于对人力资源开发目的存在争议。第一个流派将人力资源开发的目的归为组织绩效的提升,以组织绩效是否提升作为衡量人力资源开发的标准^[14];另一个流派则将人力资源开发的目的归为个人的学习,通过个体学习提高自身的技能与素质等^[15]。更有越来越多的学者将两个学派观点相融合。人力资源开发是具有个人学习与组织绩效提高双重目标的过程^[16-17],且个人学习与组织绩效的提高之间互相促进,人力资源开发通过个体学习实现个体技能等提高,进而促进组织绩效提升;反之,个体学习嵌入到组织之中,只有当组织绩效不断提升的前提下,组织进行人力资源开发投资的意愿才会更加强烈。

虽然个体学习目标与组织绩效目标的一致性是人资源开发工作的关键,但是组织面临更加动态和复杂多变的外部环境,这使得人力资源开发更需要兼顾组织内外部各个层面的因素,实现动态的匹配,也需要一个更加系统与全面的研究框架或理论视角来指导人力资源开发。社会认知理论,抑或称作社会认知职业理论,能够更好地将心理、组织、社会以及经济等因素统筹考虑,动态揭示个体的职业意愿与选择,并作用于组织绩效^[11],这无疑更有利于解释人力资源开发中的诸多现象与问题。社会认知理论强调自我效能、结果预期与个人目标三个核心概念,以及三者之间的相互影响^[9-10],有学者将三个核心概念简单形象地描述成三个简短句,自我效能是“我能干得了吗”,结果预期是“如果我这么做,会发生什么事”,个人目标是“我有多想这么做”^[11],也就是所谓的能力、信念与意愿。就人力资源开发而言,社会认知理论的作用不可置否;但是,仍然有学者尝试构建中国情境下的社会认知框架,以完善或拓展社会认知理论,更加强调自我认知基础上的人际认知与群际认知,将中国文化中的“差序格局”予以体现,对于从个体层面到组织层面甚至到国家层面,实现目标的协调与一致更具说服力^[18]。

基于上述人力资源开发的理论视角,学者们对人力资源开发的研究进行了渐进式的细化,或从横向进行人力资源开发的解剖,如人力资源开发手段的丰富与细化,或从纵向进行人力资源开发的阶段划分及实施重点,亦或是将横向与纵向结合进行人力资源开发的复杂式研究。纵向时间上的人力资源开发更多的是依据职业生命周期的不同阶段,采取差异化的人力资源开发策略^[19];但是,职业生命周期并未过多强调退休之后的时间段,这也是人力资源开发研究成果所忽视之处,源于现有的人力资源开发研究更多的是从组织视角或是组织层面进行的探讨,对于以退休方式离开组织的个体并不是该理论视角所关注的焦点。然而,老年人力资源开发却是人口红利消失背景下,当中国进入老龄化社会,最应该重视的是人力资源问题。同时,老年人力资源开发也是从纵向时间上与组织层面的人力资源开发一脉相承的工作,即:存在关联却被忽视的重要社会问题。

2. 老年人力资源开发研究概述

目前,国内关于老年人力资源开发的研究得到重视,但是老年人力资源的概念界定却存在

差异,诸如张戎凡将老年人力资源界定为那些有劳动意愿且有劳动能力的老年人口^[20],王莉和王彦力^[21]则认为老年人力资源是指社会和经济发展的需要老年人口中具有一定劳动能力且年龄在 60 岁及以上的部分。其共同点体现在三个方面:一是将年龄阶段界定在 60 岁以上,二是有劳动能力和劳动意愿,三是正在从事或有意愿从事社会经济活动的人^[22]。基于此,本研究将老年人力资源界定为区域经济发展所需的具有相对劳动能力和劳动意愿的,男性年龄在 60 岁及以上,女性年龄在 50 岁及以上的老年人。除此之外,老年人力资源开发的研究集中于以下三个方面:一是老年人力资源开发的结果变量探讨,这类研究相对较少,常结合人口老龄化背景进行讨论,且集中于对区域经济发展层面的影响^[3-4]。二是通过老年人力资源开发的整体性描述分析,揭示老年人力资源开发存在的问题,并针对性地提出老年人力资源开发的途径与措施,这类研究往往以区域、城市或者产业等作为分析单元。如陈磊等^[2]通过对省级层面数据的聚类分析,指出了中国低龄老年人力资源水平的区域分布差异(包括数量和质量的详细分析),并认为中西部地区人口资源向人力资源转化存在严重问题;万芊^[5]通过对上海市低龄老年人再就业状况的调查分析,提出了城市老年人力资源开发的途径;刘越等^[6]则分析了产业转型背景下制造业企业老年人力资源开发的途径。三是对老年人力资源开发的影响因素进行分析,既有描述性分析,也开始出现二元逻辑回归等实证分析。殷俊和杨政怡^[23]从城乡二元结构视角出发,分析了城镇老年群体劳动参与率低于农村老年群体劳动参与率的原因;与之相似,王兆萍和王典^[8]重点对城镇老年人退而不休的原因进行了分析,发现社会保障水平、健康状况以及教育程度是关键的影响因素;殷俊和杨政怡基于湖北省的调查数据,运用二项 Logistic 回归分析,得出了性别、生活来源以及社会保障等影响老年群体劳动参与度的影响因素^[7]。

综上所述,近年来,老年人力资源开发已成为人力资源开发领域乃至社会发展研究的热点与前沿问题。虽然老年人力资源开发在西方发达国家的研究已相对成熟,也形成了老年人力资源开发的制度与模式;但是,完全借鉴西方老年人力资源开发的研究成果并不可取,特别是就中国农村的老年人力资源开发而言,因此老年人力资源开发理论构建的过程需要考虑中国的独特情境^[24]。再者,中国老年人力资源开发的研究集中于其影响因素的分析,但对影响因素缺乏一个系统的整体考虑。正如社会认知理论以及老年人力资源概念界定中所提及的能力与意愿,既有研究更多地从教育程度等能力因素分析,从业意愿的分析则相对缺乏,而能力、意愿以及其他因素交互作用的分析框架更是尚未出现。

(二)假设提出

社会认知理论是 20 世纪 70 年代末美国心理学家班杜拉的教育理论,在 90 年代得到迅猛发展。社会认知理论包含三种观点:三元交互决定论、观察学习、自我效能。社会认知理论中的自我效能,可以很好地用于解释老年的认知问题。自我效能是指人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度。自我效能感指个体对自己能否在一定水平上完成某一活动所具有的能力判断、信念或主体自我把握与感受。它与一个人的个人能力水平相关,但并不代表个人真实的能力水平。自我效能感具有决定人们对行为任务的选择及对该任务的坚

持性和努力程度,同时也影响人们在执行任务过程中的思维模式以及情感反映模式。自我效能感的形成受多方面因素的影响,而这些影响其发展的因素被称为自我效能信息。班杜拉认为人们对于自己的才智和能力的自我效能信念主要是通过亲历的掌握性经验、替代性经验、言语说服、生理和情绪状态这四种信息源提供的效能信息而建立的。因此,老年人的能力、意愿以及信念是老年人人力资源开发的关键因素,三者缺一不可,而往往这三者之间存在交互作用。通过理论的梳理以及农村与城镇老年人人力资源开发的差异可知,已经实现再就业的老年人,其再就业的意愿是完全不同的,其中农村老年人往往是被迫再就业,其实,也可以说农村老年人就始终没退休,而城镇老年人的再就业则多数是主动再就业,这也是农村老年人社会参与率高于城镇老年人社会参与率的原因所在^[23]。进一步来看,除了再就业的意愿差异外,农村老年人与城镇老年人的能力是存在差别的,就体力劳动而言,农村老年人比城镇老年人更适合,而就脑力劳动而言,城镇老年人似乎比农村老年人的能力更高。但是,就整个社会的发展所需以及老年人的特殊性而言,城镇老年人人力资源开发将会产生更加深远的影响,然而,城镇老年人的再就业意愿却并不乐观。因此,如何开发城镇老年人的再就业意愿是当下最为棘手的问题,而再就业意愿的影响因素是需要首先探讨的问题。这当然对如何深入开发后脱贫时代农村老年人人力资源具有启发与借鉴作用。

社会认知理论认为老年人个人能力与再就业意愿之间存在交互作用,而实现能力与意愿的匹配是高效开发老年人人力资源的关键。老年人个人能力,往往用教育程度来表示,教育程度越高的老年人,其个人能力往往就越高。诸多学者也习惯性地教育程度作为人力资源开发的影响因素,其多数认为教育程度高的老年人更有助于实现人力资源开发^[25-26]。其一,教育程度越高的老年人,价值观、认知层次更高,更能够体会到整个社会对自身职业发展所带来的帮助,也就有更高的意愿继续发挥自己的余热,来回报社会以及实现自身价值;其二,教育程度越高的老年人,往往能够将自身的正能量传递给儿女,并且教育程度越高的老年人,其儿女的教育程度往往也越高,经济收入状况往往更高^[27],这类老年人拥有更多的时间和自由,且能力更强;其三,这类老年人的儿女最关心的往往是其父母的精神生活,而再就业无疑是丰富其精神生活的重要途径,儿女更加支持老年人的再就业;其四,从再就业的职业选择来讲,教育程度高的老年人被原单位返聘的可能性越高,整个社会对脑力劳动的老年人需求度更高,其很少被歧视,职业需求对老年人再就业意愿具有更多的驱动作用^[8]。据此,提出以下假设。

假设 1:教育程度对老年人再就业意愿具有正向效应。

老年人人力资源开发研究需要考虑的一个关键因素就是性别,尤其是在传统文化浓厚的中国,根深蒂固的“重男轻女”思想对人力资源开发产生了重要影响^[28-29]。性别差异对教育程度与再就业意愿关系具有重要影响,关于老年人人力资源开发的研究中,认为男性老年人比女性老年人的再就业意愿更加强烈。同样,本研究也认为教育程度相同的条件下,男性老年人比女性老年人的再就业意愿更加强烈。原因在于:其一,性别差异所带来的个体特征差异,对再就业意愿的影响。相比于男性老年人,女性老年人更注重家庭与子女,尤其是退休之后,女性老年

人会把更多精力放在照顾整个家庭之上(特别是用于照顾孙辈),再就业的意愿会大大降低^[30]。其二,性别歧视存在于人力资源管理的各个方面,雇佣歧视、薪酬歧视以及晋升歧视等等^[31-32],而几乎整个职业生涯都遭受歧视的退休女性老年人,更深知再就业的难度,以及不甘再受歧视,心理上就很难接受再就业。因此,提出假设 2:

假设 2:性别对教育程度与再就业意愿关系起正向调节作用,即:同等的教育程度下,男性老年人比女性老年人的再就业意愿更加强烈。

正如农村老年人再就业意愿与城镇老年人再就业意愿的差异分析所言,农村老年人再就业现象非常普遍,但是其再就业意愿并不是很强,其可以称之为是一种被迫再就业,这对后脱贫时代农村人力资源开发是不利的;而城镇老年人再就业意愿却并不是很强烈,能够实现再就业的城镇老年人多数是自愿行为。这种局面出现的关键是城乡二元经济水平的差异,从老年人个体层面来讲,老年人的经济收入会直接影响再就业的意愿。同样,对教育程度与再就业意愿的关系分析中,也必须考虑到经济收入这一关键的权变因素,正如前文所述,城镇老年人教育程度会影响其再就业意愿,那么不同的经济收入状况下,教育程度与再就业意愿关系又会如何变化?对此,本研究与农村老年人人力资源开发的研究结果相似,认为经济收入水平越低,其再就业意愿就越强烈^[9],即就城镇老年人再就业意愿而言,教育程度同等水平下,经济收入越低的老年人,其再就业意愿就越强烈。依据如下:一方面,经济收入越高的老年人,其对物质需求的渴望就越低,而对精神需求的渴望就越高,这类老年人往往厌倦了“工作状态”的生活方式,迫切需要自由与放松状态,来缓解过去工作带来的压力等,以满足自身的精神需求;反之,经济收入低的老年人,具有更强烈的再就业意愿,来缓解来自物质生活方面的压力。另一方面,经济收入越高的老年人,其子女对其再就业的反对也就越强烈,这主要体现在两个不同的情境下,一是老年人的子女生活比较殷实,不需要老年人再就业给予物质上的支持;二是子女更希望老年人有更多闲暇时间来陪伴子女(孙子、外孙),老年人的再就业意愿就会降低。据此,提出假设 3:

假设 3:经济收入对教育程度与再就业意愿关系起负向调节作用,即:经济收入越高的老年人,其再就业意愿就愈不强烈。

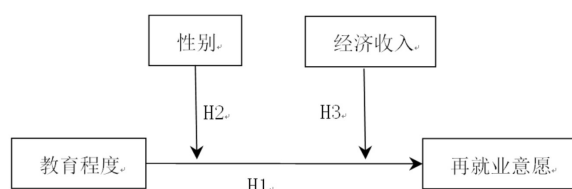


图 1 理论模型图

三、研究设计

(一)样本选取与数据来源

本研究选取 S 省 C 市城镇老年人作为研究对象,主要考虑以下两个原因:一是,关于中国

各个地区的老年人力资源开发相关研究中,揭示了西部地区老年人力资源“量优质差”的问题,其丰富的老年人力资源存量并未有效地开发和利用^[2],而 S 省作为西部建设的核心省份,更值得研究与调查;二是,作为西部内陆城市,S 省重要的工业城市,C 市的老龄化进程已严重超前于其本身的经济的发展,“未富先老”体现得淋漓尽致,已有数据表明,2010 年 C 市老年人口总数就接近突破 40 万,占全市人口的 12.67%,更有预测表示,到 2030 年,C 市老年人口将达到 60 万,占到全市人口的 18%,到 2050 年将达到 100 万,约占全市人口的 25%,那么,C 将步入重度老龄化社会。

本研究主要通过调查问卷的方式来收集与获取相关数据,鉴于 C 市老年人力资源开发基本情况,进而提出更切合实际的老年人力资源开发对策,参考前人研究并通过专家咨询等方式,设计了“老年人力资源开发调查问卷”(因篇幅所限,感兴趣的读者可向作者索取)。如前所述,本次调查主要针对城镇老年人,故问卷发放的对象也集中于城镇老年人群,共发放调查问卷 200 份,收回问卷 198 份,全部为有效问卷,有效回收率为 99%。就性别而言,113 位男性老年人,85 位女性老年人;就教育程度而言,104 人为初中及以下学历,72 人为高中学历,16 人为大专学历,5 人为本科学历,1 人为硕士及以上学历。

(二)变量测量

通过理论推演与所提假设可知,该研究主要涉及再就业意愿、教育程度、性别、经济收入四个变量,其中再就业意愿为被解释变量,教育程度为解释变量,性别与经济收入为调节变量,这四个变量的数据获得都无一例外通过调查问卷获得。其中,再就业意愿的测量通过虚拟变量而得,如果所调查对象具有就业意愿,就选择“1”,无就业意愿就选择“0”;教育程度分为 5 个等级,从低到高为初中及以下、高中水平(中专、技校)、大专、本科、硕士及以上,分别赋值 1—5;性别的测量也是采取虚拟变量,“1”代表男性老年人,“0”代表女性老年人;经济收入分为 4 个等级,从低到高分别为 1000 元以下,1000—3000 元,3000—5000 元,5000 元以上,分别赋值 1—4。鉴于所涉及变量的类型,研究选择二项 Logistic 回归分析,对假设进行检验。

四、数据分析

(一)描述性统计分析

通过对回收到的 198 份有效问卷的简单分析,得到了基本的描述性统计结果,主要体现在老年人再就业意愿的整体情况、不同年龄段老年人再就业意愿分布以及不愿意再就业的影响因素的简单分析。首先,调查问卷中的一个题项“如有机会,您是否愿意在退休后接受一些企业或机构的邀请而从事一些您能够胜任的工作?”,所得结果中,仅有 33.84%(67 人)表达出希望再就业的意愿,而 66.16%(131 人)则不希望再继续工作,这直接说明了 C 市老年人再就业的意愿非常低,急需进一步开放其再就业的意愿。其次,不同年龄段的老年人再就业意愿也存在明显差异(见下页图 2),处于 50—60 岁的老年人愿意再就业比重为 78.85%,60—70 岁的老年人愿意再就业比重为 60.47%,70—80 岁的老年人愿意再就业比重为 18.75%,而 80 岁及以

上的老年人愿意再就业比重为 0%，在调查对象中，50—70 岁的低龄老年人的再就业意愿仍较强烈，但多数因 C 市未形成相应的老年就业体系而未找到合适的再就业岗位。此外，本研究也对老年人不愿意再就业的主要原因进行了统计，调查问卷在再就业意愿题项的基础上，进一步提出“您不愿意再就业的主要原因”（此题为多选题，限选 3 项），结果如图 3 所示，有 103 人次选择了“经济上不需要”，151 人次选择了“安度晚年”，177 人次选择了“做家务、照顾家人没有空余时间”，39 人选择了“身体状况不允许”，99 人选择了“子女不赞成”，25 人选择了“技能不足”，这也说明了经济收入以及家庭因素是影响老年人再就业意愿的关键因素，也从侧面说明了城镇老年人对自身的能力比较认可。

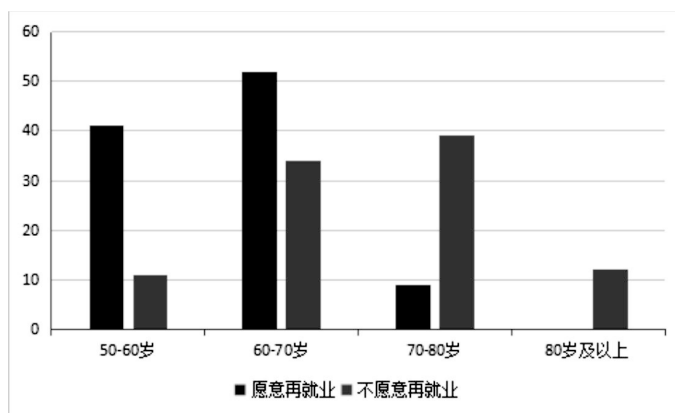


图 2 不同年龄段老年人再就业意愿分布图

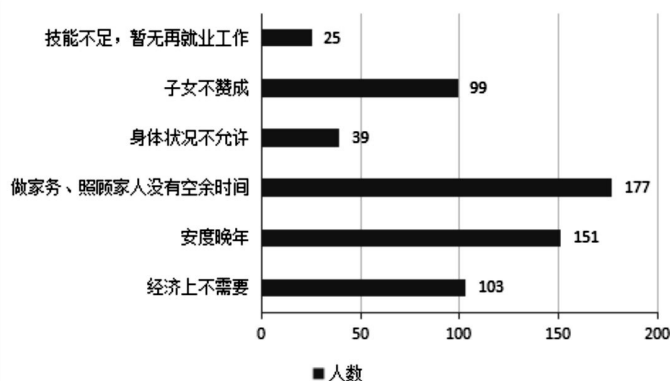


图 3 老年人不愿意再就业影响因素分布图

综上可知，老年人再就业意愿的影响因素包括：个人能力、经济收入、个体特征（年龄、退休年龄）以及家庭因素等，其中家庭因素以及经济收入是关键的影响因素；除此之外，老年人不选择再就业的原因主要集中于安度晚年以及照顾家人等方面。针对此，本研究一方面构建了个人能力、再就业意愿以及个体特征、经济收入的老年人人力资源开发的理论模型，并将通过回归分析进行检验；另一方面，除了对再就业意愿强的老年人进行人力资源开发外，对于再就业意愿不强的老年人，针对不愿再就业的几个方面，本研究也尝试构建老年人养老服务机制。

（二）回归模型分析

鉴于作为被解释变量的老年人再就业意愿属于虚拟变量的测量，本研究采取二项 Logistic

回归分析模型,对所提假设进行了检验。其中,模型 1 纳入了可能影响再就业意愿的控制变量,包括了性别、年龄、经济收入与退休年限,这几个变量对再就业意愿的影响并未达到显著水平,经济收入对再就业意愿是正向影响,与前人研究结果相同;退休年限对再就业意愿具有负向影响,说明了退休时间越长的老年人,其再就业意愿越不强烈;但是,性别对老年人再就业意愿为负向影响,与前人研究有所差别,这可能是受到所选研究对象区域文化的影响,相对其他地区而言,S省的“重男轻女”思想并非特别浓厚,且女性地位高;年龄对再就业意愿的影响为正,或许是受到所选研究对象年龄区间的影响,但并未达到显著水平。模型 2 则纳入了教育程度作为解释变量,且教育程度对再就业意愿呈显著正向影响,即:教育程度越高,老年人再就业意愿就越强,假设 1 得到支持。模型 3 与模型 4 分别纳入了调节变量,对假设 2 与假设 3 进行检验,通过表 1 的实证结果可知,假设 2 并未得到支持,即:性别对教育程度与再就业意愿关系的正向调节作用并未得到支持;假设 3 得到了支持,经济收入对教育程度与再就业意愿关系具有负向调节作用。

表 1 回归模型估计结果

变量	被解释变量: 再就业意愿			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常数项	-1.528** (4.374)	-1.924** (6.152)	-1.492* (2.984)	-4.991*** (9.786)
性别	-0.418 (1.762)	-0.228 (0.461)	-1.076 (1.552)	-0.236 (0.473)
年龄	0.397 (2.087)	0.229 (0.592)	0.247 (0.683)	0.243 (0.650)
经济收入	0.288 (0.113)	-0.185 (0.717)	-0.180 (0.674)	0.846* (2.831)
退休年限	-0.141 (0.547)	-0.187 (0.828)	-0.192 (0.864)	-0.129 (0.373)
教育程度		1.196*** (20.855)	0.921** (6.645)	2.953*** (12.712)
教育程度*性别			0.499 (1.136)	
教育程度*经济收入				-0.602** (5.292)
-2Log likelihood	248.596	223.883	222.748	218.460
Cox & Snell R Square	0.024	0.139	0.144	0.162
Nagelkerke R Square	0.033	0.192	0.199	0.224
N	198	198	198	198

注: * 代表 $p < 0.1$, ** 代表 $p < 0.05$, *** 代表 $p < 0.01$; 括号内数字为 Wald 检验值。

五、结论与讨论

(一) 主要结论

从社会认知理论视角出发,构建了融合能力、意愿以及个体特征的老年人人力资源开发理

论框架,并基于C市的调查数据进行了检验,主要得到以下结论。

1. 教育程度对老年人再就业意愿具有正向效应

教育程度是老年人尤其是城镇老年人个体能力的主要体现,研究表明教育程度越高的城镇老年人,其再就业意愿就更加强烈,给予我们的启示是,老年人力资源开发过程中,尤其是老年人力资源配置中,并不存在所谓的能力强但再就业意愿差的严重问题。如何更有效地将个人能力突出的老年人,配置到社会所需的岗位是当下需要解决的问题。

2. 经济收入负向调节教育程度与再就业意愿的关系

经济收入是影响教育程度与再就业意愿关系的权变因素,经济收入越低的高教育程度的老年人,其再就业意愿就更加强烈。这告诉我们:经济收入高低既是老年人再就业的原因之一,也是激励老年人力资源开发的关键所在,对于教育程度高的老年人,给予再就业的高经济收入的物质激励,无疑是老年人力资源开发的重要途径。

3. 年龄对教育程度与再就业意愿关系的调节效应并不显著

虽然这一研究假设并未通过检验,但是其仍然给予老年人力资源开发一定的启发与思考。在中国“重男轻女”思想传统影响下,性别歧视成为人力资源开发的研究热点;但是,不同的地区该传统思想并不一致。就以强调安逸舒适生活的S省来讲,其男女社会地位与其他地区存在明显区别,这使我们必须思考文化因素对老年人力资源开发的影响。特别是后脱贫时代农村老年人的技术教育问题需要进一步加强,对防止返贫具有重要的作用。

(二)理论贡献

针对现有老年人力资源开发研究存在的理论缺失,尚未形成一个涵盖宏观因素与微观因素,揭示老年人个人能力与再就业意愿的理论模型。基于社会认知理论,采取选定特定区域的方式控制了宏观因素的基础上,构建了融合个人能力、再就业意愿以及个体特征的老年人力资源开发理论模型,并通过相关调查数据进行检验,得到了主要结论,其主要的理论贡献在于:一方面,细化了人力资源开发的相关理论,尤其是从社会认知视角出发,将个人能力与再就业意愿以及个体特征相结合,既综合了以往老年人力资源开发研究的成果,又从微观个体层面进行了细化;另一方面,将影响老年人再就业意愿的微观因素与宏观因素统筹考虑,既有地区文化差异因素,也有城乡二元因素,虽然对宏观因素的考虑尚显薄弱,但其对于贯穿宏观与微观两个层面的老年人力资源开发研究的开拓作用不容忽视。

(三)政策建议

通过上述研究的主要结论可知,其一,从微观个体层面来看,老年人的个人能力与再就业意愿是实施老年人力资源开发的关键所在,且老年人的个体特征(经济收入、性别等)是影响个人能力与再就业意愿的重要情境因素;其二,从宏观层面来看,诸如经济收入等个体特征往往受宏观因素的影响,譬如区域经济发展水平高的地区,其老年人的经济收入通常会更高,且不同地区的文化差异会造成性别等情境因素影响的差异,如深受“男尊女卑”传统文化影响的地区,性别差异对老年人力资源开发造成的影响会更大。由此可知,老年人力资源开发是一个涉

及微观个体层面与宏观区域层面的系统工作,且宏观层面因素往往会通过影响微观层面因素而左右老年人人力资源开发的效率,尤其是老年人的个体能力与再就业意愿。

因此,对于 C 市的老年人人力资源开发而言,一方面要围绕“提高老年人再就业意愿”与“提升老年人个体能力”两个核心,展开老年人人力资源开发的战略规划工作;另一方面要协调企业、社区等整个社会的力量,系统性地开展老年人人力资源开发工作。其老年人人力资源开发战略可分为 3 个阶段:老年人人力资源开发战略准备阶段(5 年之内)、老年人人力资源开发发展阶段(5—10 年)、老年人人力资源开发成熟阶段(到 2040 年),其具体实施措施如下。

1. C 市老年人人力资源开发战略准备阶段(5 年之内)

在前期开发准备阶段,C 市老年人人力资源开发着重点在于发挥政府导向作用,全面调查老年人人力资源实际情况、制订法律法规、建立平台机制、加强老年人再就业宣传等。

(1)制定和和完善相应法律法规。在 2017 年之前,C 市针对老年群体出台了《C 市人民政府关于加快推进养老服务体系建设的实施意见》。由此看,目前 C 市只开展了养老服务方面的工作,而对于老年人再就业还未有具体的操作方法;因此,C 市应在国家大政策之下,制订一系列保障老年人再就业权益的法律法规。例如《禁止歧视老年人再就业意见》《企业对高龄者雇用稳定意见》《离退休专业技术人才开发管理办法》《老年教育工作办法》《延迟退休意见》《弹性退休制度》《老年人再就业权益保障办法》等。(2)建立配套的老年就业平台及机构。线下:C 市政府一方面建立老年就业服务中心、老年人就业技能培训指导中心、老年人人力资源社区调查机构、老年人权益保障机构以及社区银发人才中心等机构为老年人提供再就业服务;另一方面根据每年市场需求及老年人退休情况,建立市场需求与老年人需求信息交叉表,并对每一个老人进行过程跟踪,有助于弥补老年人再就业供求缺口并有效解决其产生的矛盾。线上:在各大招聘网站(58、智联)开通老年人再就业招聘平台,在各大论坛建立老年人就业交流平台或设立专门的老年人再就业 APP,加强各位老年求职者的信息互动。(3)提升对老年人再就业的认同感。相关机构可将老年人人力资源开发编入初高中教材,提高青少年的认识;借助报纸、微博、电视等手段,加强开发老年人人力资源的宣传;评选老年人再就业先进模范,鼓励更多老年人选择再就业;企业定期对员工进行高龄者再就业认知培训,提高员工退休后选择再就业工作的愿意度。(4)加强老年人对青年人的职业技能培训指导。由于 C 市老年文盲率较高,且大部分老年人多为工人,其知识程度不高,但技能水平较高,可在企业安排技能指导岗位或开展技能培训,招聘技能水平高的老年人来指导或聘用其为技能培训中心指导老师。(5)积极推进老年教育及培训。C 市目前有一所老年大学,但从长远来看其远远不能满足老年教育需求。为此,政府应积极推进老年教育发展,实行终身教育机制,首先设立专项扶助资金,鼓励民间教育机构开通老年教育课程;其次加强高校或职业技术学校与老年人就业技能培训指导中心合作,允许老年人进入课堂学习;然后开通老年网络教育平台,实现“远程授课”;最后可建立老年大学社区课堂。

老年人人力资源开发战略准备阶段实施结构大致如下页图 4 所示:

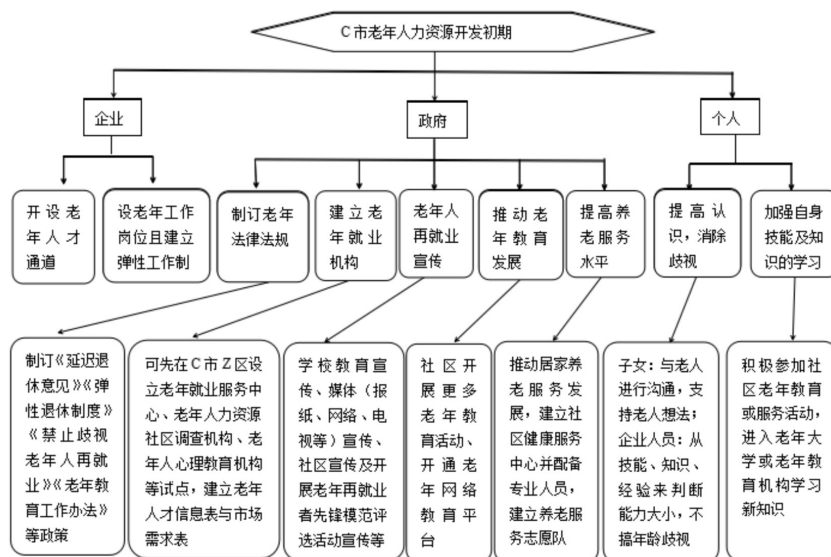


图4 C市老年人力资源开发战略准备阶段实施结构

2. C市老年人力资源开发发展阶段(10年之内)

在战略准备阶段之后,C市老年人力资源开发开始进入发展阶段。在战略准备阶段中,C市老年人再就业体系雏形形成,而发展阶段需要在此基础上重点发挥市场导向作用,开拓老年市场、发展第三产业、完善各项法律法规、加大老龄事业的财政投入等。

(1)完善老年人再就业法律法规,加大财政投入力度。一是做好全面调查,即老年人力资源开发初期阶段实施情况及问题,针对问题并结合实际,进一步完善老年人力资源开发的相关法律法规;二是在增强老龄事业基础设施的建设投入力度的同时,建立好市、区(县)老龄事业资金投入机制,并且落实好中央、省级的财政配备;三是建立老龄资金调配制,引进更多民间资本投资老龄事业。(2)开拓老年市场,大力发展第三产业。C市是老工业化城市,现今大多数老年人都是技工或农民出身,文盲率较高。在开发C市老年人力资源时应考虑老年人的身体状况,重点发展第三产业中的服务并配备相应的培训课程;鼓励企业设置管理咨询、指导生产、技术顾问等岗位以提供给高龄再就业者,为雇用3名及以上老年人的企业实行税费减免。(3)加大社区整合资源力度,发挥社区服务作用。一是在保障老年人的基本生活需求外,还应增添文化教育、医疗服务、心理咨询、权益维护、临终关怀等多元化内容;二是将培养养老服务专业人员与老年人力资源开发工程相结合。

老年人力资源开发发展阶段实施结构大致下页如图5所示。

3. C市老年人力资源开发成熟阶段(到2040年)

在发展期结束后,C市老年人力资源开发在2032年进入成熟阶段。而C市作为国家高分子、硬质合金等新材料的科研生产基地,现今全市有科技人员约8万名。随着医疗与教育事业的发展,预计到2040年知识型、科技型老年人会成为老年人力资源主体,老年人再就业愿意度大幅上升。(1)就政府而言,其一,要继续加强老年基础设施建设,为老年人力资源开发提供过硬的硬件设施;其二,从老年人力资源开发的软件着手,完善社会保障与老年人再就业保障体

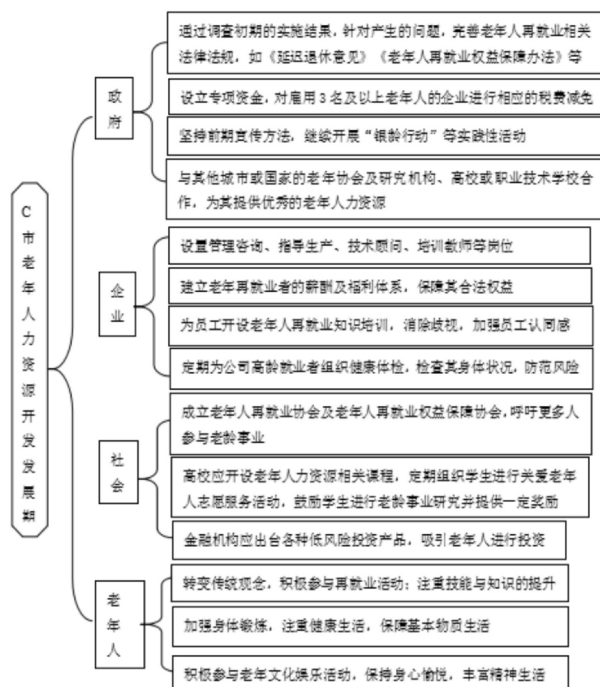


图5 C市老年人人力资源开发发展期实施结构

系,这样才能够让老年人再就业无后顾之忧,尤其是对于老年人创业群体而言,保障其创业基本需求;其三,除了提供基本的保障之外,也要适时鼓励有能力的老年人进行创业,鼓励知识型老年人进行小型创业,如举办教育、培训机构,为其提供资金奖励与补助等等。(2)原单位继续工作是老年人再就业的重要途径,在老年人人力资源开发成熟阶段,企业也需要形成自己的老年人人力资源开发体系。企业要根据老年人再就业的实际需求,制定企业自身的老年人人力资源战略规划,尤其要提高与老年人的沟通面谈次数,如每月一次的老年人面谈会,减少双方沟通不足而造成的再就业障碍,其次,也要针对老年人的贡献实施特殊的薪酬制度,如可对老年人再就业者实行小时制工资法等。(3)就社会机构而言,与老年人再就业密切相关的主要是社区、民间服务机构等。其一,要设立老年再就业工作反馈小组,对老年人再就业状况进行及时反馈,以便针对再就业过程中出现的问题进行及时的纠正与改进;其二,民间机构要为老年再就业者提供法律援助,增强老年人的维权意识;其三,老年人所生活的社区,可通过设立“时间储蓄”机构,满足老年人的生活需求。(4)从老年人个体来看,自身要紧跟时代发展,学习新知识、掌握新技能,不断提升自我的个体能力,其子女也要鼓励、支持与帮助父母进行再就业,使得老年人再就业意识不断增强。

在此阶段需做的具体工作如下页图6所示。

4. C市老年人人力资源开发体系

通过老年人人力资源开发的3个阶段,C市将形成系统化的老年人人力资源开发体系(后页图7),其老年人人力资源将得到更加有效的利用与开发,进而实现人口红利的延续以及向人才红

利的转变。C市所形成的系统化老年人力资源开发体系围绕老年人再就业意愿与个体能力所形成,既包含了老年人力资源的再就业开发,也涵盖了老年人的养老服务。首先,以老年人再就业意愿为分界点,如果老年人具有再就业意愿,其就会进入老年人力资源的再就业开发流程,反之,如果老年人无再就业意愿,那么其就会进入老年人养老服务体系。老年人养老服务体系主要由社区康养服务中心所承担,包括社区康复、社区活动、健康管理、生活照料、营养配餐等,主要帮助老年人保障身体健康、丰富精神生活以更好地安度晚年。老年人力资源的再就业开发流程,包括延迟退休与重新择业两类,如果老年人希望通过延迟退休来实现再就业,那么需要老年人与公司共同协商,如果公司同意其延迟退休,就与公司签订劳动协议,以保障其再就业的相关权利;反之,如果其被拒绝延迟退休,可以通过老年人技能培训中心来提高自身能力。而选择重新择业的老年人,可通过老年就业服务中心、社区银发人才中心以及老年就业招聘网站等实现再就业。如果老年人的自身能力得到新公司的认可,进入新公司后由老年再就业反馈机制对老年人进行面谈,处理再就业中的问题。同样,如果老年人的自身能力得不到新公司的认可,其也需要进入老年人技能指导培训中心进行自身能力的提升。

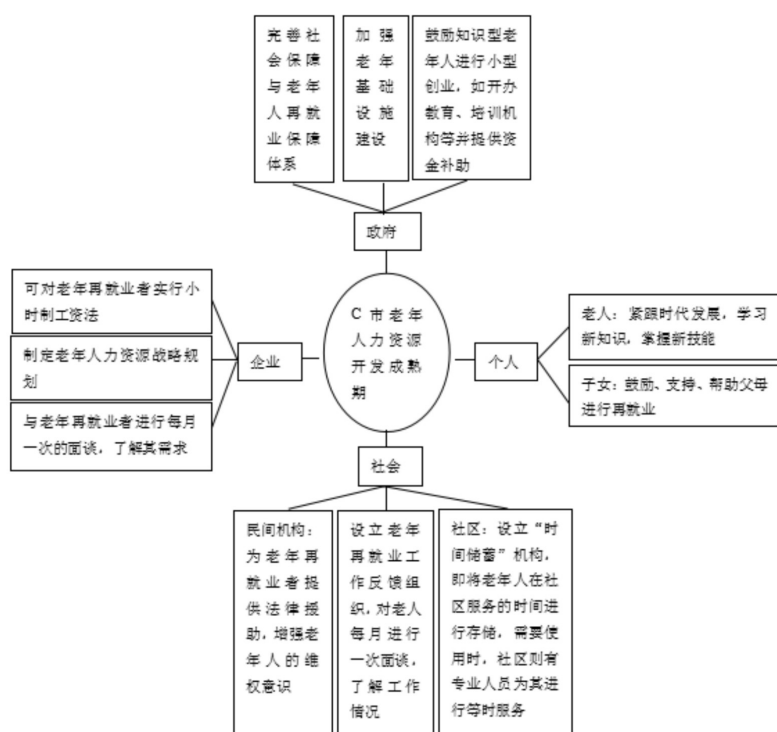


图6 C市老年人力资源开发成熟期实施结构

(四)未来展望

从社会认知视角出发,构建了融合能力、意愿以及个体特征的老年人力资源开发理论模型,并通过C市的调查数据进行检验,得到了相关结论,并针对该市的老年人力资源开发提出了针对性的对策建议。但是,研究仍然存在以下不足,未来亟待进一步探讨与分析。

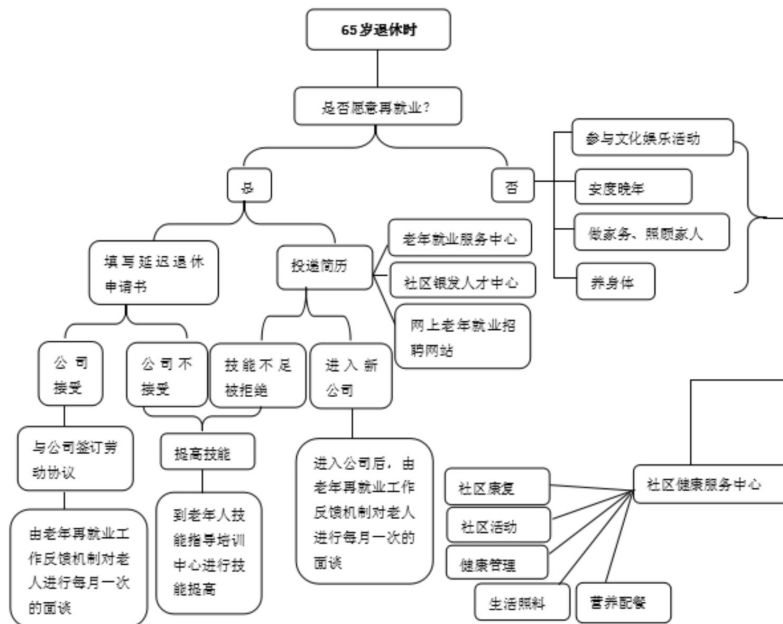


图7 C市老年人人力资源开发体系

第一,研究对象的拓展。正如前文分析所提到的,城镇老年人与农村老年人再就业意愿存在明显差别,而本研究选择城镇老年人无疑缩小了研究范围,且不能够完全刻画与描述城乡二元特征对老年人人力资源开发的影响。未来的研究需要拓展研究对象,在对城镇老年人与农村老年人调查的基础上,分析其人力资源开发的差异,并提出针对性的开发措施。

第二,研究层面的提升。虽然该研究认识到了区域差异是影响老年人人力资源开发的关键因素,如经济发展水平的差异、传统文化的差异等等,并控制了区域层面因素对研究结果的影响,且认识到区域层面的差异是未来值得深入研究的方向,却并未展开对区域层面因素的深入探讨。未来研究要提升研究层面,由微观个体层面上升到宏观层面,尤其是区域层面因素对老年人人力资源开发的影响。

第三,研究内涵的深化。针对我国农村人力资源存量的现状,就我国实施精准扶贫、脱贫后,受青壮年外出务工的情况的影响,如何进一步开发利用农村老年人人力资源,提高农村老年人人力资源的质量,从而保持和促进农村经济的可持续发展,避免返贫,对此应进行深入的分析 and 探讨。

参考文献:

- [1] 肖兴政,赵志彬.经济新常态下人才红利实现的路径[J].四川理工学院学报(社会科学版),2015(5):45-53.
- [2] 陈磊,周丽苹,班茂盛,等.基于聚类分析的中国低龄老年人人力资源水平区域差异研究[J].人口学刊,2015(4):55-65.
- [3] 陈红.开发老年人人力资源 促进社会可持续发展[J].人口与经济,2001(S1):25-27.
- [4] 方丰,徐冬,刘宝发.老龄化对经济社会影响述评——以重庆研究为例[J].中国人口·资源与环境,2017(S1):274-277.
- [5] 万芊.城市低龄老年人再就业促进研究——基于上海市的调查[J].社会科学研究,2013(6):114-117.

- [6] 刘越,蔡成喜,高臣.产业转型趋势下制造型企业老年人力资源开发途径研究[J].中国人力资源开发,2014(11):18-23.
- [7] 殷俊,杨政怡.老年群体劳动参与及影响因素分析——基于湖北省的抽样调查数据[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2015(6):5-12.
- [8] 王兆萍,王典.社会保障、代际支持如何影响城镇老年人退而不休?[J].人口与经济,2017(3):24-34.
- [9] Bandura A.Human Agency in Social Cognitive Theory[J].American Psychologist,1989,44(9):1175.
- [10] 龙立荣,方俐洛,李晔.社会认知职业理论与传统职业理论比较研究[J].心理科学进展,2002(2):225-232.
- [11] 高山川,孙时进.社会认知职业理论:研究进展及应用[J].心理科学,2005(5):1263-1265.
- [12] 汪力斌,李小云.人力资源开发的理论基础[J].中国人力资源开发,2002(2):12-14.
- [13] 程业炳.人力资源开发理论综述[J].生产力研究,2006(4):276-278.
- [14] Torraco R.J.,Swanson R.A.The Strategic Roles of Human Resource Development[J].People and Strategy,1995,18(4):10.
- [15] Barrie J.,Wayne Pace R.Learning for Organizational Effectiveness:Philosophy of Education and Human Resource Development[J].Human Resource Development Quarterly,1998,9(1):39-54.
- [16] Kuchinke K.P.Moving Beyond the Dualism of Performance versus Learning:A Response to Barrie and Pace[J].Human Resource Development Quarterly,1998,9(4):377-384.
- [17] 张春虎.从传统培训到学习的转变:简评国外人力资源开发理论的研究进展[J].人力资源管理,2010(8):76-79.
- [18] 李宇,王沛,孙连荣.中国人社会认知研究的沿革、趋势与理论建构[J].心理科学进展,2014(11):1691-1707.
- [19] 陈丽芬.职业生涯不同阶段的人力资源开发策略分析[J].科学管理研究,2001(5):20-22.
- [20] 张成凡.老年人力资源开发的结构动因、困境及消解路径[J].南京师大学报(社会科学版),2011(6):35-41.
- [21] 王莉,王彦力.我国老年人力资源开发探析[J].长沙大学学报,2010(6):31-33.
- [22] 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):6-12.
- [23] 殷俊,杨政怡.银发族缘何重返劳动领域?——城乡二元老年劳动参与研究[J].西安财经学院学报,2016(3):108-114.
- [24] 王莉莉.中国老年人社会参与的理论、实证与政策研究综述[J].人口与发展,2011(3):35-43.
- [25] 张翼.受教育水平对退休老年人再就业的影响[J].中国人口科学,1999(1):27-34.
- [26] 王红漫.老年人再就业状况及影响因素分析——来自北京大学燕园地区的调查[J].人口与发展,2001(1):65-71.
- [27] 李力行,周广肃.代际传递、社会流动性及其变化趋势——来自收入、职业、教育、政治身份的多角度分析[J].浙江社会科学,2014(5):11-22.
- [28] 肖兴政,陈正.对人力资源配置中性别歧视理论浅析[J].现代商业,2008(18):124-125.
- [29] 周翔翼,宋雪涛.招聘市场上的性别歧视——来自中国 19130 份简历的证据[J].中国工业经济,2016(8):145-160.
- [30] 王海东,李珍.基本养老保险制度下女性养老金水平研究——兼析养老金性别差异[J].社会保障研究,2013(1):6-13.
- [31] Petersen T.,Togstad T.Getting the Offer:Sex Discrimination in Hiring[J].Research in Social Stratification and Mobility,2006,24(3):239-257.
- [32] 颜士梅,颜士之,张曼.企业人力资源开发中性别歧视的表现形式——基于内容分析的访谈研究[J].管理世界,2008(11):110-118.

责任编辑:万东升

A Research on the Elder Human Resource Development Based on Social Cognitive Theory

—Taking C city as an example

XIAO Xingzheng¹, ZHAO Zhibin²

(1. School of Management, Sichuan University of Science & Engineering, Zigong 643000, China;

2. School of Management, Shandong University, Jinan 250100, China)

Abstract: As the demographic dividend fades, at the key transition period from demographic dividend to talent dividend, how to develop and utilize the elder human resources becomes the focus and forefront of academic and practice circles. However, in terms of the elder human resource development in China, there is still unbalance between different regions and the urban and the rural of China. Especially in the west provinces, the huge elder population has not been transferred into human resource advantage. After investigating its reason, it is found that the elderly's own ability and reemployment willingness do not match is the key obstacle; the west regions' unique culture tradition and living habits often lead to the reemployment willingness of the elderly with good ability is not strong, thus greatly reducing the efficiency and effect of the elder human resource development. Therefore, the elder human resource development is a system work involving micro-individual level and macro-regional level and the macro-level factors tend to impact on the micro-level factors and thus control the efficiency of the elder human resource development, especially the individual ability and reemployment willingness. For this, based on social cognitive theory, this paper builds a theoretical model for developing the elder human resource including personal ability, reemployment intention and individual characteristics. And based on the investigation data from C city, S province, this paper discusses the relationship between the personal ability and reemployment willingness of the elderly and the functioning mechanism of other contingency factors. The results show that education degree is positively related to reemployment willingness significantly. Namely, the higher the education degree is, the stronger the reemployment willingness will be. Moreover, economic income has a negatively regulating function to the relationship between education status and reemployment willingness. Although there is no clarification of gender's regulating function to the relationship between education degree and reemployment willingness, it still reveals cultural factor plays an important role in the elder human resource development. In view of the result above, as for the elder human resource development of C city, on the one hand, the government should make strategies for the elder human resource development, focusing on two cores, i.e. raising reemployment willingness and improving individual ability. On the other hand, the government also needs to coordinate the social organizations such as firms and communities and carry on the elder human resource development systematically. Finally, the paper puts forward the elder human resource development strategy and measures for C city, namely, the development process can be divided into preparation stage, development stage and maturation stage to achieve transformation from government-led to market-led development and form the elder human resource development system.

Key words: elder human resource development; education degree; reemployment willingness; economic income; cultural factor