

开发老年人人力资源 为中国式现代化注入银发力量

■中共潜山市委党校 田存全

进入新世纪以来,我国社会开始面临日益严重的人口老龄化问题。截至2025年末,我国60岁及以上老年人口已达到3.2亿,占总人口的23%。老龄化加重了社会养老负担,造成了劳动力短缺,对经济社会发展构成严重挑战。与此同时,我国又有大量老年人人力资源处于闲置状态,形成了人力资源供给巨大的结构性矛盾。因此,开发老年人人力资源是破解老龄化难题、推进高质量发展的重要路径。党的二十届四中全会明确要求积极开发老年人人力资源。老年人是党和国家的宝贵财富,既要老有所养、老有所乐,又要老有所为,为推进中国式现代化贡献“银发力量”。

一、开发老年人人力资源重大现实意义

开发低龄老年群体这一“存量”资源,不只是应对人口老龄化的路径选择,也是关乎国家发展全局和未来竞争力的战略谋划,具有重大的现实意义。

缓解劳动力短缺。健康低龄老年人具备丰富的经验、技能和社会资源,通过返聘、创业或志愿服务等形式社会参与,可补充部分行业的劳动力缺口。同时,老龄资源再利用,能促进知识传承与代际协作,优化劳动力结构,重塑人口红利形态,推动经济可持续发展。

提升老年人生活质量与社会价值。老年人参与社会活动和再就业,实现老有所为,既能增强身心健康,减轻医疗和养老负担,又能增加收入,提高生活品质,还能让老年人摆脱“被照顾者”标签,重建社会价值认同,构建全龄友好型社会,促进社会公平。

推动“银发经济”创新发展。老年人既能作为消费者享受服务,也可作为服务提供者创造价值。通过再就业和社会参与,既能为银发经济发展提供高质量人力资源和宝贵的智慧经验,又能激活老年群体的消费潜力,推动老年旅游、教育、健康等产业升级,形成“需求牵引供给”的创新循环,为银发经济注入新活力。

优化社会保障体系。通过提升老年人社

会参与和经济活动,延长老年人就业周期,能有效增加养老金积累,缓解现收现付制下的财政压力,也为以后的老年生活提供更好的保障,还能降低家庭和社会照护成本,促进代际互助和社会资源优化,推动社会保障体系从单一保障向发展型保障转型。

二、开发利用老年人人力资源的机遇条件和现实困境

当前,我国正处于人口老龄化快速发展阶段,也是应对老龄化战略的关键窗口期,老年人人力资源开发利用既面临难得的历史机遇,也面临着巨大的现实困境。

机遇条件:市场需求不断提升。全国现有60岁至69岁人口约1.8亿人,占老年人总量的58%,预计“十五五”期间每年还将新增退休人口1300多万,低龄活力老人群体日益庞大。而且现在已经和即将退休的60后,不同于“传统老人”,他们成长于改革开放新时期,多接受过良好教育,有开阔的知识视野、丰富的实践经验和人脉资源,大都身体健康状况良好,有意愿继续发挥余热,是尚未充分发掘的“银色人才富矿”;政策支持体系加速构建。党的二十届四中全会《建议》明确要求优化年龄限制政策,积极开发老年人人力资源。2025年民政部等19部门联合印发《关于支持老年人社会参与推动实现老有所为的指导意见》,出台了12条具体政策措施。这些政策密集出台,为激活银发力量提供了强劲支撑;技术进步和创新推动。科技进步极大改变了老年人生活方式,使他们更加便利和独立。大数据、AI、物联网等技术应用将促进老年智能科技产业的发展。数字化技术为老年人灵活就业提供便利;社会观念转变。随着经济社会发展,老年人的生活方式和价值观也在发生改变,越来越多的老年

人追求精神满足,愿意重新就业,实现老有所为,越来越多的老年人注重生活质量,也愿意为此投入更多资源。

现实困境:法律制度瓶颈。现行退休年龄与人均寿命延长不匹配,导致大量低龄健康老年人被迫退出劳动力市场。退休再就业的劳动关系认定模糊、与养老金衔接不畅,老年人劳动权益保障不足。民政、人社、卫健等部门协同不足,政策碎片化,激励机制跟不上;社会认知偏差。年龄歧视形成就业壁垒,不少企业不愿雇佣老年员工。传统观念将老年人定位为“被赡养者”,忽视其社会参与需求,甚至担心老年人再就业会挤占年轻人就业岗位,得不偿失;市场机制缺陷。适老化就业岗位开发不足,老年人人力资源信息平台缺失。数字鸿沟和健康管理支持体系不完善,影响老年人再就业能力。职业培训体系缺失,针对老年人的技能提升项目覆盖率不足。

三、老年人人力资源开发利用的对策路径

一是完善制度政策,加强平台建设。按照党的二十届四中全会要求,稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄,优化就业、社保等方面年龄限制政策,制定专业技术和生产服务一线的退休人员返聘制度。完善社会保障衔接机制,如养老金与劳动收入协调方案,补充工伤保险制度构建,老年人劳动权益保护条例等。建立老年人人才信息库和服务平台,为老年人提供职业介绍、技能培训和创业指导服务。推广“时间银行”等互助养老模式,鼓励低龄老人服务高龄老人。

二是发展银发经济,释放银发产业潜能。发展适老化产业,鼓励老年人参与老年用品研发、养老机构管理、健康咨询等岗位。支持“银发创业”,提供低息贷款、简化审批流程,对灵

活用工平台进行适老化改造。推广“银发人才下乡”计划,鼓励引导退休人员回乡定居,服务乡村振兴。

三是创新社会治理,构建老年友好型社会。组建由老党员、老教师等组成的社区智囊团,参与社区规划、矛盾调解等公共事务。推广“银龄教师”计划,鼓励退休教师参与课后托管、乡村教育支援。开发低代码平台和适老化智能终端,帮助老年人参与线上公共服务。培训老年人使用新媒体(如短视频、直播),助力文化传播、公益倡导。

四是加强文化引领,重塑老年价值认同。宣传“积极老龄化”理念,鼓励老年人社会参与;宣传“老有所为”典型案例,表彰在科技创新、文化传承等领域表现突出的老年人。推动“青老合作”项目,老年导师与青年创业者结对,共享经验与创新思维。鼓励跨代共居,让老年人享受陪伴式养老服务,让年轻人有学习的机会和便利。

五是强化机制保障,构建可持续支持体系。完善终身教育体系,扩大老年大学覆盖范围,推进老年大学课程职业化改革。加强老年人健康管理服务,延长老年人健康工作周期。规范老年人再就业合同,明确劳动权益与安全保障。建立老年人社会参与保险,覆盖意外伤害、职业责任等风险。确保工作环境安全、卫生,符合劳动保护标准,降低老年人发生工伤事故的风险。

本文系安徽省2025年全省党校(行政学院)系统重点课题“银发力量赋能中国式现代化实践路径研究”(课题编号:QS2025063)的研究成果。

以教育家精神赋能人机共生时代思政教师队伍建设

■上海师范大学马克思主义学院 邓佳佳

以生成式人工智能为代表的智能技术,正推动思想政治教育从“一支粉笔一张嘴”走向人机协同的新场景。智能备课、虚拟仿真课堂、学情分析、对话式教学机器人等工具提升了教学效率,但也带来隐忧:当算法能承担知识传递乃至部分价值输出时,思政教师的不可替代性何在?答案指向教育家精神。以教育家精神赋能人机共生时代的思政教师队伍建设,可从价值坐标、育人智慧、师德建设三个维度展开。

一、价值坐标的再确立

人机共生时代最隐蔽的风险,是技术逻辑对教育逻辑的无声替代。当下,人工智能不再是教学辅助工具,而正成为新的“教育主体”,与教师、学生共存共生。当教学决策越来越依赖数据反馈,当教学内容越来越追随算法推荐,效率与受欢迎程度可能悄然取代政治性与思想性,成为评价教学的隐性标准。无论技术如何迭代,思政教师必须始终明确自己首先是党的教育工作者,其次才是知识传授者与技术使用者。在使用AI辅助备课时,要以政治标准筛选内容,而不是被算法热度牵着走;在运用大数据分析学情时,要警惕对学生思想的简单化标签,坚持以辩证眼光看待每一个生命个体。

将这一价值坐标转化为队伍建设的具体路径,需要三个层面的制度支撑。其一,坚持政治标准的首要地位,在教师选拔、考核与评

优中,将政治信仰与育人情怀置于技术能力之上。其二,坚持价值引领的过程嵌入,在教师培训中增设技术伦理、算法偏见等专题,培养教师对技术工具的价值敏感。

二、育人智慧的再升级

传统意义上的因材施教受限于教师精力与认知边界。智能技术带来了突破的可能:学情分析系统可以精准识别学生的认知起点与思想困惑,自适应平台可以提供差异化学习路径。但技术的精准不等于教育的有效。思政教育的特殊性在于,它面对的是活生生的思想世界。学生的价值困惑往往隐藏在课堂沉默、作业细节与情绪表达之中,这些隐性信息难以被算法完全捕捉,更无法被机器回应。此时,“启智润心”——用心灵唤醒心灵、用价值点亮价值——便显示出不可替代性。

以教育家精神驱动育人智慧升级,要求思政教师成为技术的主持人而非操作员。具体需要培育三种核心能力。第一,人机分工的决策力:哪些环节交由AI完成,哪些必须亲力亲为,需要基于教育智慧进行判断。第二,技术生成内容的再解释力:AI可以提供案例、数据甚至观点,但如何将这素材置于中国语境与思政框架下进行价值阐释,是教师不可让渡的职责。第三,情感联结的建构力:人机共生最容易忽视真实的师生情感互动,而思政课要入脑入心,前提是学生信任教师、愿意敞开心扉,

这种信任只能由教师在真诚对话中积累。

在队伍建设层面,这意味着将人机协同的育人智慧作为教育家精神培育的重要内容。可以通过优秀课例展示、跨教研共同体、智能教学反思工作坊等形式,帮助教师在实践、反思与迭代中提升驾驭技术、服务育人的能力。

三、师德建设的再深化

价值坐标与育人智慧回答了方向与能力的问题,师德建设则解决根本问题。在人机共生时代,思政教师的师德面临全新挑战:当AI可以模拟教师的语言风格甚至情感回应,什么是不可替代的师者人格?当虚拟课堂打破传统师生边界,教师如何在网络空间坚守言行雅正?这些问题无法仅靠外部规范应对,而需要回到教育家精神的深层内核——“言为士则、行为世范”的道德情操。

教育家精神所倡导的师德,本质上是内生性的价值自觉。人机共生时代,技术环境放大了教师行为的可见性:社交媒体上的只言片语、网络课堂中的即兴回应、与学生的线上互动,都可能被记录与传播。在高度透明的数字生态中,唯有内在的道德信念才能支撑教师在任何场景下保持言行一致。

对于思政教师而言,师德建设的时代深化包含三个层面的转型。第一,从“不触底线”走向“追求高线”:传统师德规范多以负面清单为主,而在人机共生时代,思政教师的师德示范

应主动在技术使用、网络言行、价值表达方面成为学生的榜样。第二,从“课堂师德”走向“全域师德”:教师在在线上的一次发言、一个点赞、一段评论,都在无形中传递价值,要求将师德修养延伸到数字生活的每一个角落。第三,从“个体修养”走向“群体文化”:当同行普遍依赖AI代写评语或使用算法进行精准引导时,个体教师面临从众压力。因此,师德建设需要从强调个人自律转向营造集体伦理氛围,通过教研组讨论、典型选树与伦理案例共析,形成以教育家精神为荣的组织文化。

在队伍建设层面,这意味着评价机制的根本调整。教师考核不能仅仅统计技术使用频次与教学数据产出,更要关注技术背后的人性温度与价值导向。可以探索将技术伦理表现、师生数字互动质量、网络言行典范性等纳入师德评价体系,通过同行评议、学生反馈与档案记录等多元方式,使内生性的师德自觉被看见、被尊重、被激励。

人机共生不是教育的技术化,而是技术的人文化。以教育家精神赋能思政教师队伍建设,是要在技术浪潮中守护教育的本质:用价值引领技术,用心灵唤醒心灵,用人格塑造人格。价值坐标的再确立,使思政教师在算法中守住立场;育人智慧的再升级,使思政教师在人机协同中彰显温度;师德建设的再深化,使思政教师在数字时代无愧于“大先生”的称号。三个维度相互支撑、层层递进,共同构成人机共生时代思政教师队伍建设的实践路径。教育家精神因此不再是空洞的口号,而成为每一位思政教师在智能时代的安身立命之本。

体教融合背景下高校运动训练发展路径探析

■太原师范学院 马晋杰

体教融合的核心要义,是打破体育训练与文化教育之间的壁垒。长期以来,部分高校运动训练存在重竞技成绩、轻文化素养,重专项训练、轻全面发展的倾向,导致运动员文化基础薄弱、综合能力不足。同时,训练场地设施不完善,师资结构单一,赛事衔接不畅,评价体系偏重竞技指标等问题,也制约了训练水平的提升。部分院校课程设置未能兼顾训练需求,学生难以平衡学业与训练,学训矛盾突出。一些高校对运动训练的定位仍停留在“为比赛拿名次”的层面,缺乏对运动员长远发展的系统规划。

优化高校运动训练,首先要健全融合式人才培养体系。高校应统筹文化课程与专项训练时间,制定个性化培养方案,可实行弹性学分制与训练学分互认制度,确保运动员在提升竞技能力的同时完成文化学习。在课程内容上,注重体育人文素养与运动科学知识的结

合,开设运动心理、损伤防护等实用课程。建立学训动态监测与预警机制,对出现波动的学生及时辅导调整,避免因某一短板导致发展受阻。

其次,要强化师资队伍。高校应吸纳兼具教学能力与训练经验的专业人才,打造既懂教育规律、又精训练技术的复合型师资队伍。鼓励教师参与科研与实践交流,定期组织教学研讨与跨校合作,不断更新教学理念与训练方法。在职称评定中,应将教学成果、训练实绩与科研贡献统筹考量。同时,可探索引入退役优秀运动员、专业队教练担任兼职教师,弥补高校训练实践性不足

的短板。

此外,还需完善训练保障与赛事体系。高校应加大对训练场地、科研设备、体能康复等硬件设施的投入,依托现代体育科技优化训练方案,提升科学化水平。积极搭建校内竞赛、校际联赛、省级及国家级赛事衔接的赛事平台,以赛促训,以赛提质。加强与地方体育部门、专业运动队的交流合作,整合优质资源,拓宽人才培养渠道,形成校内培养与社会需求相衔接的良性机制。

体教融合的落地见效,离不开科学的评价与长效机制。高校应改革单一以比赛成绩为导向的考核方式,将文化课成绩、训练态度、体

育精神等纳入综合评价体系。在制度层面,建立体教融合工作联席会议制度,由教务、体育、学工等部门共同参与,定期研究解决实际问题。同时,加大政策宣传力度,营造支持运动训练的校园文化氛围。

体教融合不是简单的教育与体育叠加,而是理念、模式、资源的全方位融合。高校运动训练唯有坚守育人初心,立足实际补齐短板,不断优化培养模式、完善保障机制、健全科学评价体系,才能走出一条符合时代要求的发展道路,为国家竞技体育后备人才培养和全民健身事业贡献更多力量。