

企业职工老龄化问题的思考

李雅丽

(铁总服务有限公司房产建筑管理分公司,北京 100045)

摘要:随着我国人口老龄化的逐渐增长,经济社会发展日益加快,企业老龄职工问题逐渐凸显。在“十四五”规划及2035年远景目标纲要提出后,渐进式延迟法定退休年龄也将实施,对企业老龄化问题提出及时有效的解决措施是十分必要的。

关键词:企业职工;老龄化

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.04.000

1 引言

社会发展的一个重要趋势就是人口老龄化,第七次全国人口普查主要数据显示,我国人口老龄化程度进一步加深。与2010年相比,劳动年龄人口在逐年缓慢减少,60岁及以上人口比重上升5.44个百分点,在未来一段时间内,仍旧会呈上升趋势。企业职工老龄化也在日益严重,建国后我国出现过四个生育高峰,其中第二个人口生育高峰期即1962-1970年,该时期我国人口净增1.57亿,而该生育高峰期人口现正进入职工老龄化阶段,对企业生产工作也形成部分压力。

2 职工老龄化的影响

2.1 对生产的影响

随着企业职工年龄逐渐偏大,新就业年轻职工偏少,且年轻新招入职工更偏向于管理工作,青年劳动力不足,尤其是国有企业更甚,使得企业生产经营压力增大;在新形势下,国有企业均逐步转型升级、深化改革,提高企业效率,精简企业机构,压缩人员编制也是社会企业发展的一大趋势。同时当前企业“三供一业”移交,部分职工随着原有工作岗位的移交需重新分配岗位,原有的工作经验不足以适用于新岗位,年龄较大职工对新岗位接受力不足,对新岗位所需基础知识及专业技能接受较慢,这也是阻碍企业发展的一个重要因素。

2.2 对创新的影响

新的时代来临及各类高科技技术的产生,传统的流水线作业已不能满足当代企业生产发展的要求,老年职工在想法和工作模式上更偏向于固定思维模式,使用的工具与想法部分更偏向于传统化,由此对新兴科技的接受能力和使用能力较弱,致使企业生产效率上无法提升。同时,在创新及思路上不及年轻职工开阔,对新科技发展方向不及年轻职工敏感,致使企业创新和开发高技术含量产品能力下降。

2.3 职工心理及动力不足

延迟退休即将实施,延迟退休即解决人口老龄对社会的影响,但与此同时,给原即将退休职工不能及时转换社会身份造成一定的心理不平衡,对于退休的渴望及临近导致对工作失去激情与动力,身体健康也给自身产生一定的压力。老龄职工大多处于基层岗位,基层岗位较为辛苦,体力劳动较大,老龄职工身体素质远不能与年轻职工相比;由于“三供一业”移交,部分老职工丢失原有岗位,对新岗位工作难以适应,原有工作技能有力无处使,因此工作生产上也会形成压力,老龄职工心态上易产生落差,失去工作积极性。

3 国有企业职工老龄化问题建议

3.1 疏导职工情绪

管理者要时刻关注老年职工心理健康,认真倾听其诉求,了解其心态变化,关心职工工作、生活与身体健康,让老年职工体会企业的温暖,舒缓其焦躁不安情绪;组织老年职工对年轻职工的故事会,让老年职工讲述曾经工作的故事,拉近年长者与青年之间的关系,使互相工作生活更加融洽,降低老年职工年龄、身体落差和代沟,促进职工间相互学习、关心,同时也可使年轻职工了解企业文化与工作内容,增加年轻职工归属感。加强企业健康医疗措施,老龄职工身

体健康是一个不容忽视的问题,加强对老龄职工身体监督,不仅降低企业安全风险,同时也可使老年职工工作更加安心、踏实。

3.2 安排老年职工培训

老年职工具有许多年轻职工没有的工作态度、人生阅历与技能,老年职工经过几十年的工作技能更加熟练,很多技能不是现有机械设备可以轻易取代的,工作态度一般也更踏实稳重,这些都是青年职工所欠缺的。虽然年老职工无法从体力工作上超越年轻人,但组织相关技能业务培训,可以充分发挥老年职工的工作经验及知识储备,将其丰富的经验通过培训传递给青年职工,使青年职工能更贴切的了解实际工作中会产生问题及解决方法、思路,能更好的传承其经验知识,从实际工作中提升职工的专业技能,同时老年职工也能感受自身的价值,提升其自身成就感、责任感,使其对工作重新充满激情,并拉近职工之间的距离。

3.3 加强老龄职工培养

虽然年龄较大职工学习接受新知识新设备的能力不及远年轻职工,但其几十年丰富的工作经验及人生阅历是年轻职工远远不及的。老年职工看问题的角度与分析问题的思路更加全面细致,部分管理岗位对实际基层工作了解不够透彻,管理方法受到局限,加强对老龄职工管理能力的培养,不仅可减少老年职工的体力劳动,挖掘老年职工才能,同时管理岗位可更加了解基层工作,使企业管理工作更加实际有效。

3.4 调动工作积极性

增加职工发展晋升空间,加大各工作岗位的奖惩力度,以防部分消极怠工工作者的工作态度影响到年轻工作者的日后工作态度。积极工作者可获得更多的奖励并拥有更好的发展空间,对“混日子”工作、对工作报消极态度、不服从岗位分配、不愿与时俱进的职工采取惩罚制度,不因临近退休而容忍,才能调动所有职工的工作积极性。增加年轻职工招聘,合理分配年老职工合适的岗位,及时补充年轻劳动力,使老年职工拥有危机感,调动其工作积极性。同时对身体状况不好的职工及时办理退休手续;身体状况较差难以从事工作岗位又无法退休的老龄职工,对其发放相关津贴回家休养,以缓解老龄化给企业带来的压力。

4 结束语

随着社会经济的发展,社会的老龄化会日趋严重,企业职工老龄化也会日益加重且短期内不会停止。企业职工老龄化对企业的发展是一个挑战,且这个挑战是一个长期的过程。因此应合理运用老龄职工,发挥老职工的优势,扬其长避其短,让老龄职工也成为企业发展的动力,才能使企业发展更加稳定。

参考文献

- [1]韩和元.以技术进步应对老龄化危机[N].证券时报,2021-05-13(A03).
- [2]施恭义.延迟退休年龄对青年就业的影响[J].商讯,2020(33):193-194.
- [3]刘明丽.面对基层员工老龄化问题的分析与思考[J].企业导报,2013(13):144-145.