

可依, 审计过程有章可循^[2]。

4.1.2 统一审计标准

由于缺少统一的审计标准, 同样的项目, 不同的审计人或不同的审计单位可能会给出不同的审计结论, 这不但造成了资源的浪费而且也不利于审计工作开展的公正性。因此为保证审计工作的一致性和规范性, 必须要有一套统一的标准作为指导, 这个标准应该包括整个项目审计的所有环节, 从招投标、施工过程中, 到验收交付等诸多环节上, 借助于标准化的审计程序, 可以提升审计工作效率, 并减少人工干涉情况出现, 防止审计结果的主观化及随机化现象发生。

其次, 在应用这些标准的过程中, 要注意对审计工作人员进行培训及宣传工作。保证审计工作人员能正确理解和运用好这些标准是审计效果有保障的基础条件之一。经常性的培训、交流、研讨可帮助审计工作者更好地把握和使用这些标准, 减少由于审计人员自身对标准的理解不同而造成的审计结果偏差情况的发生^[4]。

4.2 加强审计机构与人员建设

4.2.1 提高审计机构独立性

要想提升审计部门的独立性, 就要完善审计部门的工作体制, 保障审计工作人员不受到其他因素的影响而影响到工作的进行, 并能依据法律条文以及准则来进行独立性的审核。为了避免被行政力量所影响, 审计部门应有独立的权力来处理相关的问题, 在财务资源、人力、专业技术上要有一定的自由度。在此期间, 最后是政府的监管及考核制度。有监督和考核才有独立和客观, 审计部门才不会被左右审计的结果。

4.2.2 提升审计人员专业素质

审计人员的专业水平直接关系到审计的质量, 而随着建设工程项目的复杂化程度逐渐加深, 审计人员不仅要有基础性的审计技术还要具备一定的工程技术知识、财务管理技能以及法律意识。为了提高审计人员的专业素养, 可以定期对审计工作人员进行培训及再教育, 加强审计人员实践工作的应变能力。

比如在一些大项目工程中, 因为审计人员不了解具体的工程技术情况而造成对造价及工期判断失误的问题, 从而导致审计结果出现问题。所以审计人员不仅要具备审计基本功底还要通过专业的培训和学习提升自己对工程项目的了解程度以及对财务报表的理解水平^[5]。

4.3 优化审计过程与方法

4.3.1 拓展审计范围

建设工程项目的环节比较多, 从项目的设计、施工一直到项目的验收, 每一个环节都有可能出现审计的风险。所以要想保证审计的全面性, 就要在审计计划中涵盖整个项目的各个环节, 尤其是容易出现漏洞的部分。比如一些隐蔽工程以及变更工程等等, 这些都是容易忽略或者故意隐瞒的地方, 这样就会造成审计的结果不够准确。所以, 审计工作人

员必须要按照审计方案, 将每一项工作都落实到位。

4.3.2 创新审计方法

在信息技术快速发展的背景下, 大数据审计、信息化审计等新兴审计方法逐步出现, 并取得了一定成效, 这些方法能提升审计效率, 在海量的数据信息面前、复杂的工程项目面前也能开展更为精确、完善的审计。如运用大数据技术进行审计, 就能对项目中的资金流动情况、施工进度情况进行动态监管, 及时准确地发现问题、找出风险点。

使用风险导向式审计的方法, 这也是提高审计工作效率的一个有效方式。通过对于项目的风险进行估计, 在审计过程中提前发现重要的风险点, 这样就可以把审计的重点放在风险较大的部分上, 保证审计的有效性^[6]。

4.4 加强审计沟通与协调

4.4.1 建立良好的沟通机制

审计人员应加强与建设单位的沟通交流工作, 只有进行及时有效的工作交流, 审计人员才能了解项目进展状况并发现存在问题从而做出应对措施。定期召开沟通会以及建立信息共享平台可以实现及时的意见交换及问题解决。

4.4.2 强化与其他监督部门的协调配合

同时, 审计机关还应加强与财政、监察、建设等部门的信息交流与协作监督, 开展联合审计和专项检查等工作, 以形成共同监督的力量, 提高审计工作力度, 从而弥补审计盲区。对项目的各个阶段进行全程控制。

5 结语

针对当前建设工程项目审计中存在的种种问题, 我们不能仅仅止步于批判和剖析, 更重要的是我们要以法规制度的健全为基础, 以审计规范的统一为手段, 以审计部门的独立为目的, 以审计方法的创新为突破口, 在提高审计专业性和公开性的道路上不断前行, 从而向社会交出一份真实可靠的建设工程项目的答卷。这是对公共利益的维护, 也是对审计事业长远发展的负责。

参考文献

- [1] 李美丹. 浅析建设工程项目内部审计主要困境及化解措施 [J]. 市场瞭望, 2025, (13): 61-63.
- [2] 徐娜娜. 工程项目内部审计信息化建设与应用研究 [D]. 内蒙古科技大学, 2024. DOI:10.27724/d.cnki.gnmkg.2024.000576.
- [3] 王伟, 燕超源, 聂顺林, 等. 基于大数据聚类的工程项目审计信息化管理体系建设 [J]. 自动化技术与应用, 2024, 43 (08): 113-116+135. DOI:10.20033/j.1003-7241.(2024)08-0113-05.
- [4] 卓静波. 建设工程项目全过程跟踪审计的探究及实践 [J]. 中国乡镇企业会计, 2024, (02): 178-180.
- [5] 徐梦, 曹志刚. 建设工程项目施工阶段跟踪审计应关注的重点 [J]. 审计月刊, 2023, (07): 28-29. DOI:10.15882/j.cnki.sjyk.2023.07.005.
- [6] 杨晓丽. 建设工程项目投资绩效审计如何升级 [J]. 中国商界, 2023, (02): 172-173.

The Structural Reformation of Employment Psychological Expectation and Post Demand by Delayed Retirement

Zeyu Zhang

Zhejiang Jinhua New Materials Co., Ltd., Quzhou, Zhejiang, 324004, China

Abstract

The delayed retirement policy is triggering profound transformations in employment psychology and job market demands. Young professionals face extended career cycles and shrinking promotion opportunities, while older workers confront dual challenges of skill obsolescence and role transition. Enterprises must address the paradox between rising labor costs and organizational vitality. This study examines the policy's multidimensional impacts on the labor market through dual lenses: evolving employment expectations and structural shifts in job requirements. It proposes innovative strategies—including cultivating an “age-neutral” organizational culture, implementing “age-friendly” job redesigns, and adopting “differentiated” performance management—to provide actionable insights for human resource management reforms in multi-generational workplace environments.

Keywords

delayed retirement; employment psychology; job demand; intergenerational workplace

延迟退休政策对劳动力市场结构性影响与企业应对策略研究

张则瑜

浙江锦华新材料股份有限公司, 中国·浙江 衢州 324004

摘要

延迟退休政策正在触发就业心理与岗位需求的深层重构, 年轻人面临职业周期延长与晋升机会压缩, 高龄劳动者面对技能更新与角色转换的双重挑战, 企业则需破解人力成本与组织活力的悖论。本文从就业心理预期嬗变和岗位需求结构性变革双重视角出发, 探讨延迟退休政策对劳动力市场的多维影响, 提出企业应通过构建“无龄化”组织文化、推进“适老化”岗位改造、实施“差异化”绩效管理等创新策略, 为多代际职场环境下的人力资源管理变革提供实践参考。

关键词

延迟退休; 就业心理; 岗位需求; 多代际职场

1 引言

2025年1月1日, 延迟退休政策正式实施。表面上, 政策只是对退休年龄做了简单的弹性调整, 但从劳动经济学视角看, 延迟退休实质上是通过改变劳动供给曲线、影响代际就业替代弹性, 进而迫切需要企业加快人力资本重构, 本文试从人力资源结构变化、就业心理预期多维嬗变和岗位需求的结构性重塑三个维度, 剖析延迟退休带来的深层变化和企业应对举措, 以期为企业人力资源管理变革提供参考。

2 人力资源结构老龄化与多代际并存

2.1 劳动力年龄显著上移

根据中国发展研究基金会的预测, 到2050年, 我国60岁以上劳动年龄人口占比将从2020年的11.1%提升至超过

25%。延迟退休政策的推出, 是国家应对老龄化加速与劳动力供给持续收缩的双重挑战做出的重要举措, 其扩大了就业劳动力的范围, 确立了低龄老人就业的合法性、规范性和保障性。这一变化延长了员工职业生涯周期, 增强了“银发员工”稳定性, 带来社会整体劳动力就业年龄的整体上移, 导致企业60岁以上员工比例显著增加。根据国家人口数据统计, 60岁至64岁低龄老人规模将由2024年的0.9亿扩大至2026年1亿, 2035年达1.06亿, 这部分人将继续是劳动力的主要组成部分, 其占比随时间的推移还会进一步提高。

2.2 女性劳动力比例上升

政策规定, 从2025年1月1日起, 我国将用15年时间, 逐步将男职工的法定退休年龄从原60周岁延迟到63周岁, 女职工的法定退休年龄从50周岁、55周岁, 分别延迟到55周岁、58周岁。政策调整力度对于女职工相对幅度大、速度快, 法定退休年龄的性别差距将缩小, 延迟退休改革前工人退休年龄的性别差距为10岁, 改革后, 该差距将在2039

【作者简介】张则瑜(1972-), 男, 中国浙江金华人, 硕士, 高级经济师, 从事企业经营管理研究。

年缩小至8岁。基于女性延期退休的幅度大，其将带来女性劳动力比例持续上升，特别是企业女性员工职业周期大幅延长，高龄女性劳动力占比将大幅提升。

2.3 多代际职场成为常态

随着员工职业生涯周期的拉长，职场将出现“60后、

70后、80后、90后及00后”的“五世同堂”。代际多样性在价值观、工作方式、沟通习惯、体能特点和技术适应力等方面存在显著差异，增加了管理复杂性。盖洛普调查显示，代际差异已成为团队摩擦的第三大诱因。企业需建立有效的沟通机制和冲突解决策略，促进代际融合和合作。

表一：多代际职场特征与管理挑战

代际群体	价值观特点	工作方式偏好	沟通习惯	技术适应力
60后/70后	重视忠诚度、稳定性	流程导向、注重规范	正式会议、面对面交流	较低，需要持续培训
80后	平衡忠诚与自由	结果导向、注重效率	电子邮件、电话	中等，能适应新技术
90后	重视自由、发展空间	灵活导向、注重创新	即时通讯、社交平台	较高，快速掌握新技术
00后	极度重视自由、个性化	极致灵活、注重意义	视频通话、沉浸式交流	极高，数字原生代

3 就业心理预期的多维嬗变

延迟退休拉长了员工职业生涯周期，其对企业和不同的劳动群体将会带来不同的心理预期和要求。

3.1 年轻群体：职业通道挤压与机会焦虑

延迟退休带来岗位替代周期拉长，以大型制造企业为例，管理层平均年龄预计会提高3到5岁。这意味着原本能够为年轻管理人才腾出的岗位空缺被延迟，年轻员工的职业发展路径被拉长，晋升机会被挤压。岗位空缺减少导致新增招聘缩减，加剧社会竞争，产生老年人口对青年人口的就业挤出效应。智联招聘调查显示，76%的25-30岁受访者将“5年内晋升”目标调整为“8-10年”，43%的应届生接受起薪降低10%以换取“隐形晋升承诺”，反映了年轻群体对就业市场的焦虑和不确定性。晋升机制的受限，降低了年轻员工的职业发展预期和工作积极性，对企业的人才稳定性和长期发展造成潜在压力。

3.2 高龄劳动者：能力危机与角色重构

传统职业生涯中，50岁以后将逐步走向职业生源地中晚期，劳动者身体机能和工作强度承受能力下降，学习能力和风险承担意愿减弱等。延迟退休后，50岁以上的高龄劳动者将面临技能焦虑、角色冲突和技术迭代加速等多重压力和角色重构的挑战，要求重新定义自身职业周期，特别随着技术进步和产业升级，传统岗位消失和新岗位涌现，高龄劳动者如不能适应新技术和新要求，将面临技能落后风险。延迟退休不是简单的“多干几年”，50岁不再是职业生涯的中晚期，职场应该进行“二次职业规划”，转型到更适合长期发展的领域或者培养多元化的职业技能。

3.3 企业决策者：成本控制与人才更新悖论

延迟退休在保留经验丰富人才、降低招聘培训成本和维持团队稳定性方面具有积极意义，同时也减少了退休返聘法律风险，但企业也面临成本控制与人才更新的直接压力。在企业的薪酬管理体系和社会保障体系中，高龄劳动者工资和人工成本通常较高，其将带来企业薪酬成本、社会保险成本投入上升压力。在企业岗位编制相对固定的前提下，高龄员工占比增加导致年轻人才引进需求下降，使企业缺乏新鲜

血液的注入，导致企业的创新能力和市场竞争力受到削弱。德勤人力资本分析报告（2024）显示，某汽车零部件企业高级工程师延迟退休5年，总人力成本增加120万元，相当于2名新晋工程师的10年成本。

4 岗位需求结构的颠覆性变革

人力资源供给结构和就业意愿改变，其对企业的岗位设计和安全管理提出了更高要求，企业更多要通过流程变革加快岗位变革。

4.1 人机协同加速体力型岗位替代

随着人力资本进步速度的加快，大量年轻的受过高等教育的劳动者涌入劳动力市场，在延迟退休政策加持下，体力型岗位必须加快压缩、替代和转型。传统上基于年轻体能的岗位设计，如高强度流水线、重体力劳动需重新评估，加快引入“双轨制”，拆分岗位的脑力决策与体力操作部分。通过智能控制、机器人、“e人”减少体力型岗位，如某大型化工企业通过“零手动”改造，三年内减少一线操作岗位近30%。推进人机协同减少岗位劳动强度，特别是在制造业、建筑等重体力行业，企业要加快引入自动化设备和机器人技术，以减轻高龄员工体力负担。

4.2 注重知识型岗位经验价值再挖掘

高龄员工增加对于知识型岗位提出知识技能更新和经验价值传承的双重挑战。一方面针对高龄员工，企业应制定个性化的培训计划，根据其工作特点和技能短板，有针对性地提升其技能水平和工作能力，帮助其更好地适应岗位需求和工作环境。另一方面，企业对知识型岗位将更加注重经验价值的再挖掘，实现知识传承制度化，特别在教育、医疗、科研等领域，更加注重经验丰富岗位老员工的知识 and 经验的挖潜，助力知识的代际传承，促进高龄员工隐性知识向年轻员工转移。

4.3 新兴岗位和代际适配岗位的构建

数字化技术促使部分传统岗位正在消失或分解，新的岗位和职业正催生崛起，如大数据分析师、算法工程师、新能源研发工程师、碳资产管理师、人工智能训练师、区块链开发、元宇宙内容创作者等。国家人力资源社会保障部推出