

УДК 316.346.32-053.9:331.363-044.332  
DOI: 10.18799/26584956/2025/1/1933  
Шифр специальности ВАК: 5.4.4

## Профессиональная адаптация и образовательные стратегии для лиц предпенсионного возраста в условиях пенсионной реформы

Е.И. Нордлунд✉

Санкт-Петербургский государственный университет, Россия, г. Санкт-Петербург

✉icelink63@gmail.com

**Аннотация.** В условиях пенсионной реформы 2019 года, изменившей возрастные границы выхода на пенсию, необходимость профессиональной адаптации предпенсионеров стала одной из ключевых задач для российского общества. Увеличение пенсионного возраста требует создания условий для продления трудовой деятельности граждан старших возрастных групп и повышения их конкурентоспособности на рынке труда. В статье рассматриваются образовательные стратегии, которые включают краткосрочные курсы, программы наставничества, дистанционное обучение и меры государственной поддержки. Упомянутые подходы играют важную роль в повышении социальной компетентности, освоении новых профессиональных навыков и преодолении возрастных стереотипов, что способствует сохранению экономической активности лиц предпенсионного возраста. **Цель:** анализ профессиональной адаптации предпенсионеров через образовательные стратегии и программы, которые направлены на расширение их возможностей, повышение уровня социальной компетентности и развитие устойчивости к изменениям. **Методы:** анализ статистических данных, анализ нормативных документов и контент-анализ. **Выводы:** успешная адаптация предпенсионеров требует системного подхода, включающего не только профессиональное обучение, но и психологическую поддержку. Важным элементом является создание гибких образовательных программ, учитывающих потребности и ограничения данной возрастной группы. Таким образом, программы минимизируют временные и финансовые затраты, предоставляют доступ к современным образовательным платформам и содействуют успешной интеграции предпенсионеров в экономическую жизнь, а все принятые меры помогают им не только осваивать новые компетенции, но и сохранять уверенность в своей профессиональной значимости. Поддержание профессиональной активности данной группы способствует её социальной включенности и устойчивому развитию общества.

**Ключевые слова:** предпенсионеры, профессиональная адаптация, пенсионная реформа, образовательные стратегии, возрастная дискриминация, переквалификация, социальная компетентность

Для цитирования: Нордлунд Е.И. Профессиональная адаптация и образовательные стратегии для лиц предпенсионного возраста в условиях пенсионной реформы // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – Т. 53. – № 1. – С. 22–32. DOI: 10.18799/26584956/2025/1/1933

UDC 316.346.32-053.9:331.363-044.332  
DOI: 10.18799/26584956/2025/1/1933

## Professional adaptation and educational strategies for pre-retirement age individuals in the context of pension reform

E.I. Nordlund✉

*Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation*

✉icelink63@gmail.com

**Abstract.** In the context of the 2019 pension reform, which altered the age thresholds for retirement, the need for professional adaptation of pre-retirees has become one of the key challenges for Russian society. The increase in the retirement age requires the creation of conditions to extend the working life of older adults and enhance their competitiveness in the labor market. This article examines educational strategies that include short-term courses, mentoring programs, distance learning, and government support measures. These approaches play a vital role in improving social competence, acquiring new professional skills, and overcoming age-related stereotypes, thus contributing to the preservation of their economic activity. **Aim.** To analyze the professional adaptation of pre-retirees through educational strategies and programs aimed at expanding their opportunities, enhancing their social competence, and developing resilience to change. **Methods.** Analysis of statistical data, regulatory documents, and content analysis. **Results.** Successful adaptation of pre-retirees requires a systematic approach that incorporates not only professional training but also psychological support. A crucial element is the creation of flexible educational programs that take into account the needs and limitations of this age group. Such programs minimize time and financial costs, provide access to modern educational platforms, and facilitate the successful integration of pre-retirees into economic life. All implemented measures help them not only acquire new competencies but also maintain confidence in their professional relevance. Maintaining the professional activity of this group contributes to their social inclusion and the sustainable development of society as a whole.

**Keywords:** pre-retirement individuals, professional adaptation, pension reform, educational strategies, age discrimination, retraining, social competence

For citation: Nordlund E.I. Professional adaptation and educational strategies for pre-retirement age individuals in the context of pension reform. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 1, pp. 22–32. DOI: 10.18799/26584956/2025/1/1933

### Введение

В условиях пенсионной реформы 2019 г. в России предпенсионеры, попавшие под действие новых возрастных ограничений для выхода на пенсию, столкнулись с необходимостью дольше оставаться активными участниками рынка труда, что вызвало серьезные вызовы как для самих граждан, так и для государства, поскольку потребовало разработки новых подходов к обеспечению профессиональной адаптации этой возрастной группы. Увеличение пенсионного возраста означает, что предпенсионеры должны не только продлить свою трудовую деятельность, но и приспособиться к современным требованиям профессиональной среды, где особое значение приобретают компетенции, навыки и гибкость.

Лицам предпенсионного возраста в ряде случаев сложно соответствовать требованиям рынка труда из-за существующих стереотипов, быстрой смены технологий и ограниченных

возможностей для профессионального обучения. Упомянутые факторы создают необходимость для разработчиков социальных программ и профессиональных сообществ поддерживать предпенсионеров в процессе их адаптации через образовательные и профессиональные стратегии. Введение переквалификации и программ профессионального развития для данной возрастной группы становится важнейшим инструментом для успешной интеграции их на рынке труда и повышения их социальной компетентности.

Целью данной статьи является рассмотрение профессиональной адаптации лиц предпенсионного возраста через призму образовательных стратегий и программ, которые направлены на расширение их возможностей, повышение уровня социальной компетентности и развитие устойчивости к изменениям.

Профессиональная адаптация лиц предпенсионного возраста в России сталкивается с рядом значительных вызовов. Возрастная дискриминация является одним из основных препятствий при приеме на работу. Согласно исследованию, проведенному компанией «Контакт» (InterSearch Russia), 35,5 % работодателей не рассматривают кандидатов старше 50 лет на руководящие позиции [1], что свидетельствует о распространенности стереотипов, связанных с возрастом, и предвзятости в отношении профессиональных качеств старших работников.

Анализ данных обследований рабочей силы Росстата (2018–2023 гг.) показал рост численности рабочей силы на 3,4 % среди возрастных групп 50–64 лет, что связано с увеличением пенсионного возраста. Повышение уровня занятости особенно заметно у мужчин и женщин с высшим и средним образованием, однако для работников с низким уровнем образования существует больший риск безработицы [2].

Одна из значимых проблем, выявленных в ходе анализа последствий пенсионной реформы в Российской Федерации, – усиление возрастной сегрегации на рынке труда. Исследования показывают, что доля представителей старших возрастных групп возрастает в низкооплачиваемых и малопрестижных сегментах рынка труда, при одновременном сокращении их участия на высокооплачиваемых и статусных позициях. Упомянутые тенденции указывают на снижение конкурентоспособности данной возрастной группы и наличие возрастной дискриминации, что создает дополнительные барьеры для социальной и профессиональной адаптации лиц предпенсионного возраста в условиях современной социально-экономической трансформации [3].

Кроме того, предпенсионеры часто сталкиваются с ограниченными возможностями для карьерного роста. Работодатели нередко предпочитают инвестировать в развитие более молодых сотрудников, считая их более перспективными. Упомянутое положение приводит к тому, что работники старшего возраста остаются на одних и тех же должностях без перспективы продвижения.

Недостаток современных навыков, востребованных на рынке труда, является еще одной проблемой. С развитием технологий и цифровизации многие профессии требуют новых компетенций. Предпенсионеры при этом не всегда имеют возможность или мотивацию для прохождения дополнительного обучения. По данным исследования, проведенного АКРА и Strategy Partners, около 5 млн работников старше 55 лет составляют потенциальный резерв российского рынка труда [4], что подчеркивает необходимость создания условий для их профессионального развития и адаптации.

В опыте стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) меры по увеличению пенсионного возраста сопровождаются разработкой механизмов стимулирования трудовой активности пожилых работников, таких как гибкие графики и субсидии для работодателей. Это помогает продлить трудовую жизнь и снизить нагрузку на пенсионные системы [5].

Психологические барьеры также играют значительную роль. Страх потерять работу и финансовую независимость, ощущение невостребованности и опасения не соответствовать со-

временным требованиям могут снижать мотивацию к профессиональной активности. Исследования показывают, что возрастные стереотипы и предубеждения могут негативно влиять на самооценку и уверенность в своих силах у работников старшего возраста [6].

Необходимость переквалификации и профессионального развития лиц предпенсионного возраста становится всё более актуальной на фоне изменений на рынке труда и требований пенсионной реформы. В современных условиях способность адаптироваться к новым профессиональным требованиям, осваивать востребованные навыки и сохранять конкурентоспособность на рынке труда – необходимые элементы социальной компетентности, позволяющие предпенсионерам не только оставаться активными участниками рынка труда, но и поддерживать свое экономическое благополучие.

Возрастная дискриминация (эйджизм) продолжает оставаться значимой проблемой на рынке труда. Возрастные ограничения негативно влияют на трудоустройство и профессиональное развитие лиц старшего возраста, препятствуя их карьерному росту и сохранению занятости. Важным становится формирование позитивного отношения к людям предпенсионного и пенсионного возраста со стороны государства и общества. Создание условий для их профессиональной деятельности и самореализации может способствовать снижению уровня эйджизма и преодолению возрастных барьеров, существующих в экономической сфере [7].

Профессиональное обучение для предпенсионеров направлено на расширение их компетенций и развитие навыков, необходимых для выполнения современных трудовых задач. Образовательные программы помогают предпенсионерам осваивать новые профессии или обновлять уже имеющиеся знания и навыки, что значительно увеличивает их шансы на трудоустройство или продолжение трудовой деятельности в выбранной сфере. Программы переобучения и повышения квалификации также способствуют укреплению уверенности предпенсионеров в их профессиональной ценности и востребованности, помогая преодолеть возрастные стереотипы и барьеры на рынке труда.

Наиболее значимыми в этом контексте являются государственные образовательные инициативы, такие как программа «Старшее поколение» в рамках национального проекта «Демография». План мероприятий программы нацелен на профессиональное обучение и дополнительное образование предпенсионеров, предоставляя им возможность бесплатно пройти курсы по актуальным направлениям. Программы включают как базовые, так и углубленные курсы по специальностям, востребованным в разных секторах экономики, таких как ИТ, социальные услуги, здравоохранение и управление [8].

Участие в образовательных программах создаёт условия для предпенсионеров освоить новые профессии или повысить квалификацию, что значительно увеличивает их шансы на трудоустройство. Например, в 2024 г. более 100 тысяч граждан предпенсионного возраста прошли обучение по различным направлениям, что позволило им успешно интегрироваться в современные профессиональные сферы [9].

Образовательные стратегии и программы для лиц предпенсионного возраста играют ключевую роль в их профессиональной адаптации к современным требованиям рынка труда. В условиях стремительного развития технологий и повышенных требований к квалификации работников важно предоставлять предпенсионерам возможности для освоения новых компетенций и навыков.

Одним из эффективных подходов является дистанционное обучение, которое позволяет получать знания в удобное время и без привязки к месту. Электронные образовательные курсы предоставляют возможность изучать актуальные профессиональные дисциплины в комфортных условиях, что особенно важно для данной возрастной группы, где могут возникать сложности с регулярными поездками на учебные площадки. Онлайн-программы также позволяют предпенсионерам совмещать образовательный процесс с текущей трудовой деятельностью, что снижает финансовые и временные затраты на формирование компетенций [10].

Краткосрочные курсы по актуальным специальностям – ещё один важный элемент образовательных стратегий для предпенсионеров. Они ориентированы на быстрое освоение конкретных навыков, востребованных на рынке труда, таких как основы цифровых технологий, социальные услуги, управление и другие актуальные компетенции. Краткосрочные программы позволяют предпенсионерам за короткий срок повысить квалификацию, что особенно ценно для тех, кто планирует продолжать трудовую деятельность в новых или изменяющихся профессиональных сферах.

Центры опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП), созданные по инициативе Минпросвещения России в рамках программы «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», предоставляют гражданам старше 50 лет возможность освоить востребованные профессии. По состоянию на 2022 г. центры функционировали в 44 регионах и обучение в них прошли более 4 тыс. чел. В сфере деятельности центров было разработано более 230 образовательных программ, ориентированных на людей старшего возраста. Среди наиболее популярных профессий можно выделить: младшая медицинская сестра, сварщик, экскурсовод, парикмахер, повар, дизайнер, бухгалтер, преподаватель младших классов, портной, закройщик, цифровой куратор и др. Данные программы адаптированы к современным требованиям рынка труда и помогают предпенсионерам успешно повышать квалификацию или осваивать новые профессиональные навыки [11].

Первый заместитель министра труда и социальной защиты Российской Федерации Алексей Вовченко поясняет, что образовательные программы для предпенсионеров имеют региональную специфику и разнообразие. Например, в Башкортостане обучают на операторов станков, слесарей-ремонтников, водителей погрузчика и поваров. В Красноярском крае популярностью пользуются профессии, связанные с работами в сфере зеленого хозяйства для ЖКХ. В Рязанской области востребованы программы по бухгалтерскому и налоговому учету, а также кадровому делопроизводству со знанием программных продуктов «1С». Кроме того, многие предпенсионеры стремятся повысить квалификацию в уже освоенной сфере. Таким образом, образовательные инициативы учитывают потребности конкретных регионов и интересы участников [12].

Следует уделить особое внимание программам наставничества, поскольку их включение в образовательные стратегии способствует ускоренной адаптации лиц предпенсионного возраста к новым профессиональным требованиям, предоставляя поддержку и практические рекомендации от опытных специалистов. Практика наставничества преимущественно ассоциируется с передачей знаний от пожилых работников к более молодым коллегам, что может способствовать стереотипному восприятию роли пожилых сотрудников, выступающих в качестве наставляемых и воспринимаемых как менее эффективные. Кроме того, возрастная дискриминация, распространенная в современных организациях, формирует скрытые барьеры и неравенства, с которыми сталкиваются предпенсионеры, нуждающиеся в наставнической поддержке [13]. Организация программ наставничества как на базе компаний, так и в образовательных учреждениях, создает дополнительные возможности для их профессиональной адаптации.

Сотрудничество с работодателями также играет важную роль в образовательных стратегиях для предпенсионеров. Компании могут активно участвовать в процессе обучения, поддерживая сотрудников предпенсионного возраста через корпоративные образовательные программы. Подобное сотрудничество важно, поскольку позволяет работодателям инвестировать в развитие кадровых ресурсов и одновременно повышает вероятность успешного трудоустройства предпенсионеров.

Необходимость актуализации навыков остается серьезным вызовом для лиц предпенсионного возраста. Постоянное освоение новых знаний и компетенций для соответствия изменениям в повседневной жизни и профессиональной деятельности представляет собой важней-

шую задачу. Современные исследования в области профессиональной подготовки демонстрируют, что пожилые работники способны успешно осваивать новые навыки при условии применения качественно спроектированных образовательных программ. Ключевыми элементами для оптимизации образовательных результатов являются дизайн программ, мотивационные механизмы и устойчивость к обучению. Важную роль в образовательной успешности играет инициатива самих сотрудников и наличие поддерживающей организационной среды, стимулирующей образовательную деятельность на протяжении всей профессиональной жизни [14].

В целом образовательные стратегии и программы, ориентированные на дистанционное обучение, краткосрочные курсы, наставничество и сотрудничество с работодателями, являются ключевыми факторами, обеспечивающими успешную профессиональную адаптацию предпенсионеров.

Роль государства и работодателей в профессиональной адаптации лиц предпенсионного возраста требует расширенного подхода, ориентированного на поддержку и развитие образовательных стратегий, доступных для данной возрастной группы. Одним из ключевых направлений государственной политики является создание благоприятных условий для профессиональной адаптации предпенсионеров через поддержку социальных служб и внедрение различных программ и льгот. Государство обеспечивает не только доступ к обучению, но и консультации, содействие в трудоустройстве, а также информирование граждан о доступных возможностях переквалификации [15]. Взаимодействие с социальными службами позволяет предпенсионерам чувствовать поддержку, уверенно ориентироваться в сложных вопросах и формировать более позитивное восприятие пенсионной реформы.

Государство заинтересовано в том, чтобы предпенсионеры оставались вовлеченными в профессиональную деятельность, поскольку они представляют собой ценный кадровый резерв, обладающий обширным опытом и знаниями. Предпенсионеры часто имеют уникальные навыки и глубокое понимание специфики своей профессиональной сферы, что делает их незаменимыми сотрудниками в различных отраслях. Активное участие в трудовой жизни предпенсионеров снижает нагрузку на социальные программы и повышает эффективность профессиональных коллективов за счет использования их опыта [16].

Анализ готовности общества и работодателей к обучению сотрудников предпенсионного возраста свидетельствует о взаимодействии организаций со службой занятости в вопросах подбора и найма персонала (из 97 % организаций, участвовавших в исследовании, 91 % сосредоточены именно на этих задачах). В то же время лишь 26 % работодателей обращаются за консультацией по вопросам высвобождения сотрудников и только 17 % – по вопросам обучения и развития персонала [17]. В то же время государство внедряет системы стимулирования, направленные на привлечение опытных специалистов предпенсионного возраста, способствуя их трудоустройству. Указанные меры позволяют компаниям эффективно использовать накопленный человеческий капитал, развивая культуру наставничества и преемственности в организациях. Привлечение предпенсионеров укрепляет кадровый состав, особенно в сферах, требующих значительных профессиональных знаний и навыков, накопленных с годами.

Таким образом, государственная поддержка, направленная на трудовую активность предпенсионеров, не только способствует стабильности на рынке труда, но и позволяет задействовать значительный потенциал данной возрастной группы для повышения качества и продуктивности в различных сферах экономики.

Психологические аспекты профессиональной адаптации лиц предпенсионного возраста играют важнейшую роль в их успешной интеграции на рынке труда. В условиях пенсионной реформы и увеличения пенсионного возраста предпенсионерам необходимо перестроить свое восприятие, осознать свою ценность как профессионалов и принять новые вызовы. Та-

кой процесс адаптации требует изменений в образе мышления и самовосприятии, что чаще всего сопровождается эмоциональными и психологическими трудностями. Вопросы психологической поддержки специалистов предпенсионного возраста становятся особенно актуальными в условиях изменений на рынке труда. Отмечается, что данная группа сталкивается с трудностями, связанными с переосмыслением профессиональной идентичности и необходимостью освоения новых компетенций. Эти аспекты требуют разработки специализированных программ, направленных на адаптацию и повышение устойчивости предпенсионеров к современным вызовам [18].

Одним из важнейших элементов повышения социальной компетентности лиц предпенсионного возраста является развитие уверенности в собственных силах. Чувство уверенности и самоуважения значительно влияет на способность предпенсионера адаптироваться к новым условиям работы, осваивать новые навыки и принимать активное участие в профессиональной жизни. Жизнестойкость выступает значимым предиктором, определяющим уровень психического и соматического здоровья, субъективного благополучия и эффективности профессиональной деятельности. Данный факт подчёркивает актуальность психологической поддержки как ключевого фактора в укреплении уверенности и адаптационных способностей лиц предпенсионного возраста [19].

Психологическая поддержка, включая индивидуальные консультации, играет ключевую роль. Консультации помогают предпенсионерам осознать, что они остаются значимыми сотрудниками и что их опыт имеет ценность для работодателей. Психологическая поддержка направлена на преодоление чувства неуверенности и возрастающих опасений по поводу потери конкурентоспособности на рынке труда.

Эффективная адаптация предполагает не только освоение профессиональных компетенций, но и развитие устойчивости к стрессу и позитивное восприятие себя как профессионала. Способность предпенсионеров видеть в себе ценного сотрудника, осознавать свою значимость и продолжать развиваться в профессиональном и личностном плане помогает им успешно адаптироваться и чувствовать себя уверенно в современных условиях [20].

Предпенсионерам сложно отказаться от прежних представлений о стабильности работы и «устойчивого» рабочего ритма, который больше не гарантирован в новых экономических условиях. Термин «текучесть», как описывает Бауман в своей работе «Текущая современность», предполагает, что привычные опоры теряют свою прочность и предпенсионерам приходится учиться находить смысл и ценность в новых профессиональных ролях, динамично изменяющихся задачах и в условиях постоянной необходимости осваивать новые навыки [21].

Многим предпенсионерам трудно принять, что уже накопленный опыт и квалификация могут оказаться недостаточными для продолжения карьеры и что критически важно постоянно адаптироваться. Описанная ситуация влечет за собой внутренний конфликт: с одной стороны, возникает чувство неуверенности и страх перед неопределенностью, а с другой – необходимость освоить принципы «текучей» реальности, где адаптация и готовность к изменениям становятся ключевыми качествами.

Важными элементами психологической поддержки предпенсионеров представляют собой программы, которые помогают осознать новую динамичную среду и принять ее как часть современного профессионального ландшафта.

Понимание новых реалий требует от предпенсионеров внутренней гибкости, которая позволяет не только принимать изменения, но и находить в них положительные стороны. Для многих предпенсионеров переход на «новые рельсы» сопровождается сильным эмоциональным напряжением и страхом перед утратой привычного порядка и контроля. Профессиональная идентичность, которую предпенсионеры выстраивали на протяжении всей своей карьеры, оказывается под угрозой, когда навыки и знания, считавшиеся ранее основой их ком-

петентности, могут утратить актуальность. В такой ситуации необходимо заново осознать собственную значимость и переосмысливать свой профессиональный путь.

Одной из важнейших задач психологической адаптации становится развитие способности справляться с неопределенностью и воспринимать ее как часть новой реальности, а не как временное явление. Программы, направленные на развитие навыков эффективной эмоциональной регуляции в среднем возрасте, обладают значительным потенциалом для повышения адаптивных компетенций индивидов. Инициативы обеспечивают формирование ключевых ресурсов и стратегий, позволяющих людям успешно справляться с жизненными трудностями, укрепляя чувство уверенности в собственных возможностях и способствуя активному преодолению вызовов по мере их старения [22].

Программы психологической поддержки, направленные на повышение устойчивости и осознание ценности уже имеющихся навыков, помогают предпенсионерам лучше адаптироваться.

Важным компонентом профессиональной адаптации становится обучение «мягким навыкам» – коммуникативным, рефлексивным, а также навыкам решения конфликтов и адаптации к культурным изменениям в коллективе. Понимание того, что можно и нужно учиться даже на этом этапе жизни, помогает предпенсионерам воспринимать себя не только как ценных сотрудников, но и как людей, способных внести свежий взгляд и опыт в новые профессиональные условия. Чувство уверенности в сочетании с гибкостью мышления формирует положительный настрой на будущее и облегчает процесс интеграции в «текущую» реальность, где стабильность заменяется динамикой постоянного развития.

### **Заключение**

В условиях пенсионной реформы, изменившей возрастные границы выхода на пенсию, профессиональная адаптация и развитие образовательных стратегий для лиц предпенсионного возраста становятся ключевыми элементами поддержания их конкурентоспособности и уверенности на рынке труда. Рассмотренные в статье аспекты подтверждают, что для успешной интеграции предпенсионеров в современные профессиональные условия необходимо комплексное участие как со стороны государства и работодателей, так и самой данной возрастной группы.

Профессиональная адаптация предпенсионеров требует системного подхода, охватывающего как практическое обучение, так и развитие гибкости мышления, а также способности справляться с изменениями. Особое внимание должно быть уделено созданию возможностей для переквалификации, чтобы предпенсионеры могли осваивать актуальные навыки, востребованные в современных условиях. Важно, чтобы образовательные программы были гибкими и адаптированными под потребности данной возрастной группы, а также обеспечивали доступ к знаниям и развитию без лишних временных и финансовых затрат.

Создание доступных образовательных платформ и дистанционных курсов позволяют данной возрастной группе получать знания в удобном для них формате, минимизируя нагрузку на личное время и финансы. Гибкость этих программ предоставляет каждому участнику выбирать оптимальный темп обучения, адаптируя его под свои потребности и возможности.

Таким образом, профессиональная адаптация предпенсионеров – это не только вопрос освоения новых навыков, но и процесс расширения их профессиональной роли и укрепления уверенности в своей значимости.

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Почему в России дискриминируют работников старшего возраста // Executive.ru. URL: <https://www.executive.ru/career/hr-indicators/1989512-pochemu-v-rossii-diskriminiruyut-rabotnikov-starshego-vozrasta> (дата обращения 25.11.2024).



2. Трудовое долголетие: как повышение пенсионного возраста сказалось на занятости населения // Портал «День за днем» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». URL: <https://daily.hse.ru/post/trudovoe-dolgoletie-kak-povyshenie-pensionnogo-vozhrasta-skazalos-na-zanyatosti-naseleniya> (дата обращения 25.11.2024).
3. Бедрина Е.Б. Пенсионная реформа в России: проблемы реализации и тенденции // Human Progress. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pensionnaya-reforma-v-rossii-problemy-realizatsii-i-tendentsii> (дата обращения 25.11.2024).
4. 2/3 резерва рынка труда в России приходится на работников старше 55 лет // РБК. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/668d143a9a794722802f155c> (дата обращения 05.11.2024).
5. Шестакова Е.Е. Продление трудовой жизни: новые подходы и механизмы стимулирования (из опыта стран ОЭСР) // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2020. – №. 1. – С. 144–158. DOI: 10.24411/2073-6487-2020-10008. EDN: HJPQKZ.
6. Колосова В.В. Исследования стереотипов возраста в новой социально психологической реальности (взгляды отечественных учёных) // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – Т. 7. – № 5. – С. 1–13. EDN: VASBWL.
7. Киселева Е.В. Эйджизм лиц старшего возраста в трудовых отношениях: причины и пути решения проблемы // Закон и право. – 2024. – № 9. – С. 161–164. DOI: <https://doi.org/10.24412/2073-3313-2024-9-161-164>. EDN: UERVML.
8. Программа обучения граждан предпенсионного возраста. URL: <http://pensiya.molodaja-semja.ru/reforma/predpensionnyj-voznrast/obuchenie-predpensionerov/> (дата обращения 25.11.2024).
9. Программу бесплатного профессионального переобучения россиян расширят // ГАРАНТ.РУ. URL: <https://www.garant.ru/news/1685473/> (дата обращения 05.11.2024).
10. Романовских П. Как организовать дистанционное обучение // Контур. URL: <https://kontur.ru/talk/spravka/51728-organizovat-distancionnoe-obuchenie> (дата обращения 25.11.2024).
11. Более 230 программ по профпереподготовке для людей старше 50 лет разработаны в рамках нацпроекта «Образование» // Официальный сайт Министерства просвещения Российской Федерации. URL: <https://edu.gov.ru/press/4735/bolee-230-programm-po-profperepodgotovke-dlya-lyudey-starshe-50-let-razrabotany-v-ramkah-nacproekta-obrazovanie> (дата обращения 25.11.2024).
12. Информация о занятости населения // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/34> (дата обращения 25.11.2024).
13. Nyanjom J. Mentoring and the older worker in contemporary organisations: the Australian case // Inequality and Organizational Practice. Palgrave Explorations in Workplace Stigma / Eds. S. Nachmias, V. Caven. – Cham: Palgrave Macmillan, 2019. – P. 65–88. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-11644-6\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-11644-6_4).
14. Sterns H.L., Spokus D.M. Training the older workers: pathways and pitfalls // Current and emerging trends in aging and work / Eds. S. Czaja, J. Sharit, J. James. – Cham: Springer, 2020. – С. 259–278. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3_13).
15. Мероприятия для граждан в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста // Правительство Санкт-Петербурга. Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. URL: <https://ktzn.gov.spb.ru/sodejstvie-zanyatosti-naseleniya/meropriyatiya-dlya-grazhdan-pensionnogo-vozhrasta/> (дата обращения 25.11.2024).
16. Лукьянова А.Л., Капелюшников Р.И. Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости // Вопросы экономики. – 2019. – № 11. – С. 5–34. DOI: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34>. EDN: CCYAPX.
17. Черных Е.А., Тонких Н.В., Клейменов М.В. Готовность общества и работодателей к обучению сотрудников предпенсионного возраста // Вопросы управления. – 2022. – № 4. – С. 61–73. DOI: 10.22394/2304-3369-2022-4-61-73. EDN: SIHYPD.
18. Гнездилов Г.В., Рожкин А.В., Левитан Н.Е. Психологическая помощь в трудоустройстве в предпенсионном возрасте в условиях цифровизации и экономических санкций // Человеческий капитал. – 2022. – № 12-2 (168). – С. 180–190. EDN: PSGGVV.
19. Емельянова Т.П., Викентьева Е.Н. Проактивный коупинг и толерантность к неопределенности у предпенсионеров с разным уровнем жизнестойкости // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». – 2023. – № 1. – С. 12–29. DOI: 10.28995/2073-6398-2023-1-12-29. EDN: YBIXXH.
20. Шакурова Л.В., Халфина Р.Р., Нухова М.В. Проблема психологической адаптации личности в период выхода на пенсию // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 61-4. – С. 325–327. EDN: YUKNYL.
21. Бауман З. Текущая современность. – М.: Питер, 2008. – 238 с.
22. Taylor M.G., Carr D. Psychological resilience and health among older adults: a comparison of personal resources // The Journals of Gerontology: Series B. – 2021. – Vol. 76. – Iss. 6. – P. 1241–1250. DOI: <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa116>. EDN: HNIROX.

### Информация об авторе

**Евгений Игоревич Нордлунд**, аспирант кафедры теории и практики социальной работы факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета, Россия, 199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9; icelink63@gmail.com

Поступила в редакцию: 30.11.2024

Поступила после рецензирования: 22.02.2025

Принята к публикации: 29.03.2025

### REFERENCES

1. Why are older workers discriminated against in Russia? *Executive.ru*. (In Russ.) Available at: <https://www.executive.ru/career/hr-indicators/1989512-pochemu-v-rossii-diskriminiruyut-rabotnikov-starshego-vozrasta> (accessed 25 November 2024).
2. Labor longevity: how the pension age increase has affected employment. *Portal "Day by Day" of the National Research University "Higher School of Economics"*. (In Russ.) Available at: <https://daily.hse.ru/post/trudovoe-dolgoletie-kak-povyshenie-pensionnogo-vozrasta-skazalos-na-zanyatosti-naseleniya> (accessed 25 November 2024).
3. Bedrina E.B. Pension reform in Russia: implementation problems and trends. *Human Progress*. (In Russ.) Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/pensionnaya-reforma-v-rossii-problemy-realizatsii-i-tendentsii> (accessed 25 November 2024).
4. 2/3 of the labor market reserve in Russia consists of workers over 55 years old. *RBC*. Available at: <https://trends.rbc.ru/trends/education/668d143a9a794722802f155c> (accessed 25 November 2024).
5. Shestakova E.E. Extension of working life: new approaches and incentive mechanisms (from the experience of OECD countries) *The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, 2020, no. 1, pp. 144–158. (In Russ.) DOI: 10.24411/2073-6487-2020-10008. EDN: HJPQKZ.
6. Kolosova V.V. Research of age stereotypes in the new socio-psychological reality (views of domestic scientists). *World of Science. Pedagogy and Psychology*, 2019, vol. 7, no. 5, pp. 1–13. (In Russ.) EDN: VASBWL.
7. Kiseleva E.V. Ageism of older people in labor relations: reasons and solutions to the problem. *Law and legislation*, 2024, no. 9, pp. 161–164. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.24412/2073-3313-2024-9-161-164>. EDN: UERVML.
8. *Training program for citizens of pre-retirement age*. (In Russ.) Available at: <http://pensiya.molodajamija.ru/reforma/predpensionnyj-vozrast/obuchenie-predpensionerov/> (accessed 25 November 2024).
9. The program of free professional retraining for Russians will be expanded. *GARANT.RU*. (In Russ.) Available at: <https://www.garant.ru/news/1685473/> (accessed 25 November 2024).
10. Romanovskikh P. How to organize distance learning. *Kontur*. (In Russ.) Available at: [https://kontur.ru/talk/spravka/51728-organizovat\\_distancionnoe\\_obuchenie](https://kontur.ru/talk/spravka/51728-organizovat_distancionnoe_obuchenie) (accessed 25 November 2024).
11. More than 230 professional retraining programs for people over 50 have been developed as part of the national project "Education". *Official website of the Ministry of Education of the Russian Federation*. (In Russ.) Available at: <https://edu.gov.ru/press/4735/bolee-230-programm-po-propferepodgotovke-dlya-lyudey-starshe-50-let-razrabotany-v-ramkah-nacproekta-obrazovanie> (accessed 25 November 2024).
12. Information on Employment. *Official website of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation*. (In Russ.) Available at: <https://mintrud.gov.ru/employment/34> (accessed 25 November 2024).
13. Nyanjom J. Mentoring and the older worker in contemporary organisations: the Australian case. *Inequality and Organizational Practice. Palgrave Explorations in Workplace Stigma*. Eds. S. Nachmias, V. Caven. Cham, Palgrave Macmillan, 2019. pp. 65–88. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-11644-6\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-11644-6_4).
14. Sterns H.L., Spokus D.M. Training the older workers: pathways and pitfalls. *Current and emerging trends in aging and work*. Eds. S. Czaja, J. Sharit, J. James. Cham, Springer, 2020. pp. 259–278. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3_13).
15. Activities for citizens aged 50 and older, as well as pre-retirement age individuals. *Website of the Government of St. Petersburg. Committee for Labor and Employment of the Population of St. Petersburg*. (In Russ.) Available at: <https://ktzn.gov.spb.ru/sodejstvie-zanyatosti-naseleniya/meropriyatiya-dlya-grazhdan-pensionnogo-vozrasta/> (accessed 25 November 2024).
16. Lukyanova A.L., Kapeliushnikov R.I. Older workers in the Russian labor market: trends in employment reallocation. *Voprosy Ekonomiki*, 2019, no. 11, pp. 5–34. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34>. EDN: CCYAPX.
17. Chernykh E.A., Tonkikh N.V., Kleymenov M.V. Willingness of society and employers to train employees of pre-retirement age. *Management Issues*, 2022, no. 4, pp. 61–73. (In Russ.) DOI: 10.22394/2304-3369-2022-4-61-73. EDN: SIHYPD.

18. Gnezdilov G.V., Rozhkin A.V., Levitan N.E. Psychological assistance in employment in the pre-retirement age in the conditions of digitalization and economic sanctions. *Human Capital*, 2022, vol. 2, no. 12-2 (168), pp. 180–190. (In Russ.) EDN: PSGGVB.
19. Emelyanova T.P., Vikentieva E.N. Proactive coping and uncertainty tolerance in pre-retirees with different levels of hardiness. *RSUH/RGGU Bulletin. "Psychology. Pedagogics. Education" Series*, 2023, no. 1, pp. 12–29. (In Russ.) DOI: 10.28995/2073-6398-2023-1-12-29. EDN: YBIXXH.
20. Shakurova L.V., Khalfina R.R., Nukhova M.V. The problem of psychological adaptation of personality in the period of retirement. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 2018, no. 61-4, pp. 325–327. (In Russ.) EDN: YUKNYL.
21. Bauman Z. *Liquid Modernity*. Moscow, Piter Publ., 2008. 238 p. (In Russ.)
22. Taylor M.G., Carr D. Psychological resilience and health among older adults: A comparison of personal resources. *The Journals of Gerontology: Series B*, 2021, vol. 76, Iss. 6, pp. 1241–1250. DOI: <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa116>. EDN: HNIROX.

### **Information about the author**

**Evgeniy I. Nordlund**, Postgraduate Student, Saint Petersburg State University, 7–9, Universitetskaya embankment, St Petersburg, 199034, Russian Federation; [icelink63@gmail.com](mailto:icelink63@gmail.com)

Received: 30.11.2024

Revised: 22.02.2025

Accepted: 29.03.2025