

**ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ЛИЦ
ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА
В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

DOI: 10.25629/НС.2021.04.06

Вотинцева Т.С., Капанова М.В.

Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза,
летчика-космонавта А.А. Леонова

Аннотация. В статье представлен сравнительный анализ мероприятий, разрабатываемых и реализуемых государством и работодателями в рамках пенсионной политики в России и в ряде зарубежных стран (Испания, Дания, Швеция и др.), что актуально в свете пенсионной реформы, проведенной в 2019 году. Приведены статистические данные, демонстрирующие актуальное соотношение занятого населения и лиц старше трудоспособного возраста, имеющее своим следствием повышением границ пенсионного возраста, и подтверждающие необходимость формирования качественно новых условий для профессиональной реализации лиц предпенсионного возраста. Представлены обобщающие выводы, подтверждающие необходимость психологического и социального сопровождения лиц пожилого возраста, стремящихся продолжать трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста. Обусловлена необходимость исследования психологических особенностей предпенсионеров, социально-психологических предикторов профессионализации лиц предпенсионного возраста и особенностей построения программ профессионализации, профессиональной переподготовки и обучения с учетом психологических особенностей лиц данной категории. В заключении авторами предлагается рассмотреть возможность внесения коррективов в имеющиеся программы профессионального обучения и переподготовки лиц предпенсионного возраста, которые необходимо выстраивать с учетом мотивационных, адаптационных и личностных особенностей, свойственных лицам предпенсионного возраста.

Ключевые слова: предпенсионный возраст, профессионализация, психологическое сопровождение предпенсионеров, пенсионная реформа, рынок труда.

Введение в проблему

Пенсионная реформа 2019 года предусматривает поэтапное увеличение возраста выхода на пенсию по возрасту, который составит к 2023 году 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин. Данная реформа принята с целью снизить пенсионную нагрузку работодателей и перераспределить ее на других субъектов, прежде всего, на самих работников. Повышение пенсионного возраста предусматривает постепенное увеличение предпенсионного периода с 2 лет на 5 лет, соответственно, число лиц предпенсионного возраста с каждым годом будет увеличиваться [2]. В связи с этим, граждане предпенсионного возраста обособились в абсолютно новую социальную группу, имеющую особый трудовой статус и налоговые льготы, и численность которой будет расти. Таким образом, актуальным становится вопрос исследования социально-психологических особенностей лиц предпенсионного возраста и оценка перспектив сохранения их занятости на рынке труда, их профессионализации. Однако на сегодняшний момент, как правило, профессиональная активность лиц предпенсионного возраста связана с ожиданием выхода на пенсию, и психологическое сопровождение граждан данной категории направлено, в основном, на адаптацию к новой социальной роли и образу жизни.

Сохранение занятости для лиц предпенсионного возраста крайне важно для сохранения качества жизни как во время трудового периода, так и по завершению его. На сегодняшний день установлено, что прекращение трудовой деятельности в пожилом возрасте может негативно сказываться на психическом состоянии личности. И напротив, продолжение систематизированного труда укрепляет психическое и физическое здоровье, придает чувство значимости и

общественной полноценности. Исследования Я-концепции лиц пожилого возраста демонстрируют, что 21,8% исследуемых пенсионеров [7] имеют заниженную самооценку, которая, по мнению авторов, обусловлена частичной социальной изоляцией пенсионеров, выпадением из профессиональной деятельности и ухудшением самочувствия по причине естественного старения. В связи с этим авторы полагают, что для поддержания положительного образа-Я для пожилых людей необходимо разрабатывать специализированные программы психологического сопровождения, профессионального обучения и повышения квалификации, нацеленные на поддержание мотивации к деятельности и поддержания положительного эмоционального настроя. Отечественными психологами (Анциферова Л.И., Гершкович Т.Б., Глуханюк Н.С. и др.) установлено, что к наступлению пожилого возраста человек подходит, не исчерпав всех ресурсов и потенциала личностного развития [1]. Поэтому крайне важно повышать заинтересованность работодателей в сохранении рабочих мест за лицами предпенсионного возраста, разрабатывать актуальные программы переподготовки и обучения в соответствии с техническими тенденциями, и исключать дискриминацию в конкурсах на замещение вакантных мест по возрастным критериям.

Задачи исследования

В рамках данной работы авторами поставлены следующие задачи:

- Произвести сравнительный анализ Российского и зарубежного опыта выхода на пенсию, программ поддержки лиц старшего возраста, реализуемых в разных странах.
- На основе анализа отечественных и зарубежных исследований определить перспективы профессионализации лиц предпенсионного возраста.
- Предложить разработку программы психологического сопровождения профессионализации лиц предпенсионного возраста с учетом психологических особенностей, свойственных лицам данной возрастной категории. Внести предложения по корректировке программ повышения квалификации и переподготовки лиц старшего возраста, которые реализуются в рамках государственной политики в связи с пенсионной реформой.

Результаты исследования и их обсуждение

По данным годового отчета ПФР за 2018 год, пенсионерами числится 43,9 млн человек, средний размер страховой пенсии которых составляет 14 414 рублей [9]. В сравнении с 2017 годом число пенсионеров увеличилось за год на 391,5 тыс. человек. По данным Интерфакса за 2018 год из всего количества лиц, числящихся пенсионерами – трудоустроены порядка 9,25 млн человек. Статистические данные за последние годы свидетельствуют о том, что до 2017 года наблюдался рост числа пенсионеров, которые продолжали трудовую деятельность после получения статуса пенсионера и выхода на пенсию по старости. После 2017 года мы наблюдаем увеличение числа пенсионеров, однако отмечается снижение численности работающих лиц данной категории. Такая тенденция может быть связана, во-первых, с вступлением в силу Федерального закона [15], предусматривающего исключение индексации пенсий работающим пенсионерам, а во-вторых, с отсутствием достойных рабочих мест для трудоспособных граждан пенсионного возраста и нежеланием работодателей принимать на вакантные места лиц старшего возраста. Данные взяты с официального сайта Федеральной службы государственной статистики [14] и представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение численности пенсионеров

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Численность пенсионеров, состоящих на учете в системе ПФР, тыс. человек	40573	41019	41456	42729	45709	46070	46480	46198
Работающие пенсионеры, тыс. человек	13669	14325	14917	15259	9883	9669	9667	9315

В 2018 году на некоторых предприятиях города Омска (Омское моторостроительное конструкторское бюро (ОАО «ОМКБ», ОКБ-29), Омский районный почтамт УФПС Омской области, ЗАО «СМТ-7», Медико-санитарная часть №7) было проведено социологическое исследование, целью которого было выявление причин продолжения трудовой деятельности лиц пожилого возраста. Среди опрошенных 78% респондентов уже находились на пенсии, продолжая вести трудовую деятельность. Испытуемым был также задан вопрос: «Намерены ли Вы продолжать работать если произойдет повышение пенсии?». 55% респондентов ответили положительно, что подтверждает наличие высокой мотивации к продолжению трудовой деятельности. На вопрос: «Почему вы продолжаете работать, находясь на пенсии?» ответы распределились следующим образом:

- 54% респондентов указали экономическую причину (нехватка денежных средств, получаемых посредством пенсии);
- 12% респондентов в качестве причины указали возможность самореализации;
- 20% респондентов работают из-за потребности в деятельности.

Также в ходе исследования анализировалось отношение пожилых сотрудников к труду. 15% опрошенных отметили, что они устали от трудовой деятельности, для 58% опрошенных ничего не изменилось и они работают в том же режиме, что и прежде, а 31% респондентов находят новые способы и методы труда. Причем распределение ответов на данный вопрос зависело от того, к какой категории относился работник. Об усталости чаще говорили руководители, занимающиеся в основном умственным трудом, рядовые сотрудники же отмечали, что находятся в постоянном поиске новых способов и методов своего труда [5]. Данное исследование свидетельствует о том, что вопреки общественному мнению, пожилой сотрудник – это активный сотрудник, который заинтересован как в процессе, так и в результате своей деятельности, он способен и испытывает потребность в развитии и совершенствовании своей работы.

Таким образом, можно отметить тенденцию на качественное «омоложение» лиц старшего возраста, которому способствуют ориентир на здоровый активный образ жизни, включенность в социальную жизнь. Перспектива продолжения трудовой деятельности только набирает обороты, так буквально через 5 лет лицами предпенсионного возраста будут являться люди, рожденные в 70-х годах, и относящиеся к так называемому поколению X. Поколение X качественно отличается от нынешних пенсионеров – поколения «бэби-бумеров», проживающих жизнь в условиях концепции «образование на всю жизнь». Поколению X свойственна концепция «образование через всю жизнь», так как они росли и формировались в эпоху развития компьютерных технологий, появления сети Интернет, больших возможностей карьерного выбора и т.д.

На сегодняшний день представитель старшего возраста предстает не просто бабушкой или дедушкой, заинтересованным лишь огородом или воспитанием внуков, но прогрессивной личностью, которая ориентирована на саморазвитие. Если сравнивать представителей старшего поколения за последние 20 лет, то можно проследить расширение сфер интересов, которому способствуют широкий спектр кругозора и высокий уровень образования, благодаря большой информативности интернета и других видов коммуникаций. В связи с этим можно предположить, что «будущие пенсионеры» будут сохранять конкурентоспособность на рынке труда длительное время, стремиться осваивать новые навыки и успевать за профессиональными новшествами [3].

Также необходимо затронуть мотивационный компонент, который у представителей старшего поколения имеет отличительные особенности от представителей молодых специалистов и нынешних пенсионеров. Теория поколений гласит, что для лиц разных поколений будут свойственны определенные особенности, соответственно, процессы стимулирования и мотивирования так же различны. Действенной трудовой мотивацией поколения X можно назвать возможность поддержания баланса между личной и рабочей жизнью, реализацию через постоянное обучение, демонстрацию стабильности и предоставления возможности принятия ответственности за принятие решений, самостоятельность. В то время как следующему поколению Y характерно мотивирование через постановку коротких задач в условиях сжатых сроков, развитие, минимум субординации и свободный график.

Говоря о психологических особенностях лиц предпенсионного возраста, необходимо отметить, что в этот период людям свойственно переживать за дальнейшее устройство их жизни, профессиональной и личностной самореализации, испытывать чувство незначимости и невостребованности, эмоционального ожидания будущего пенсионного статуса и свойственного этому статусу уклада жизни. Учитывая социально-психологические особенности лиц предпенсионного возраста, необходимо формировать программы поддержки и сопровождения профессионализации, так как среди работодателей по-прежнему присутствует тенденция при подборе кандидатов на вакансии отдавать предпочтение более молодым соискателям.

Обращаясь к опыту других стран, стоит отметить, что в настоящее время удельный вес трудоспособного населения в сравнение с пожилыми людьми падает в больших количествах стран, что создает угрозу формирования фонда пенсионных выплат. Исходя из этого, большинство стран проводят реформирование системы социального обеспечения, которое в свою очередь направлено на увеличение накопительной части пенсии. Данная стратегия неизбежно приводит к увеличению пенсионного возраста.

Ситуация с пенсионным возрастом, средней продолжительностью жизни и средней величиной пенсии по некоторым странам мира на 2018 год [8] представлена в сравнительной таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительная таблица условий жизни пенсионеров в разных странах мира на 2018 год

Название страны	Пенсионный возраст - Мужчины	Пенсионный возраст – Женщины	Средняя продолжительность жизни	Средняя пенсия в пересчете на доллары США
Австралия	67	67	82	2000
Австрия	65	60	81	2000
Аргентина	65	60	80	100
Бельгия	65	65	81	1400
Болгария	64	61	74	300
Великобритания	65	65	81	2000
Венгрия	62	62	75	400
Германия	65,5	65,5	81	1300
Дания	67	67	80	2300
Испания	65	65	82	1100
Италия	66 лет 7 месяцев	66 лет 7 месяцев	83	1400
Канада	65	65	81	670
Норвегия	67	67	82	2500
США	67	67	79	1100
Франция	62,5	62,5	82	1100
Швейцария	65	64	83	3000
Япония	65	65	83	700

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод о высоком уровне социального обеспечения в зарубежных странах, что свидетельствует о постоянном совершенствовании данной системы. Кроме того, для сохранения такого положения, в ряде стран планируется «мягкое» поэтапное повышение пенсионного возраста:

- в Великобритании – 66 лет, начиная с 2019 года, 67 – с 2026 года;
- в Германии – 67 лет – до 2029 года;
- во Франции до 67 лет (проект – до 2023 года);
- шведское правительство выступает за повышение пенсионного возраста до 75 лет – самого высокого пенсионного возраста в мире [13].

В свете сложившейся тенденции большинство зарубежных стран разрабатывают и реализуют программы по поддержке лиц старшего возраста, создают такие рабочие условия, которые смогут обеспечить потребности данной возрастной группы.

Например, в ряде европейских стран наблюдается политика содействия занятости для возрастных сотрудников, которая заключается в снижении социальных взносов за сотрудников старше 50-ти лет. Так, например, в Испании, если сотрудник старше 60-ти лет, социальный взнос за него снизится до 50 %, увеличиваясь при этом на 100 % при достижении сотрудником 65-ти лет.

Ассоциация управления человеческими ресурсами представила исследования, согласно которым возрастные работники привносят в трудовую деятельность организации значительно больше опыта и знаний в сравнении с молодыми сотрудниками. Такой результат достигается благодаря внедрению наставничества, которое достаточно развито в европейских странах. К возрастному сотруднику прикрепляют молодого работника на своеобразную стажировку, в ходе которой происходит передача опыта. Система наставничества позволяет не только сохранить рабочее место за возрастным работником, но и удовлетворить его потребности в признании, социальной значимости, важности его вклада в общее дело и успех компании. Находясь в предпенсионном возрасте, довольно часто человек испытывает кризис неопределенности, наставничество помогает возрастным сотрудникам быть вовлеченными в социальные связи, реализовывать свой профессиональный потенциал через передачу опыта и не чувствовать себя «выкинутым на обочину».

Также, по данным зарубежной статистики в таких странах как Бельгия, Дания, Великобритания, Финляндия и Нидерланды имеет место введение гибкой формы занятости (занятости неполного рабочего времени) на 3-6 часов в неделю для возрастной группы 45 – 65 лет. Положительный пример подобного мероприятия отмечается и в Швеции. Благодаря системе «флекс-тайм», которая позволяет повысить возможности сочетания служебных обязанностей с семейными, был выявлен следующий ряд преимуществ:

- рост производительности труда;
- уменьшение количества дней, в которые сотрудник отсутствует на рабочем месте;
- улучшение психологического настроения.

Данная система оказывает положительное влияние не только на экономическую сторону жизни возрастного работника, но и на психологическую, так как удовлетворяется потребность в балансе между семейной и рабочей сферой жизни человека предпенсионного возраста (для поколения X, входящего в предпенсионный возраст, сохранение баланса между личной и профессиональной жизнью является одним из основополагающих). Принимая во внимание опыт зарубежных стран, можно говорить о значимости локальных актов. Например, большинство предприятий Дании в своих коллективных договорах имеют положение о введении гибкого рабочего времени для лиц в возрасте от 52 до 55 лет без снижения пенсии. Похожее положение наблюдается в Бельгии, где сотрудники старше 45 лет могут выбрать между сохранением продолжительности занятости с получением дополнительного дохода и снижением времени занятости без потери заработной платы.

Кроме того, в Дании предусмотрено выделение субсидий предприятиям, которые улучшают условия и организацию труда для работников, находящихся в возрастной группе 50+. Схожее мероприятие предлагает Министерство труда и занятости Бельгии, где создан специальный фонд, средства которого направляются на улучшение условий труда сотрудников в возрасте 55 лет и старше, работодателям при этом предоставляется скидка по страховым взносам за каждого сотрудника, чей возраст больше 58 лет.

Крупные зарубежные компании в настоящее время усиленно вводят образовательные программы для сотрудников предпенсионного возраста. Такие программы делятся на:

1. «Узки», при рассмотрении которых обсуждаются изменения, касающиеся экономического статуса человека и стратегии управления данными изменениями.

2. «Средние», в контексте которых рассматриваются не только финансовые проблемы, но также обсуждаются проблемы здоровья, медицинского обслуживания и некоторые аспекты юридических вопросов.

3. «Широкие» программы затрагивают все аспекты жизнедеятельности человека предпенсионного возраста.

Данные программы положительно сказываются на психологическом благополучии лиц предпенсионного возраста, удовлетворяя потребность в непрерывном развитии и самореализации.

Кроме того, особое место в обучении сотрудников старшей возрастной группы отводится проблеме организации свободного времени. В подобных образовательных программах данной проблеме присвоен особый термин – «обучение использованию свободного времени». Здесь исследуются интересы, ценности, личностные характеристики, информация о которых интегрируется при формулировании целей для нового образа жизни сотрудника предпенсионного возраста [4, 11].

В настоящее время в России разрабатывается и реализуется большое количество мероприятий, направленных на высвобождение персонала. Например, мероприятия, включающие в себя поэтапный, последовательный переход от полноценной трудовой деятельности к окончательному выходу на пенсию. Такая система получила название «скользящее пенсионирование».

Однако данные программы не подходят той категории возрастных сотрудников, которые не готовы выйти на пенсию, а стремятся удовлетворить свои потребности в освоении новых навыков, продолжая работать. В такой период жизни сотрудников старшего возраста меняются психологические показатели, жизненные стратегии поведения и социального реагирования. Появляется необходимость эмоциональной и когнитивной регуляции собственного состояния [6, 12]. Становится очевидной потребность в психологической адаптации к изменившимся условиям трудовой деятельности. В связи с этим существует острая необходимость разработки программы психологического сопровождения профессионализации лиц предпенсионного возраста.

В рамках пенсионной реформы 2019 года в России предусмотрено переобучение и профпереподготовка лиц предпенсионного возраста [10]. Программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше предусматривает:

- проведение обучения профессиям, относящихся к наиболее востребованным на рынке;
- проведение профессиональной ориентации предпенсионеров для подбора соответствующей программы подготовки;
- проведение чемпионатов профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс для лиц 50-ти лет и старше и т.д.

Однако программы профессиональной ориентации и обучения не учитывают индивидуальные психологические особенности лиц предпенсионного возраста. В рамках переподготовки и переобучения необходимо учитывать компетенции, мягкие навыки, развивающиеся в процессе приобретения опыта работы. Обучение лиц предпенсионного возраста должно строиться, исходя из положения о том, что в ходе развития информационного общества у возрастной категории работников может обнаруживаться дефицит специфических навыков, необходимых в стремительно развивающейся и наполняющейся новейшими технологиями профессиональной области.

Выводы

В рамках исследования был представлен опыт разных стран в области политики выхода на пенсию. По результатам данного анализа было выявлено, что в странах Европы государством и работодателями разрабатывается и реализуется большое количество эффективных мероприятий, поддерживающих профессионализацию и постепенный выход на пенсию сотрудников старшего возраста. Лицам предпенсионного возраста может быть свойственен нестабильный эмоциональный фон, связанный с изменением социального статуса и предстоящим прекраще-

нием трудовой деятельности. Мотивация лиц предпенсионного возраста включает в себя социальную вовлеченность, поддержание контактов и профессиональное развитие. Однако, в силу ухудшения когнитивных процессов, связанных с естественными биологическими изменениями в организме, лицам пожилого возраста может быть тяжело осваивать новые высокотехнологичные виды деятельности. Исходя из этого, программы профессионального обучения и повышения квалификации необходимо строить, основываясь на мягких навыках, актуализировать имеющиеся знания и навыки с учетом тенденций развития технического прогресса. Необходимо не просто психологическое сопровождение выхода на пенсию лиц старшего возраста, но и обеспечение их доступными и эффективными условиями профессионализации.

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть, что количество трудоспособных граждан пенсионного и предпенсионного возраста увеличивается, что подтверждают данные статистики, в связи с этим становится очевидным, что потребность в подобных программах психологического сопровождения профессионализации лиц предпенсионного возраста довольно высока.

Библиография

1. Анцыферова Л.И. Психология старости: особенности развития личности в период поздней взрослости // Психологический журнал. – 2011. – Т. 22. № 3. – С. 3.
2. Вотинцева Т.С., Басманова Н.И. Социально-психологические возможности развития профессионального потенциала лиц предпенсионного возраста // Инновационные аспекты социально-экономического развития региона. Сборник материалов научной конференции. – 2019. – С. 130-138.
3. Дедов Н.П., Кохова И.В. Социально-психофизиологические аспекты управления сотрудниками предпенсионного возраста в условиях цифровизации общества // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2019. – Т. 8. № 2А. – С. 60-68.
4. Зарубежный опыт работы с сотрудниками 50+. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.naim.ru/reviews/> – (дата обращения: 02.02.2021).
5. Классификация факторов, влияющих на трудовую активность лиц пожилого возраста. Электронный ресурс. Режим доступа: https://studwood.ru/640024/sotsiologiya/klassifikatsiya_faktorov_vliyayuschih_na_trudovuyu_aktivnost_lits_pozhilogo_vozrasta_ (дата обращения: 02.02.2021).
6. Овчинникова Л.В. Психофизиологическое состояние пожилого человека в период его выхода на пенсию / Л.В. Овчинникова // Вестник южно-уральского государственного университета. Серия: Образование, здравоохранение, физическая культура. – Выпуск №8 (267). – 2012. – С. 22-27.
7. Овчинникова Л.В., Розенфельд А.С. Я-концепция пожилого человека в период выхода на пенсию // Педагогический журнал Башкортостана. Серия: Инновационные технологии образования. – Выпуск №2. – 2020. – С. 72-76.
8. Пенсионный возраст и пенсии в разных странах мира. Ситуация в РФ на сегодня. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://promdevelop.ru/rabota/pensionnyj-vozrast-v-raznyh-stranah-mira-situatsiya-v-rf-na-segodnya/> (дата обращения: 03.02.2021).
9. Пенсионный фонд Российской Федерации. Годовой отчет. Электронный ресурс. Режим доступа: https://pfr.gov.ru/press_center/annual_report/ (дата обращения: 29.01.2021)
10. Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 г. N 3025-р «Об утверждении Специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года и плана мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года».
11. Соколова А.С. Зарубежный опыт организации и содержательного наполнения карьероформирующего обучения в предпенсионном возрасте и пенсионном возрасте; ФБОУ ВО «МГЛУ». – Москва, 2019. – С. 174-180.
12. Старовойтова Л.И. Пожилые в современном обществе: преодоление стереотипов // Человеческий капитал. 2015. №8 (80). С. 108 - 110.

13. Шестакова Е.Е. Занятость лиц старших возрастных групп: европейский опыт использования активных стратегий / Е.Е. Шестакова // Труд за рубежом. – 2009. – №4. – С. 28-33.

14. Федеральная служба государственной статистики. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/search/> (дата обращения: 29.01.2021)

15. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" от 03.10.2018 N 350-ФЗ.

THE PROBLEM OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PERSONS OF PRE-RETIREMENT AND RETIREMENT AGE IN THE CONDITIONS OF THE CURRENT LABOR MARKET

DOI: 10.25629/HC.2021.04.06

Votintseva T.S., Kapranova M.V.

Technological University named after twice Hero of the Soviet Union,
pilot-cosmonaut A.A. Leonov

Abstract. The article presents a comparative analysis of the measures developed and implemented by the state and employers in the framework of pension policy in Russia and in a number of foreign countries (Spain, Denmark, Sweden, etc.), which is relevant in connection with the pension reform of 2019. Presenting statistical data demonstrate the current correlation of the employed population and people over the working age, which has the effect of increasing the extent of the retirement age, and confirm the need for the formation of qualitatively new conditions for the professional implementation of persons of pre-retirement age. Summary conclusions are presented, confirming the need for psychological and social support for elderly people who want to continue working after the onset of retirement age. It is necessary to study the psychological characteristics of pre-retirees, socio-psychological predictors of professionalization of persons of pre-retirement age and the peculiarities of building professionalization programs, professional retraining and training, considering the psychological characteristics of persons of this category. In conclusion, the authors propose to consider the possibility of making adjustments to the existing programs of vocational training and retraining of persons of pre-retirement age, which must be built considering the motivational, adaptive and personal characteristics inherent in persons of pre-retirement age.

Key words: pre-retirement age, professionalization, psychological support for pre-retirees, pension reform, labor market.

References

1. Antsyferova L.I. [Psychology of old age: features of personality development in late adulthood] // *Psychological journal*. - 2011. - Vol. 22. No. 3. - P. 3. In Rus.

2. Votintseva T.S., Basmanova N.I. Sotsial'no-psikhologicheskie vozmozhnosti razvitiya professional'nogo potentsiala lits predpensionnogo vozrasta. *Innovatsionnye aspekty sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona. Sbornik materialov nauchnoi konferentsii* [Socio-psychological opportunities for the development of the professional potential of persons of pre-retirement age. *Innovative aspects of the socio-economic development of the region. Collection of materials of the scientific conference*]. 2019. P. 130-138.

3. Dedov N.P., Kokhova I.V. Sotsial'no-psikhofiziologicheskie aspekty upravleniya sotrudnikami predpensionnogo vozrasta v usloviyakh tsifrovizatsii obshchestva. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Socio-psychophysiological aspects of managing employees of pre-retirement age in the context of digitalization of society. *Psychology. Historical and critical reviews and modern research*]. 2019. Vol. 8. No. 2A. P. 60-68.

4. *Zarubezhnyi opyt raboty s sotrudnikami 50 +* [Foreign work experience with 50+ employees]. URL: <https://www.naim.ru/reviews> (accessed: 02.02.2021).

5. *Klassifikatsiya faktorov, vliyayushchikh na trudovuyu aktivnost' lits pozhilogo vozrasta* [Classification of factors influencing the labor activity of elderly people]. URL: https://studwood.ru/640024/sotsiologiya/klassifikatsiya_faktorov_vliyayuschih_na_trudovuyu_aktivnost_lits_pozhilogo_vozrasta (accessed: 02.02.2021).

6. Ovchinnikova L.V. [Psychophysiological state of an elderly person during his retirement]. *Vestnik yuzhno-ural'skogo gosudarstvennogo universiteta*. Seriya: Obrazovanie, zdravookhranenie, fizicheskaya kul'tura. 2012. Issue No. 8 (267). P. 22-27. In Rus.

7. Ovchinnikova L.V., Rosenfeld A.S. [Self-concept of an elderly person in the period of retirement]. *Pedagogicheskii zhurnal Bashkortostana*. Seriya: Innovatsionnye tekhnologii obrazovaniya. 2020. Issue No. 2. P. 72-76.

8. *Pensionnyi vozrast i pensii v raznykh stranakh mira. Situatsiya v RF na segodnya* [Retirement age and pensions around the world. The situation in the Russian Federation today]. URL: <https://promdevelop.ru/rabota/pensionnyj-vozrast-v-raznyh-stranah-mira-situatsiya-v-rf-na-segodnya/> (accessed: 03.02.2021).

9. *Pensionnyi fond Rossiiskoi Federatsii. Godovoi otchet* [Pension Fund of the Russian Federation. Annual report]. URL: https://pfr.gov.ru/press_center/annual_report/ (accessed: 01/29/2021).

10. Order of the Government of the Russian Federation of December 30, 2018 N 3025-r "On approval of the Special program of vocational training and additional vocational education for citizens of pre-retirement age for the period until 2024 and an action plan for organizing vocational training and additional vocational education for citizens of pre-retirement age for the period until 2024". In Rus.

11. Sokolova A.S. *Zarubezhnyi opyt organizatsii i sodержatel'nogo napolneniya kar'eroformiruyushchego obucheniya v predpensionnom vozraste i pensionnom vozraste* [Foreign experience in the organization and content of career-forming education at pre-retirement age and retirement age]. FBOU VO "MGLU". Moscow, 2019. Pp. 174 - 180.

12. Starovoitova L.I. [Elderly in modern society: overcoming stereotypes]. *Chelovecheskii kapital*. 2015. No. 8 (80). P. 108-110. In Rus.

13. Shestakova E.E. [Employment of persons of older age groups: European experience of using active strategies]. *Trud za rubezhom*. 2009. No. 4. P. 28-33. In Rus.

14. Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru>. In Rus.

15. Federal Law "On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation on the Appointment and Payment of Pensions" dated 03.10.2018 N 350-FZ. In Rus.