

УДК 37.014

DOI: 10.25629/НС.2021.12.59

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Гнездилов Г.В.<sup>1,2</sup>, Рожкин А.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Институт мировых цивилизаций

<sup>2</sup>Открытый университет экономики, управления и права

**Аннотация.** В данной статье раскрываются психологические трудности, препятствия трудоустройства специалистов предпенсионного возраста, особенности развития адаптивных способностей, диагностика готовности к трудоустройству. Рассматриваются психологические ресурсы, необходимые для трудоустройства. Говорится о роли переподготовки и образования для успешного трудоустройства, о дискриминации по возрасту и умению её преодолевать. О проблеме занятости глазами работодателей, о необходимости показывать им свои преимущества. О формировании психологии победителя в конкурентной борьбе за рабочее место. Даются рекомендации для раскрытия трудового потенциала предпенсионеров и успешной конкуренции на рынке труда, которые помогут при трудоустройстве.

**Ключевые слова:** рынок труда квалифицированных специалистов, трудоустройство, карьера, предпенсионный возраст, психологические особенности трудоустройства, формирование психологии победителя в конкурентной борьбе за рабочее место.

### Введение

В условиях всемирного кризиса продолжается сокращение рабочих мест в развитых странах, в том числе и в России. По некоторым оценкам порядка 60% предпенсионеров вынужденно не работают. Свертывание сферы производства и услуг в связи с пандемией привело к резкому сокращению рабочих мест и обострению конкуренции на рынке труда. Высокие адаптивные способности, жизненная мудрость сотрудников предпенсионного возраста становятся важным критерием их трудоустройства и эффективной производственной деятельности. Им приходится не только осваивать новые информационные технологии, но и активизировать свои психофизиологические ресурсы для успешного решения этих задач. Целью статьи является анализ проблем трудоустройства лиц предпенсионного возраста в России и определение направлений психологической работы по решению данных проблем.

И в XXI веке в трудоустройстве продолжают действовать неэффективные шаблоны из XX века: что пенсия – это «безмятежный отдых»; что «работа на всю жизнь»; что «государство должно предоставить трудовые вакансии». Эти шаблоны сейчас не работают. Скорее наоборот: государство, предприятия, служба занятости, не будут проявлять особой заинтересованности в подготовке и трудоустройстве человека предпенсионного возраста. Человек предпенсионного возраста не является кадровым ресурсом развития экономики. Работодатели более склонны принимать молодых работников, чем опытных и сложившихся, хотя у старых работников есть такие конкурентные преимущества – как: ответственность, жизненный опыт, профессионализм, исполнительность, честность, порядочность, обучаемость. Ситуация усугубляется существующей сегодня в России моделью трудовой занятости населения, во многом опирающейся на негласный «возрастной ценз» при трудоустройстве и планировании карьеры – людям старше 45 лет часто сложно найти работу в соответствии с уровнем их квалификации и опытом [1].

По мнению исследователей, «с дискриминацией по возрасту некоторые сотрудники стелкиваются, начиная уже с 45 лет... Порядка 20–25 % предпенсионеров могут находиться в «серой зоне», то есть трудоустроены неофициально» [2, 3]. Возрастные ограничения при приёме

на работу появляются задолго до предпенсионного возраста. Многие работодатели указывают одним из необходимых условий при приеме на работу возраст до 45 лет в рекламе вакантных мест в своих организациях. Это возрастное ограничение является первым фактором отказа при приеме на работу. Однако, психологические исследования Садковой И.В. показывают, в возрасте 49-60 лет максимально раскрывается потенциал, человек избавился от комплексов, нашел место в жизни, стремится максимально реализовать себя и прочувствовать мир вокруг себя. В условиях конкуренции появляются новые комплексы [4].

Анализируя сайты, размещающие объявления о вакансиях, авторы столкнулись с тем, что многие работодатели указывают одним из необходимых условий при приеме на работу возраст до 45 лет. Это возрастное ограничение является первым фактором отказа при приеме на работу. Следует отметить ещё один необычный или удивительный факт, что на некоторые вакансии в рекламе прямо указано – принимаем старше 45 лет, как правило, это реклама вакансий с низкой оплатой труда, что является особой формой дискриминации.

Как показали результаты корреляционного анализа Чистовой Е.В., на текущий момент российский рынок труда не испытывает серьезной потребности в увеличении занятости населения за счет предпенсионеров и пенсионеров. Спрос на труд пенсионеров является минимальным, что отражается в уровне их оплаты труда и отраслевой структуре занятости [5].

Как отмечает Козлов В.В. в своей монографии, «Мировой пандемический кризис стал крупнейшим событием человеческой цивилизации и его психологическое воздействие многократно превосходит опасность коронавируса для людей. В условиях эпидемии эмоциональные реакции и переживания людей могут включать страхи потери средств к существованию, отсутствие возможности работать в условиях изоляции, отсутствие возможности трудоустроиться, увольнение с работы» [6].

Рассмотрим основные психологические препятствия для трудоустройства людей предпенсионного возраста.

Проблему трудовой занятости предпенсионеров и пенсионеров глазами работодателей исследовала Садкова И.В. Значительная часть работодателей (42%), оценивают долю работников старше 45 лет менее 10%, ещё 36% работодателей оценивают долю предпенсионеров в 20-40%. Работников пенсионного возраста в подавляющем большинстве организаций – менее 10%. По мнению работодателей, основными причинами такого положения дел являются: проблемы со здоровьем, утрата квалификации и нежелание ее повышать (особенно в связи с появлением новых технологий, например, цифровых), снижение профессиональной мобильности и гибкости, правовая неграмотность, то есть особенности организма и личности самих работников. Важной причиной низкой занятости людей в возрасте становится наличие негативных стереотипов работодателей по отношению к пожилым. Сами работодатели отмечают склонность принимать на работу более молодых, мобильных и готовых учиться работников (в 45% случаев), нежели опытных, но «сложившихся» как личности и профессионалы людей. При этом более половины (52%) работодателей считают, что производительность труда работников не снижается к 50–55 годам, практически каждый десятый работодатель (11% опрошенных) отмечает, что производительность труда не зависит от возраста, а скорее определяется уровнем здоровья. По мнению работодателей, конкурентными преимуществами работников предпенсионного возраста являются ответственность, опыт, профессионализм, высокая работоспособность, исполнительность, честность, порядочность, обучаемость. Таким образом, наблюдаются явные противоречия: 1) с одной стороны, работодатели ценят те профессионально-важные качества в работниках, которые формируются в результате достижения ими личностной зрелости и опыта; с другой – ограниченно стремятся принимать на работу людей в возрасте, у которых эти качества присутствуют в достаточной мере; 2) с одной стороны, работодатели отмечают, что с возрастом пожилые работники снижают способность к профессиональной мобильности и активности, с другой – отмечают, что производительность труда практически не зависит от возраста и не снижается ко времени выхода работника на пенсию. В отличие от

работодателей, рядовые работники допенсионного возраста более лояльно относятся к занятости пенсионеров, отмечая, что это возможно при высоком уровне профессионализма и технической оснащенности рабочего места [4].

Почему работодатели не хотят принимать на работу людей предпенсионного возраста? Многие из них считают, что люди, старше 45 лет, не способны работать в полную силу, они могут чаще болеть и уходить на больничный, они могут сопротивляться переменам, различным нововведениям. Некоторые из них, по мнению работодателя, не смогут выдержать темп работы и ненормированный рабочий день [7]. Для работодателей человек старше 50 лет – это человек, которому недалеко до пенсии, и поэтому у работодателя складывается ощущение, что этот человек не будет работать в полную силу, не будет полностью отдаваться работе, что ему некуда расти, т.к. карьерный рост его не очень-то и интересует. Такое заблуждение работодателей влечет за собой трудности при устройстве на работу [8]. «Человек не может устроиться на работу по причине предпенсионного возраста. Здоровый, адекватный, образованный – никому на рынке труда просто не нужен. Ему отказывают либо говорят, что вакансия «уже не актуальна», как только в резюме видят цифру «59» в графе «возраст» [9].

В целях предотвращения нежелательных социальных последствий, которые могли быть вызваны принятием пенсионной реформы, Правительством РФ был принят ряд организационно управленческих решений. Трудовым кодексом РФ, статьей 3 запрещена дискриминация по возрасту. Размещение о вакансиях с ограничением прав или установлением преимуществ по возрасту также запрещены. Согласно Уголовному кодексу РФ, статьи 144.1 предусмотрена ответственность работодателей за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста. Это и установление уголовной ответственности работодателя за необоснованное увольнение предпенсионеров либо отказ в приеме на работу (штрафы на сумму до 200000 руб., либо в размере зарплаты (иного дохода) за период до 1,5 лет; либо привлечение к обязательным работам на срок до 360 часов /ст. 144.1 УК РФ/); установление максимального размера пособия по безработице (с 01.01.2019 г. – 11280 руб.) и возможного срока выплаты в течение одного года [10]. Несмотря на это, потенциальные работодатели идут на различные уловки и обходят закон об ответственности за отказ принимать сотрудников предпенсионного возраста.

Федеральная программа «Старшее поколение», в рамках которой реализуется профессиональное обучение предпенсионеров, рассчитана на шесть лет (с 2019 г по 2024 г.). По ее завершении планируется обучить, 450 тысяч человек. Соизмеряя эту цифру с общей численностью предпенсионеров, проживающих в России, 10,1 млн. человек (данные приведены по состоянию на 1 января 2019 г.), из них 4,3 млн. мужчин и 5,8 млн. женщин предпенсионного возраста) [11]. Можно уже сегодня обнаружить, что большая часть лиц предпенсионного возраста не смогут воспользоваться этой программой, предоставляемой государством.

Несмотря на принятые постановления и законы, направленные на создание условий для сохранения предпенсионерами трудовых мест и недопущение дискриминации по возрасту; реализацию программ по обучению, переобучению, повышению квалификации предпенсионеров за счет государства, определенная часть представителей данного контингента граждан на рынке труда занимает неустойчивое маргинальное положение. Объясняется это, на наш взгляд, объективными и субъективными причинами. К объективным причинам следует отнести всеобщее повышение требований ко всем работникам в условиях информационного общества и цифровой экономики; ограничение на рынке труда рабочих мест; изменение рынка профессий. К субъективным – состояние здоровья, способности, возможности и желание индивидов осваивать новые технологии и повышать свой уровень знаний.

В исследовании Сидорчук Т.А., к основным проблемам, затрудняющим трудоустройство людей предпенсионного возраста, респонденты отнесли: отсутствие желаемых вакансий – 72%, компьютерную неграмотность – 70%, низкую предлагаемую заработную плату – 34%, отсутствие квалификации – 24%, отсутствие информационной поддержки и рекламы – 20%, проблемы со здоровьем – 4%. Но при этом: пройти бесплатно профессиональное обучение (пе-

реподготовку) или курсы повышения квалификации по направлению службы занятости отказались 82% респондентов, повысить квалификацию по имеющейся профессии (специальности) согласились только 13%, переобучиться на новую профессию – только 6%. К основным психологическим проблемам, затрудняющим трудоустройство людей предпенсионного возраста, респонденты отнесли: негативное эмоциональное состояние, слабую социально-психологическую поддержку со стороны ближайшего окружения и возрастную дискриминацию. Исследования эмоционального состояния респондентов и их познавательных процессов показали, что у 78% респондентов предпенсионного возраста, стоящих на учете в Центре занятости, были обнаружены явные признаки депрессии, и только 22% респондентов находится на границе нормы. По результатам исследования когнитивных нарушений выявление признаков раннего проявления заболевания Альцгеймера показало, что 56 % не имеют нарушений когнитивных функций; 33% имеют предметные нарушения, 11% – деменцию легкой степени выраженности. Сравнительное исследование межпоколенческой конкурентоспособности на современном рынке труда показало, что только 30% пожилых респондентов не боятся конкуренции с молодыми, 70% боятся возрастной дискриминации [12].

Среди основных видов помощи, которую хотели бы получать пожилые респонденты от службы занятости, были названы: 92% хотели получить помощь в подборе рабочего места, 6% – пройти переобучение, 10% – получить психологическую поддержку. По результатам исследования [12], пожилые соискатели не удовлетворяют в службах занятости свой основной запрос – подбор рабочего места. В службе занятости нет дополнительных вакансий. Тем не менее, соискатели получают социальную поддержку и снижение уровня тревожности, большую адаптацию, большую адекватную оценку состояния рынка труда и наличия рабочих мест.

Авторы считают необходимой задачей создание комплексной программы переподготовки и психологического сопровождения специалистов предпенсионного возраста. И в настоящее время создается такая программа, которую считаем необходимо внедрить в службах занятости.

По мнению некоторых авторов, в условиях рыночных отношений каждый человек должен быть психологически готов к потере прежней работы или к поиску новой, более интересной работы [13]. Хорошей работой можно считать такую, которая посильна, интересна, дает необходимый доход, обеспечивает общественное признание (престижность) и чувство безопасности (стабильность). Ответить на вопрос: «Какая работа нужна именно вам»? лучше всего может сам безработный. Главным мотивом и одновременно целью поиска работы, должен быть выбор такого дела, заниматься которым будет для человека счастьем. На это должна быть нацелена программа психологического сопровождения безработных при поиске работы. Психологическое обеспечение представляет собой совокупность специфических мероприятий по формированию, укреплению и развитию тех качеств специалиста, которые обеспечивают психологическую устойчивость и готовность выполнять стоящие перед ним задачи на основе оптимального соответствия личностных мотивосмыслов целям этой профессиональной деятельности. В условиях рыночных отношений, безработный специалист, как ранимый и незащищенный человек, нуждается во всесторонней психологической поддержке и помощи [13].

Организация психологического сопровождения пожилого человека, пишет Ермолаева М.В., должна учитывать индивидуальные характеристики геронтогенеза, тип старения и особенности личностного самоопределения пожилых людей [14].

Молодые и пожилые работники не являются конкурентами [15]. Между двумя возрастными группами на рынке труда существует синергия: повышение уровня занятости пожилых приводит к снижению безработицы среди молодежи, а рост занятости одной группы положительно влияет на занятость другой. Возможности прямой конкуренции между этими двумя группами серьезно ограничены как со стороны предложения труда, так и со стороны спроса. Прямая конкуренция будет возникать у каждой из этих групп с работниками среднего возраста, но не между собой. Полученные результаты согласуются с выводами зарубежных исследований. Занятость и шире статус на рынке труда, определяются, прежде всего, уровнем образования [15].

Статистика по Европе, США и Канаде отчетливо демонстрирует, что с ростом уровня образования повышается доля занятых и снижается доля экономически неактивных [16].

Проведенный Агранович М.Л. анализ состояния и динамики шансов на занятость работников старших возрастов показал, что уровень экономической активности населения пенсионного возраста, особенно мужчин, существенно ниже среднего значения этого показателя, что ожидаемо, но мужчины и в предпенсионном возрасте также менее экономически активны, чем население в возрасте 25–64 лет в целом [17]. У наиболее образованных групп работников предпенсионного возраста шансы на занятость такие же или лучше, чем в среднем для всех работников в возрасте 25–64 лет. Эта проблема достаточно актуальна и для России. Оказывается, при трудоустройстве, на предпенсионных работников и работников – пенсионеров, сильно влияет социальный статус, профессиональный статус и располагаемый доход. Чем выше социальный статус, тем выше желание работников продолжать работу. Также большое влияние на процесс трудоустройства оказывают психосоциальные факторы: значимость работы; мотив генеративности (важность работы, дающая возможность контактировать с представителями молодых поколений, делиться с ними знанием и опытом); отношение к пенсии; черты характера. Чем выше образование, тем выше доля занятых на рынке труда в Европе, США, Канаде и в РФ. Шансы на занятость наиболее образованных работников предпенсионного возраста – такие же, или даже лучше, чем в более востребованном возрасте [17].

Профессиональное развитие в пожилом возрасте во многом определяется личностным фактором. Главной ценностью для опрошенных людей пожилого возраста выступает сам труд, возможность осуществлять привычку к труду, которая стала насущной потребностью. Скорее всего, в пожилом возрасте работающие люди испытывают ощущение самореализации, от этого значительно возрастает их самооценка и повышается значимость в глазах социума. Участвовать в общественно полезной деятельности возможно, например, в рамках волонтерства и в других социальных программах. Работа в этом возрасте позволяет реализовать потребность в общении, так необходимую для человека, что тоже отмечают респонденты как значимый фактор.

Александрова М.Д. выделяет следующую классификацию факторов трудоустройства: «Х» – хочет, не хочет; «М» – может, не может; «Н» – нужен, не нужен; и фактор «О» – образование. Чем выше образование, тем большее значение духовных ценностей при желании работать, хотя духовные ценности присутствуют во всех категориях образования. Кроме «хочет» работать, «нужен» и «мочь» работать по своим психофизиологическим и профессиональным качествам, и быть нужным в данном месте, существует серьезная и неоднозначная корреляция. Исследование отметило, у людей со средним образованием общечеловеческие ценности занимают 70%, материальные 30%, у людей с высшим образованием роль общечеловеческих ценностей возрастает до 81%. Причем, часто цель материальных ценностей – помочь внукам [18].

С ростом образования не просто повышается уровень общих умственных способностей, но и повышается вариативность распределения по уровням общих умственных способностей, т.е. фактор образования оказывает большее влияние на когнитивную сферу личности, нежели возраст сам по себе. Результаты исследования позволяют сделать вывод, что люди с высшим образованием имеют всё необходимое на рынке труда [19].

Привычная жизненная стратегия «работа на всю жизнь», становится всё менее актуальной. Законы рынка приводят к ликвидации целых предприятий и отраслей, казавшимися «вечными». Смена профессий становится серьезным экзистенциальным выбором, и, всё возрастающей насущной составляющей успешной жизненной стратегии. Происходит реформирование организаций, например, вузов, их перевод в новые районы страны, требует принятие решений о переходе в новые учебные заведения, например, ближе к дому. Психологические ресурсы, способствующие смене профессии: осмысленность жизни; готовность к изменениям; психологическая устойчивость к воздействиям психогенных факторов ситуаций деятельности; самоэффективность, личная готовность к переменам и копинг-стратегии. У сменивших профессии число взаимосвязей по шкалам методик «Осмысленность жизни», «Жизнестойкость», «Личностная готовность к переменам» – больше. Чем выше «жизнестойкость», тем больше вероятность смены профессии [20].

Казиева Н.Н. исследовала психологические характеристики клиентов кадровых агентств с различным уровнем личностно-профессиональных притязаний. Люди предпенсионного возраста преобладают в группе с низким уровнем притязаний при трудоустройстве, причем, у людей с высшим образованием, уровень притязаний выше, чем в целом по группе. Сопоставление уровней личностных притязаний и уровней тревожности – безмятежности личности привело к получению обратной связи: высокие притязания сочетаются со значимой долей лиц, имеющих высокую безмятежность и низкую тревожность (61,2 %), а низкие притязания сочетаются со значительной долей лиц, имеющих высокую тревожность (49,8 %). Подобная связь установлена при сопоставлении уровней личной и ситуативной тревожности респондентов по методике Спилбергера-Ханина: среди лиц с низким уровнем притязаний 50,1 % имеют высокий уровень тревожности, среди лиц с высоким уровнем притязаний – 51,8 % с низким уровнем тревожности. Между уровнем притязаний и остальными изученными у клиентов кадровых агентств психологическими характеристиками – идентичностью личности в сфере внутреннего мира по Урбанович, социально-психологической адаптацией по Роджерсу – Даймонду, самопринятием по Роджерсу – Даймонду, уровнем самооценки по Дембо-Рубинштейн, мотивацией избегания неудач и стремления к успеху по Элерсу – обнаруживается прямое (положительное) статистически значимое соответствие. Анализ полученного распределения показывает, что у лиц с высоким уровнем личностно-профессиональных притязаний уровень удовлетворенности занятым местом работы значительно ниже, чем у лиц с низким уровнем удовлетворенности. Данная особенность может быть детерминирована тем, что лица с высоким уровнем притязаний, даже удовлетворенные сделанным выбором, достаточно быстро утрачивают эту удовлетворенность и обозначают перед собой новые более привлекательные цели. Таким образом, с уровнем личностных притязаний клиентов кадровых агентств, связан ряд их объективных (пол, опыт поиска работы, профессиональный потенциал) и субъективных (доминантность, тревожность, идентичность личности в сфере внутреннего мира, социально-психологическая адаптация, самопринятие, самооценка, мотивация избегания неудач и стремления к успеху) характеристик. Основываясь на результатах фиксации одного из характерных проявлений личности можно построить прогноз свойственного ей уровня притязаний: – лицам мужского пола, активного трудоспособного возраста, уже достаточно длительный период ищущим работу, обладающим высокой доминантностью, идентичностью в сфере внутреннего мира, социально-психологической адаптацией, самопринятием, самооценкой, мотивацией достижения свойственны высокие личностно профессиональные притязания; – лицам женского пола, предпенсионного возраста, не имеющим опыт поиска работы, с высокой личностной тревожностью и преобладанием мотивации избегания неудач над достижением успеха свойственны низкие личностно-профессиональные притязания [21].

Проведенный авторами опрос с использованием ГуглФорм на выборке из 67 человек различного возраста, работающих и безработных, показал следующие результаты. «Хочу работать» отметили 50% опрошенных, «хочу работать при наличии достойной работы» отметили 37% опрошенных, и только 12% «не хотят работать» по разным причинам. Основным мотивом работы: деньги, интересная работа, полезность людям указали 55%, 55%, и 52% опрошенных соответственно. Готовность к смене профессии высказали 67,2%. Готовность снизить ожидания по оплате и статусу высказали 53,7%. Достойной работой для себя 68,7% назвали высокую зарплату, 67,2% – пользу для людей, 25,4% – высокий статус работы. Оценили себя как очень хороший работник 82,1%. Из разнообразных ответов на вопрос – что мешает трудоустроиться, можно сделать вывод, что при наличии готовности к конкуренции на рынке труда и активного поиска работы – ничего не мешает.

Чтобы избежать проблем отказа в трудоустройстве, необходимо приложить максимум усилий и постараться доказать работодателю, что он может приобрести действительно ценного сотрудника. Для этого необходимо сформировать у соискателей вакантных мест в предпенсионном и пенсионном возрасте установку на победу в конкурентной борьбе за необходимое вакантное место.

### Заключение

Что делать для успешной конкуренции на рынке труда специалистам предпенсионного возраста? Государство, предприятия, бизнес, службы занятости, не будут проявлять особой заинтересованности в подготовке человека предпенсионного возраста, в его трудоустройстве. Он не является кадровым ресурсом развития экономики, поэтому и предлагается службам занятости специально разработанная программа психологического сопровождения трудоустройства этих категорий соискателей вакантных мест. Ее реализация позволит преодолеть трудности в трудоустройстве. Главной целью психологического сопровождения безработных в этом возрасте является целенаправленные усилия на формирование у них профессиональной и психологической готовности к выполнению новых профессиональных функций в условиях новой трудовой деятельности. Для ищущего работу важно постоянное измерение уровня своего успеха в сравнении с другими. Поиск новой работы идет в условиях жесткого конкурентного состязания, безработные ревниво относятся к достижениям друг друга, так как часто победа одного – это исчезновение возможности для другого. Они должны пристально изучать особенности конкурентов, методы их деятельности по поиску вакантных мест, сильные и слабые стороны, намерения и решения.

Основные психологические препятствия в трудоустройстве: плохое эмоциональное состояние, 78% респондентов предпенсионного возраста, стоящих на учете в центре занятости, имеют явные признаки депрессии; слабые стрессоустойчивость, самооценка, уверенность, гибкость, слабая мотивация на дальнейшую активную деятельность.

Решающее значение в трудоустройстве принадлежит самому человеку, который должен стать практическим психологом самому себе, чтобы преодолеть конфликтующие реальности. Необходимо поднимать психологические компетенции, развитие рефлексии жизнедеятельности, формирование ауто-компетентности, умение саморегуляции психических состояний.

Правила, которые помогут лицам старших возрастов при трудоустройстве на новую работу:

- при трудоустройстве людям предпенсионного возраста необходимо адекватно оценивать себя, свои способности и возможности, а также происходящую ситуацию. Не бояться учиться новому, проходить различные курсы переподготовки или повышения квалификации;
- при прохождении собеседования очень важно произвести первое впечатление на работодателя или его представителя. Если за плечами огромный опыт работы и возраст, не нужно вести себя на собеседовании свысока, даже если потенциальный работодатель моложе;
- четко понимать, какую работу хочется найти и сколько хочется зарабатывать (часто люди в возрасте пишут, что готовы выполнять любую работу, и этим занижают свою цену на рынке);
- грамотно составлять резюме, указывать в резюме свои уникальные знания и навыки;
- искать работу активно: обращаться в агентства, просматривать интернет-сайты и газетные объявления.

Результаты исследования позволяют сделать вывод, что специалисты с высшим образованием имеют всё необходимое на рынке труда.

### Библиография

1. Бушкова-Шиклина Э.В., Старикова М.М. Пенсия: что дальше? К проблеме занятости пенсионеров и повышения пенсионного возраста // Вестник ВятГУ. – 2014. – № 12. – С. 19-24.
2. Незаслуженный отдых: 60 % граждан предпенсионного возраста не работают // Известия. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://iz.ru/915211/anna-ivushkina/nezasluzhennyi-otdykh-60-grazhdan-predpensionnogo-vozrasta-ne-rabotaiut> (дата обращения: 10.02.2020).
3. Николенко Н.А. Самозанятость граждан предпенсионного возраста в условиях формирования цифрового общества // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2020. – № 1. – С. 35-42.

4. Садкова И.В. Особенности трудоустройства людей предпенсионного возраста // Human Progress. – 2019. – Том 5. – № 2.
5. Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда России // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 10-2. – С. 155-162.
6. Козлов В.В. Психология пандемии. Монография // Ярославль, МАПН, РПФ «Титул», 2021. – 114 с.
7. Козина И.М., Зангиева И.К. Возрастная дискриминация при приеме на работу. – М.: Институт экономики РАН, Москва, 2014. – 152 с.
8. Макарова Е.Ю. Субъективно переживаемая возрастная дискриминация / Современная психология: материалы V Междунар. науч. конф. – Казань: Бук, 2017. – С. 54-60.
9. Егоров, И. Пожинаем первые плоды пенсионной реформы [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://kprf-chel.ru/2018/11/21/igor-egorov-pozhinaem-pervye-plody-pensionnoj-reformy/> (дата обращения: 01.02.2019).
10. Об отнесении граждан к категории лиц предпенсионного возраста с 01.01.2019 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/branches/voronezh/news~2018/12/27/173579> (дата обращения: 28.01.2020).
11. Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.government.ru> Правительство России»35283. (дата обращения: 27.01.2020).
12. Сидорчук Т.А., Сидорчук М.А. Психолого-педагогические аспекты переобучения людей предпенсионного возраста // Педагогика и психология образования. – 2019. – № 4. – С. 149-159.
13. Гнездилов Г.В. Психологическое обеспечение поиска работы. – М.: СГА, 2002. –С. 10.
14. Ермолаева М.В. Психолого-педагогическое сопровождение пожилого человека: субъектный подход: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Ермолаева Марина Валерьевна. М.: МПСИ, 2010.
15. Ляшок В. Ю., Рошин С. Ю Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2017. – № 1(33). – С. 117–140.
16. Banerji A., Saksonovs S., Lin H., Blavy R. Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions. International Monetary Fund, Staff Discussion Notes. – No 14. – 2014.
17. Агранович М.Л. Оценка шансов на занятость работников пенсионного и предпенсионного возрастов // Экономическая политика. – 2019. – № 2. – С. 90-109.
18. Александрова М.Д. Пожилой человек и проблемы профессиональной занятости. К истории вопроса // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. – 2014. – № 2. – С. 87-96.
19. Гибова И.М. Особенности общих умственных способностей лиц предпенсионного и пенсионного возрастов с различным уровнем образования // Ученые записки университета Лесгафта. – 2017. – № 4 (146). – С. 282-286.
20. Батурина Н.В., Батурич Н.А., Плакида Е.И. Психологические ресурсы лиц, сменивших профессию // Психология. Психофизиология. – 2018. – № 3. – С. 96-102.
21. Казиева Н.Н. Психологические характеристики клиентов кадровых агентств с различным уровнем личностно-профессиональных притязаний // Известия ДГПУ. Психолого-педагогические науки. – 2017. – № 2. – С. 5-11.

**Гнездилов Геннадий Валентинович.** Кандидат психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии, главный научный сотрудник. E-mail: [gnezdilov@mail.ru](mailto:gnezdilov@mail.ru).

**Рожкин Александр Владимирович.** Аспирант кафедры психологии. E-mail: [av.strannik@gmail.com](mailto:av.strannik@gmail.com).



**PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PROFESSIONAL RETRAINING AND  
EMPLOYMENT OF SPECIALISTS OF PRE-PENSION AGE DURING  
PANDEMIC PERIOD**

**Gnezdilov G.V.<sup>1,2</sup>, Rozhkin A.V.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Institute of world civilizations

<sup>2</sup>Open University of Economics, Management and Law

**Abstract.** This article reveals psychological difficulties, obstacles to the employment of specialists of pre-retirement age, features of the development of adaptive abilities, diagnostics of readiness for employment. Psychological resources necessary for employment are considered. It talks about the role of retraining and education for successful employment, about age discrimination and the ability to overcome it. About the problem of employment through the eyes of employers, about the need to show them their advantages. About the formation of the psychology of the winner in the competition for the workplace. Recommendations are given for the disclosure of the labor potential of pre-retirees and successful competition in the labor market, which will help with employment.

**Key words:** labor market of qualified specialists, employment, career, pre-retirement age, psychological characteristics of employment, formation of the psychology of the winner in the competition for the workplace.

**Gnezdilov Gennady Valentinovich.** PhD in Psychology, professor, professor of the Department of Psychology, chief researcher. E-mail: ggnezdilov@mail.ru.

**Rozhkin Alexander Vladimirovich.** Postgraduate student of the Department of Psychology. E-mail: av.strannik@gmail.com