



The potential of lifelong learning of senior citizens to fill the lack of human resources in the region

A. A. Vlasova¹, G. L. Shamatonova¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2412-6519-2024-4-468-477

Research article
Full text in Russian

The aging of the population is a common trend for economically developed countries, including Russia – every fourth resident of the country is at retirement age, which is 36.9 million people. The increase in the dependency burden on the economically active population, health and social care systems due to the aging of the population is becoming a new challenge for the modern economy.

To activate income stream opportunities, it is necessary to bridge the gap between their competencies and the needs of the modern labor market.

Lifelong learning is seen by additional people not only as a factor in their social development, reducing loneliness and improving cognitive function, but also as a key aspect of economic and economic development in the face of increasing labor shortages. Retraining and retraining of pensioners are the most relevant measures for their better inclusion in the modern labor market and compliance with the requirements of the post-industrial economy.

Keywords: lifelong education; active longevity; pre-retirees; the elderly; the labor market; national project; lack of human resources

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Vlasova, Alexandra A. | E-mail: fspn@bk.ru
ORCID iD: 0000-0001-6335-4154
Cand. Sc. (Politics), Associate Professor

Shamatonova, Galina L. | E-mail: gshamatonova@mail.ru
ORCID iD: 0000-0002-4446-8276
Cand. Sc. (Politics), Associate Professor

Funding: Yaroslavl State University (project VIP-020).

For citation: Vlasova A. A., Shamatonova G. L. The potential of lifelong learning of senior citizens to fill the lack of human resources in the region // *Social'nye i gumanitarnye znaniya*. 2024. Vol. 10, No. 4. P. 468-477. (in Russ.)



Потенциал непрерывного обучения пожилых граждан для восполнения дефицита кадров в регионе

А. А. Власова¹, Г. Л. Шаматонова¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2412-6519-2024-4-468-477
УДК 316

Научная статья
Полный текст на русском языке

Старение населения является общим трендом для экономически развитых стран, в том числе и для России. Увеличение иждивенческой нагрузки на экономически активное население, систему здравоохранения и социального обслуживания из-за старения населения становится новым вызовом для современной экономики. Однако изменения в качестве жизни, достижения медицины и трансформация характера труда позволяет людям продолжать активную трудовую деятельность во все более старшем возрасте, что способствует формированию потенциала восполнения дефицита рабочей силы в будущем за счет вовлечения представителей этой возрастной группы в активную экономическую деятельность и имеет значительные экономические выгоды. Для актуализации потенциала пожилых работников необходимо преодолеть разрыв между их компетенциями и требованиями современного рынка труда.

Обзор результатов эмпирических исследований показывает, что переобучение и переквалификация пенсионеров способствуют их более успешной интеграции в рынок труда, тем самым способствуя психологическому благополучию и социальной активности старшего поколения. В рамках представленного анализа особое внимание уделяется существующим программам государственной поддержки обучения пожилых людей, в том числе проектам в рамках национального проекта «Демография». Рассматриваются примеры успешных практик и необходимая правовая база для реализации этих инициатив в России, в том числе опыт Ярославского государственного университета по реализации программы «Содействие занятости».

Ключевые слова: непрерывное обучение; активное долголетие; предпенсионеры; пожилые люди; рынок труда; национальный проект; дефицит кадров

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Власова, Александра Александровна | E-mail: fspn@bk.ru
ORCID iD: 0000-0001-6335-4154
Кандидат политических наук, доцент, заведующий кафедрой социальных технологий

Шаматонова, Галина Леонидовна | E-mail: gshamatonova@mail.ru
ORCID iD: 0000-0002-4446-8276
Кандидат политических наук, доцент, доцент кафедры социальных технологий

Финансирование: ЯрГУ (проект VIP-020 «Трудовые, финансовые, здоровьесберегающие стратегии представителей разных возрастных групп в условиях реформирования пенсионной системы в России»).

Для цитирования: Власова А. А., Шаматонова Г. Л. Потенциал непрерывного обучения пожилых граждан для восполнения дефицита кадров в регионе // Социальные и гуманитарные знания. 2024. Том 10, № 4. С. 468-477.

© ЯрГУ, 2024

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Цель данной статьи – на основе эмпирического социологического исследования определить потребность в непрерывном обучении пожилых граждан в условиях старения населения для регионального рынка труда.

Старение населения – общий тренд в странах, которые принято относить к экономически развитым. В течение следующих нескольких десятилетий число взрослых старше 65 лет в мире удвоится и достигнет 1,6 миллиарда человек [1]. Россия не является исключением: возрастная пирамида наглядно демонстрирует превалирование в структуре населения людей старшего возраста. Согласно принятым в международном сообществе стандартам, население России можно отнести к старым (доля людей в возрастах 65 лет и более во всем населении превышает 7 %). Каждый четвертый житель России (36,9 млн. человек на 1 января 2021 г.) – в пенсионном возрасте [2].

Одна из основных проблем старения населения заключается в увеличении иждивенческой нагрузки на работающее население, систему здравоохранения и социального обслуживания, особенно в условиях распределительной и распределительно-накопительных пенсионных систем, при которых бюджет различных фондов пенсионных выплат работникам, уже завершившим свою трудовую деятельность, пополняется за счет взносов экономически активного населения.

С другой стороны, существенные изменения в качестве жизни большей части населения, достижения современной медицины, а также изменения в характере труда (снижении роли физического труда и возрастание роли труда умственного) приводят к принципиальной возможности продолжать активную трудовую деятельность людям все более старших возрастных когорт. Формируется концепция активного долголетия, а современные условия труда позволяют реализовывать накопленный трудовой потенциал людям, которые в условиях преимущественно физического труда уже не могли бы выполнять свои трудовые функции. Как отмечает автор книги Сьюзен Уилнер Голден «Этап (не возраст): как понимать и служить людям старше 60 лет – самому быстрорастущему и динамичному рынку в мире», концепция «учиться, зарабатывать и выходить на пенсию» больше не имеет смысла, когда люди проживают почти 100-летнюю жизнь, а сама трудовая деятельность занимает более 60 лет [3, с. 12].

В отчете Института здравоохранения McKinsey (МНИ) «Старение с целью: почему важно значимое взаимодействие с обществом», опубликованном в 2023 году, отмечается, что участие пожилых в жизни общества имеет огромную экономическую выгоду: это может поднять национальный ВВП на 2–15 %, а также обеспечить до 100 миллиардов дополнительных часов волонтерской детальности [4, с. 8].

В условиях тотального дефицита рабочей силы в развитых и развивающихся странах пожилое поколение может оказаться одним из ключевых ресурсов его восполнения. Так, в октябре 2023 года Росстат зафиксировал рекордно низкий уровень безработицы – 2,9 % [2] (минимальное значение за период наблюдений показателя с 1991 года). Сейчас на рынке труда России превалирует возрастная группа от 30 до 40 лет, при этом на рынок выходит малочисленное поколение 2000-х. **К 2030 году дефицит рабочей силы на российском рынке труда может составить от 2 до 4 млн человек [5].** Таким образом, пожилые фактически являются единственным ресурсом (кроме мигрантов) восполнения кадрового голода в современной экономике.

Несмотря на указанные преимущества и возможности включения пожилых людей в рынок труда и общественное производство, существует целый ряд факторов, затрудняющих актуализацию этого потенциала, одним из ключевых, на наш взгляд, является разрыв между компетенциями и квалификацией пожилых работников и требованиями современного рынка труда.

В условиях четвертой промышленной революции, когда наблюдается экспоненциальный рост технологий, происходят быстрые и значительные изменения в экономике и требованиях к рабочей силе, обучение новым навыкам и адаптация к изменениям становятся ключевыми компонентами успешной карьеры всех работников, вне зависимости от возраста. Время вступления нынешних пожилых людей на рынок труда проходило в 1980-е годы в ситуации плановой экономики и стабильного, предсказуемого, регулируемого государством рынка труда. Современный рынок труда кардинальным образом отличается от тех условий, в первую очередь наличием конкурентных механизмов распределения трудовых ресурсов. Также существенное отличие – это постоянное обновление технологий и знаний, требующееся от работника. За время пребывания исследуемой социально-демографической группы в сфере занятости произошли серьезные изменения в связи с изменением технологического уклада. В том числе эта тенденция проявляется в угрозе автоматизации и цифровизации большей части традиционных сфер занятости – происходит устаревание и исчезновение многих профессий, характерных для индустриальной эпохи в связи с заменой человеческого труда роботами и машинами (в самом широком смысле) и появление новых профессий и сфер деятельности, связанных с новыми технологиями, в том числе цифровыми. Все это требует от работников новых знаний, постоянного и непрерывного их обновления, гораздо большей гибкости, адаптивности и новых метапрофессиональных компетенций (soft skills).

Вопросы обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки пожилых сотрудников становятся особо актуальными также и в контексте активного долголетия. Так, исследования показывают, что непрерывное обучение позволяет пожилым людям оставаться профессионально актуальными и конкурентоспособными на рынке труда [6, с. 84], способствует их социальной интеграции и снижению ощущения одиночества, что, в свою очередь, положительно влияет на общее психологическое благосостояние, обеспечивает взаимодействие со сверстниками и младшими поколениями [7], а также способствует улучшению когнитивных функций, снижая риск развития деменции и других форм когнитивного ухудшения [8]. Института здравоохранения McKinsey также приводит данные, что пожилые люди, участвующие в жизни общества – в том числе работающие, участвующие в волонтерской деятельности или обучающиеся на протяжении всей жизни, – сообщают о более высоком состоянии здоровья на 4–8 % по сравнению с теми, кто этого не делает [1].

Таким образом, непрерывное образование пожилых людей становится одним из ключевых факторов устойчивого общественного в условиях постиндустриальной экономики и нарастающего дефицита рабочей силы.

Обзор литературы

Наработанный к настоящему времени большой массив научной литературы по вопросам непрерывного образования, концепции непрерывного обучения удивительным образом игнорирует пожилых как особый субъект образовательных отношений. Основная часть исследований интересуется непрерывным обучением относительно взрослых среднего возраста и фактически не касается предпенсионеров и пенсионеров. В тоже время эта социально-демографическая группа попадает в фокус исследователей образования в контексте так называемого геронтообразования, основной целью которого ставится поддержание социального [9, с. 81] и психологического [10, с. 120] благополучия этой возрастной группы. Долгое время геронтообразование рассматривалось лишь как социально-реабилитационное мероприятие, повышающее их качество жизни [11, с. 21], наряду с социокультурным досугом пожилых [12, с. 188]. Так, И. Ф. Албегова определяет геронтообразование как «инновационную

социальную технологию, предусматривающую неформальное образование пожилых людей, основной задачей которого является содействие всестороннему развитию пожилого человека и его адаптации к новым условиям модернизирующегося российского общества» [13, с. 206]. Г. И. Климантова обращает внимание на необходимость создания условий для обучения пожилых, обсуждая как образовательные программы, так и психологические аспекты обучения на поздних этапах жизни [14, с. 312].

Традиционно большинство российских авторов рассматривает образование пожилых людей как условие повышения качества их жизни и обеспечения психологического благополучия, нежели как фактор обеспечения активного долголетия на рынке труда и сохранения их ресурсного потенциала для экономики.

В последнее время стали появляться единичные исследования, посвященные обучению пожилых в контексте непрерывного образования в связи с удлинением периода трудовой деятельности и реализацией идей активного долголетия [10, с. 122].

В зарубежных исследованиях пожилые чаще рассматриваются как субъекты экономической деятельности: как с точки зрения их трудового потенциала, так и с точки зрения их потребностей как потребителей социальных и медицинских услуг, возникает даже отдельное направление экономических исследований – экономика долголетия [15].

Так, исследования в области возрастной экономики [16] подчеркивают потенциал пожилых работников в компенсации возрастающего спроса на рабочую силу и объясняют важность переосмысления роли пожилых людей в современной экономике.

В частности, эксперты отмечают, что обучение пожилых людей в современных условиях становится жизненно важным фактором для экономики, особенно в свете стареющего населения и изменений на рынке труда [17; 18].

Увеличение производительности труда – это один из ключевых аспектов, на который стоит обратить внимание. Повышение квалификации и, соответственно, доходов пожилых работников увеличивает налоговые поступления в бюджет. Это позволяет более эффективно финансировать социальные программы и поддерживать другие важные аспекты социально-экономического развития. Обучение пожилых людей оказывает более широкое влияние на общество в целом. Активные пожилые работники играют важную роль в межпоколенческой передаче знаний, что способствует укреплению социальных и экономических связей. Таким образом, обучение пожилых людей не только помогает им оставаться конкурентоспособными, но и содействует устойчивому экономическому развитию всей страны. В итоге инвестиции в образование и развитие навыков пожилых людей – это не просто вопрос повышения их конкурентоспособности, но и ключ к экономическому благополучию и устойчивому развитию рынка труда.

Основная часть (результаты сбора данных)

Проблемы реализации трудового потенциала пенсионеров, его актуализации в соответствии с переходом к постиндустриальной экономике и роли в этом процессе непрерывного образования становятся и объектом доказательных эмпирических исследований социологов и экономистов.

По данным Росстата на начало 2024 года, около 25 % пенсионеров продолжают официальную трудовую деятельность. Большинство из них трудятся в секторе услуг, в образовании, здравоохранении и социальных услугах, наибольшая доля занятости наблюдается среди пенсионеров в возрасте от 55 до 65 лет, в то время как после 70 лет активность на рынке труда значительно снижается [2]. В Ярославской области, по данным hh.ru, крупнейшей российской онлайн-платформы по поиску работы и сотрудни-

ков, 1,6 % соискателей – пенсионеры – почти 50 тысяч резюме от соискателей пенсионного возраста (мужчины от 61 года и женщины от 56 лет) зафиксировано на конец 2023 года.

Таким образом, мы наблюдаем явный дисбаланс между наличием трудового и образовательного потенциала пенсионеров, их предложением на рынке труда и спросом на него на региональном рынке труда. Этот дисбаланс является, в свою очередь, отражением более глубоких процессов структурных трансформаций рынка труда, связанных с переходом к постиндустриальной экономике, постепенной смене ключевых отраслей экономики, требующих от работников большей адаптивности.

Наиболее актуальным, на наш взгляд, способом решения данного противоречия является постоянное переобучение и переквалификация данной социально-демографической группы в соответствии с актуальными потребностями экономики, что будет способствовать большему включению пенсионеров в современный рынок труда. Непрерывное обучение как концепция обеспечения полной занятости давно используется в Швеции и ряде других стран, а в современных российских условиях именно наиболее уязвимая категория пенсионеров, как было показано в исследовании, должна стать объектом государственной образовательной политики в отношении взрослых.

Правовая рамка образования пожилых людей задана Основным законом Российской Федерации, а также Федеральным законом «Об образовании»¹, где закрепляется их право на включение в образовательный процесс. Этим же законом впервые закреплено понятие «непрерывное образование», обеспечивающее возможность реализации права граждан на образование в течение всей жизни.

В соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации»² региональным органам службы занятости разрешено направлять на профессиональное и дополнительное профессиональное обучение пенсионеров, желающих возобновить трудовую деятельность по востребованным на рынке труда профессиям после официального оформления пенсии.

Также в рамках национального проекта «Демография» принята Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, реализуется федеральный проект «Старшее поколение», а одним из ключевых направлений обучения людей предпенсионного и пенсионного возраста в России стал проект «Содействие занятости» в рамках нацпроекта «Демография». Проект «Содействие занятости», направленный в том числе на поддержку и обучение лиц старше 50 лет, отражает стратегическое понимание изменений демографического ландшафта и требований рынка труда. Одной из ключевых целей проекта является увеличение интеграции возрастной категории «предпенсионеры и пенсионеры» в современную экономику через повышение их профессиональной адаптивности и компетенций.

Так, в Ярославском государственном университете им. П. Г. Демидова по программе «Содействие занятости» в 2023 году 51 % обучающихся составили представители возрастной категории 50 лет и старше, в целом по России было обучено 24565 граждан в этом возрасте, что составило 28 % от общего числа обученных [22].

В целом по России, согласно данным Росстата, в общей численности работников, получавших дополнительное профессиональное образование (3427187 человек),

¹ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 14.10.2024).

² Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 14.10.2024).

в 2020 году люди старше 50 лет составили 18,9 % от всех обученных (303 842 человек). Для сравнения – в 2016 году было обучено 322 888 человек старшей возрастной группы (20,8 %) [2].

Авторское исследование, проведенное в 2019 году среди предпенсионеров, выявило, что 52,9 % опрошенных «готовы пройти переобучение по новой профессии, но только за счет государства»; 4,6 % – «да, соглашусь и за собственные средства», 42,5 % опрошенных ответили: «нет, ни на каких условиях не буду переучиваться на новую профессию». Выбор респондентами направлений дальнейшего образования сводится к трем ключевым: «где научат открыть свое дело» (20,2 %); «где научат работать с компьютером с основными программами» (13,4 %); «где научат конкретной профессии, по которой можно найти работу» (30,2 %) [23].

Полученные выводы согласуются с результатами исследований НИУ ВШЭ (2021 год) и РАНХиГС (2020 год), которые также выявили, что пожилые граждане демонстрируют заинтересованность в долгосрочной занятости на фоне повышения пенсионного возраста, а также высокую адаптацию к изменениям на рынке труда, особенно в условиях цифровизации. Так, исследователи НИУ ВШЭ отмечают, что «к сильным сторонам старения в России следует, безусловно, отнести высокий по меркам других стран общий уровень образования российских стариков. При грамотном подходе к непрерывному обучению высокий уровень образования может быть конвертирован в более продуктивное использование труда пожилых, в рост их экономической активности» [24]. Исследователи сходятся во мнении, что эффективное включение этой возрастной группы в рынок труда требует от государства дополнительных стимулов.

Выявленная в ходе нашего исследования достаточно большая доля нежелающих учиться (42,5 % опрошенных) [19] требует определения причин их отказа и решения возможных проблем. Можно предположить, что это нежелание связано с проблемами доступности обучения, методик обучения, адаптированных к возрастным особенностям, или информирования о возможностях и предоставления мотивационной поддержки. Целесообразно также рассмотреть возможные ограничения обучения пожилых и дальнейшего использования их трудового потенциала. Одним из основных ограничивающих факторов полноценного использования имеющихся ресурсов старшего поколения обычно называют их низкую эффективность как работников и ригидность в плане усвоения инноваций. Однако многочисленные исследования опровергают данное предубеждение. Так, исследование Стэнфордского университета [24] продемонстрировало, что работники старшего возраста чаще демонстрируют лучшую эмоциональную стабильность и способность к регулированию межличностных отношений на работе. Умение управлять эмоциями и компетенции, приобретенные с возрастом, позволяют старшим сотрудникам быть эффективными лидерами и менеджерами. Исследование Бернского университета [25] также развенчивает стереотипы о работниках «третьего возраста», подтверждая, что они не отстают от младших сотрудников в плане производительности труда и, наоборот, демонстрируют высокую степень лояльности и профессионального опыта. Похожие исследования проводили Западный университет Онтарио [26] и Гарвардский университет [27]. Их результаты схожи: работники старшего поколения обладают критически важными знаниями и навыками, которыми они способны делиться со своими младшими коллегами, обеспечивая передачу знаний и поддержание институциональной памяти в организациях, а гибкость мышления в старшем возрасте может быть даже выше, чем у молодых людей. Это способствует возможности адаптироваться в сложных или быстро меняющихся ситуациях.

Выводы

Таким образом, на основе количественных данных о занятости пожилых людей и качественных данных об их потенциале и ограничениях данное исследование подтверждает необходимость дальнейшего развития национальных и региональных программ по поддержке занятости пожилых людей через обучение и переобучение. Возрастная структура населения Ярославской области и России в целом поддерживает глобальный тренд старения населения, что отражается и в социально-структурных аспектах развития рынка труда. Выявленный дисбаланс между образовательным потенциалом и возможностями пожилых граждан на рынке труда осложняется постиндустриальной трансформацией экономики, вследствие которой значительно меняются не только структура трудовых мест, но и требуемые компетенции. Учитывая продолжающуюся активность пенсионеров на рынке труда и их интерес к дополнительному образованию, важно внедрять стратегии постоянного образования и переквалификации, адаптированные к потребностям старшего поколения. Законодательная база Российской Федерации и различные федеральные и региональные программы уже заложили основу для поддержки образования и трудоустройства пенсионеров.

Государственные и региональные программы должны фокусироваться не только на создании возможностей для обучения и переобучения, но и на активном привлечении пенсионеров к участию в этих программах, предоставлении им доступа к информации и разработке мер, направленных на уменьшение информационной изоляции этой социальной группы.

Университеты и другие образовательные институты должны играть ключевую роль в процессе интеграции пенсионеров в образовательный и трудовой процессы, предлагая программы повышения квалификации и переподготовки для поддержания их трудового потенциала и активности на рынке труда.

Программы обучения, реализуемые в рамках геронтообразования, помогают не только в освоении новых профессиональных знаний, но и в укреплении межпоколенческих связей. Старший возраст в данном контексте рассматривается не как период ухода на пенсию, а как активная и продуктивная фаза жизни, что жизненно важно для построения общества всеобщего благосостояния.

Результаты реализации проекта «Содействие занятости» в части обучения лиц старше 50 лет свидетельствуют о его значимом вкладе в социальное и экономическое развитие общества. Программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки актуализируют социальное значение старшего возраста, делая его важным элементом в развитии гуманистического и инклюзивного общества. С учетом вышесказанного можно заключить, что обучение и переобучение пожилых людей могут стать важным элементом стратегии ликвидации кадрового дефицита на региональном уровне. Для повышения эффективности необходима активная государственная поддержка, разработка специализированных программ, а также создание мотивирующих условий и адаптации образовательных процессов с учетом физической и психосоциальной адаптации обучающихся пожилого возраста. Включение пожилых людей в активную экономическую деятельность не только поможет уравновесить демографические риски, связанные со старением населения, но и способствует повышению общего социально-экономического благосостояния регионов.

Образовательные программы для пожилых людей должны соответствовать нескольким ключевым требованиям для обеспечения их эффективности и востребованности. Прежде всего важно адаптировать содержание программы с учетом возрастных особенностей обучающихся. Это включает использование простого языка, доступной

информации и материалов, а также учет возможных ограничений в физической активности участников.

Кроме того, необходимо обеспечить гибкость форматов обучения. Возможность выбора удобного графика, включая вечерние и выходные занятия, а также варианты очного и дистанционного обучения повысят мотивацию пожилых людей к участию в образовательных инициативах.

Программы должны также иметь практическую направленность, что позволит участникам сразу применять полученные знания и навыки в реальных условиях труда. Это можно реализовать через стажировки, практикумы и проектную деятельность, что делает обучение более значимым и полезным.

Создание поддерживающей среды является важным аспектом образовательного процесса. Развитие сообщества среди обучающихся позволит участникам обмениваться опытом и оказывать друг другу поддержку, что поможет снизить уровень стресса и тревоги, связанных с обучением. Это позволит не только развивать профессиональные навыки, но и создать возможности для социального взаимодействия пожилых, что положительно сказывается на психоэмоциональном состоянии участников и ощущении принадлежности к обществу.

Регулярный мониторинг результатов обучения и обратная связь от участников станут основой для оценки эффективности образовательных программ. Это позволит своевременно выявлять сильные и слабые стороны и вносить необходимые изменения для их улучшения.

Наконец, критическое значение имеют государственная поддержка и финансирование образовательных инициатив. Необходима разработка государственной политики, направленной на поддержку таких программ, включая финансирование, налоговые льготы для организаций, проводящих обучение, и программы повышения квалификации преподавателей.

Соблюдение этих требований будет способствовать созданию эффективных образовательных программ, которые обеспечат активное и качественное участие пожилых людей в жизни общества и экономики, что принесет значительные выгоды как для данной возрастной группы, так и для всего социально-экономического контекста развития российского общества.

Ссылки

1. Aging with purpose: Why meaningful engagement with society matters // McKinsey. 23.10.2023. URL: <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/aging-with-purpose-why-meaningful-engagement-with-society-matters> (дата обращения: 25.03.2024).
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // Росстат. 01.01.2024. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 25.03.2024).
3. Golden S. W. Stage (Not Age): How to Understand and Serve People Over 60--the Fastest Growing, Most Dynamic Market in the World. USA: Harvard Business Press, 2022. 320 p.
4. Alison J. Head, Michele Van Hoeck, and Deborah S. Garson. Lifelong learning in the digital age: A content analysis of recent research on participation // First Monday. 02 February 2015. Vol. 20. № 2. URL: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/download/5857/4210> (дата обращения: 25.03.2024).
5. Эксперты ждут роста дефицита кадров в России до 2–4 млн человек к 2030 году // Интерфакс. 04.12.2023. URL: <https://www.interfax.ru/business/934482> (дата обращения: 25.03.2024).
6. Доброхлеб В. Г. Непрерывное образование как фактор повышения уровня занятости и доходов старшего поколения современной России // Экономика. Налоги. Право. 2019. № 2. С. 83–89.

7. Social relationships and risk of dementia: A systematic review and meta-analysis of longitudinal cohort studies / J. S. Kuiper et al. // *Ageing research reviews*. 2015. Т. 22. С. 39–57.
8. The impact of sustained engagement on cognitive function in older adults: The Synapse Project / D. C. Park et al. // *Psychological science*. 2014. Т. 25, № 1. С. 103–112.
9. Галанина А. С. «Университет третьего возраста» как средство самореализации лиц пожилого возраста // *Вестник социально-гуманитарного образования и науки*. 2012. № 2. С. 78–84.
10. Ермак Н. А. Способы поддерживающего воздействия на пожилых обучаемых в личностной педагогической поддержке // *Культура. Наука. Интеграция*. 2008. № 1. С. 118–124.
11. Ермак Н. А. Концепция качества жизни пожилых людей в арт-терапевтическом пространстве геронтообразования // *Проблемы, идеи, тенденции в общественных, технических, гуманитарных и естественных науках в свете современных исследований: сборник научных статей по итогам всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 25–26 мая 2015 года*. СПб., 2015. С. 19–23.
12. Сверкунова Т. Н., Борисова Е. А. Геронтообразование как форма социальной поддержки людей старшего возраста // *Вологдинские чтения*. 2009. № 74. С. 186–189.
13. Албегова И. Ф., Лебедева М. И. Использование информационных технологий в геронтообразовании: состояние и опыт реализации // *Личность, интеллект, метакогниции: исследовательские подходы и образовательные практики: Материалы I-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Калуга, 20–21 мая 2016 года*. Калуга, 2016. С. 201–209.
14. Энциклопедия социальных практик поддержки пожилых людей в Российской Федерации / Ред. Е. И. Холостова, Г. И. Климантова. М.: ИТК «Дашков и К», 2016. 552 с.
15. Gratton L., Scott A. *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*. London: Bloomsbury, 2016. 424 p.
16. Kertzer D., Leaflet P., Harper S. *Ageing societies: myths, challenges, and opportunities* // Oxford Martin School. 01.12.2005. URL: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/ageing-societies-myths-challenges-and-opportunities/> (дата обращения: 25.03.2024).
17. Beier M. E., Teachout M. S., Cox C. B. *The Training and Development of an Aging Workforce* // Walter C. Borman, and Jerry W. Hedge. *The Oxford Handbook of Work and Aging*. Oxford Library of Psychology, 2012. P. 437–453.
18. Смирнова Т. В. Пожилые люди: положение на рынке труда // *Социально-гуманитарные знания*. 2007. № 5. С. 128–140.
19. Касьянова Т. И., Воронина Л. И., Резер Т. М. Образовательный потенциал российских граждан пожилого возраста // *Образование и наука*. 2020. № 2. С. 120–139.
21. Отчет о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» за 2023 год. 16.05.2024 // Официальный сайт Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2644> (дата обращения: 16.10.2024).
22. Попова И. В., Власова А. А., Шаматонова Г. Л. Тенденции развития потребностей на региональном рынке труда в использовании трудового потенциала лиц предпенсионного возраста в Ярославской области // *Проблемы прогнозирования*. 2020. № 5 (182). С. 165–173.
23. Экспертная позиция НИУ ВШЭ по вопросу активного долголетия // НИУ ВШЭ. 2024. URL: <https://www.hse.ru/expertise/age> (дата обращения: 25.03.2024).
24. Carstensen L. L. The influence of a sense of time on human development // *Science*. 2006. Vol 312. Issue 5782. P. 1913–1915.
25. Ng T. W. H., Feldman D. C. Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data // *Personnel psychology*. 2012. Т. 65. № 4. С. 821–858.
26. Understanding the work and retirement decisions of older workers / M. Wang, Y. Zhan, E. McCune, D. Truxillo // *Human Resource Management Review*. 2011. № 21. P. 204–215.
27. Langer E. J. *Counter clockwise: mindful health and the power of possibility*. New York: Ballantine Books, 2009. 240 p.