

УДК 316.346.32-053.9

DOI: 10.24412/2713-1033-2022-2-50-62

Н. П. Касаткина

ГКУ РМ «НЦСЭМ», Саранск, Россия,
e-mail: kasatkina-rri@mail.ru

Н. В. Шумкова

Национальный исследовательский Мордовский
государственный университет им. Н. П. Огарева,
Саранск, Россия, e-mail: niiregion@mail.ru

ФАКТОРЫ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В «СЕРЕБРЯНОМ ВОЗРАСТЕ»

В современном мире по причине увеличения доли пожилых в структуре населения растет актуальность проблем и перспектив управления человеческим капиталом людей серебряного возраста. На основе данных массового опроса населения в возрасте от 50 до 65 лет (Республика Мордовия, 2020 г., n = 857) рассматриваются факторы, обуславливающие потребности людей пенсионного и предпенсионного возраста в дополнительном образовании и обучении: статус занятости, возраст, уровень образования и установки на продление трудовой жизни.

Ключевые слова: старший возраст, третий возраст, образование и обучение, пенсионер, предпенсионер, занятость.

N. P. Kasatkina

Scientific Center for Social and Economic Monitoring,
Saransk, Russia, e-mail: kasatkina-rri@mail.ru

N. V. Shumkova

National Research Mordovia State University,
Saransk, Russia, e-mail: niiregion@mail.ru

FACTORS OF DEMAND FOR EDUCATION IN THE «SILVER AGE»

In the modern world, due to the increase in the proportion of the elderly in the structure of the population, the relevance of the problems and prospects for managing the human capital of people of «silver age» is growing. Based on data from a mass survey of the population aged 50 to 65 years (Republic of Mordovia, 2020, n = 857), the factors that determine the needs of people of retirement and pre-retirement age in additional education and training are considered: employment status, age, level of education and attitudes to extend working life.

Keywords: older age, third age, education and training, pensioner, pre-pensioner, employment.

Введение. Население стареет – это новый тренд и общественный вызов. По прогнозам, в 2050 г. пожилое население составит 17 % от общей численности населения мира¹. Старение населения и увеличение в социально-демографической структуре прослойки людей третьего возраста актуализируют проблемы сохранения и повышения их человеческого капитала, адаптации к социально-экономическим изменениям.

В Российской Федерации (как и в других «стареющих» государствах) предпринимаются меры по стимулированию активного долголетия, в том числе за счет получения дополнительного образования, профессионального обучения и переобучения².

Социальные эффекты от повышения вовлеченности людей «серебряного возраста» в регулярное получение новых знаний и навыков сложно переоценить.

Доказано, что образование в третьем возрасте на микроуровне является условием сохранения активной жизненной позиции, экономической независимости, мобильности, преодоления одиночества, инклюзии; способом адаптации к новому образу жизни и поиску новых жизненных смыслов, профилактики когнитивных нарушений; возможностью приобретения необходимых знаний по основам валеологии, повышения юридической и цифровой грамотности [Джурицкий, 2018; Дмитриева, 2018; Воронина, Касьянова, Радченко, 2020; Рогозин, 2012]. На макроуровне оно приводит к снижению отрицательного эффекта демографической и экономической нагрузки пожилыми; возможности проявления «второго демографического дивиденда»; первичной профилактике психических, неврологических и психосоциальных расстройств у населения старших возрастов; преодолению эйджизма, межпоколенческого разрыва, цифрового неравенства; развитию НКО, добровольчества, а также системы непрерывного образования, необходимой для качественного скачка в рамках шестого технологического уклада [Барсуков, Чекмарева, 2017; Колосницына, Герасименко, 2014].

Вопрос о готовности к непрерывному обучению людей третьего возраста находится в русле таких проблем, как ценность и смысл образования, укорененность в общественном сознании концепта образования в течение жизни, институционализация системы непрерывного образования, критерии формирования трудовых и образовательных стратегий разных социальных групп и т. д. Исследования по этой тематике раскрывают ряд противоречий на пути развития «серебряного» образования [Касьянова, Воронина, Резер, 2020; Кязимов, 2018]. Так, мотивация взрослых на непрерывное образование

¹ He W., Goodkind D., Kowal P. (2016) An Aging World: 2015 (International Population Reports, P95/16-1).

² Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ № 164-р от 5 февраля 2016 г. // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/420334631> (дата обращения: 13.06.2022).

«ограничена только профессиональными причинами – желанием сохранить свое нынешнее рабочее место и достичь на нем успеха» [Коршунов, Гапонова, Пешкова, 2019: 141], они тесно связаны со стремлением развития экономического благосостояния, что свидетельствует о преобладании инструментальной ценности образования.

Сохранение работы для людей старших возрастов более значимо, чем для представителей молодых возрастных категорий. «Для многих не менее важно сохранить достигнутый к зрелому возрасту социальный статус... В современной России профессиональный успех конкурирует с семейными ценностями даже у женщин, и потому отказаться от этих социальных и социально-психологических ценностей просто из-за того, что наступил определенный возраст, очень трудно» [Григорьева, Бершадская, Дмитриева, 2017: 158]. Поэтому работники старшего возраста стремятся закрепить на текущем рабочем месте либо «делают “вторую карьеру”, занимаясь общественной работой, становятся волонтерами-активистами в социальных организациях» [Григорьева, Бершадская, Дмитриева, 2017: 159].

По данным опросов городского и сельского населения России в возрасте от 25 до 64 лет, проводимых Мониторингом экономики образования НИУ ВШЭ, доля вовлеченных в те или иные виды непрерывного образования в период с 2006 по 2017 гг. варьировалась около 30 % [Бондаренко, 2018: 9]. Примерно такой же уровень участия в непрерывном образовании фиксируется в других исследованиях [Доброхлеб, 2019; Лесина, 2019]. Отмечается, что снижение участия в образовании наблюдается с 50 лет, что влечет снижение материального и профессионального статуса, постепенное социальное исключение и снижение когнитивных функций [Бондаренко, 2018: 10].

По выводам экспертов «несформированность потребности и отсутствие осознанной необходимости в обучении – ключевые причины неучастия взрослых в непрерывном образовании» [Коршунов, Гапонова, Пешкова, 2019: 117-118]. Однако относительно людей старшего возраста эта проблема носит более выраженный характер, поскольку ни рынок труда, ни система образования не дают четких «сигналов», позволяющих этой категории населения определиться с потребностью в обучении. Так, на примере рынка труда Свердловской области Г. Е. Зборовский и П. А. Амбарова показывают противоречивые тенденции «серебряного» рынка труда: «с одной стороны, повышается трудовая активность “третьего” возраста; с другой стороны, происходит его “вымывание” с рынка труда или концентрация в “теневом” и вторичном его сегменте, что влечет прекарнизацию “серебряного” труда и недоиспользование образовательного капитала» [Зборовский, Амбарова, 2020: 124].

В самой системе «серебряного образования» также выявляются противоречия. В частности, наблюдается разрыв между «между образовательными потребностями, интересами, мотивами поведения “серебряной” общности, и институционально оформленными возможностями,

предоставляемыми им для этого со стороны государственных и негосударственных структур» [Лесина, 2019: 179].

Изучение трудовых и образовательных стратегий представителей третьего возраста активизировалось в связи с реализацией концепции активного старения, сформулированной в Мадридском плане действий по проблемам старения, предполагающего меры по социальной инклюзии людей пожилого возраста и преодоления их негативного образа «общественного балласта». По мнению исследователей, «пандемия коронавирусной инфекции актуализировала возрастные границы и заставила вспомнить о физиологических особенностях стареющего организма. Борьба за инклюзию пожилых (временно) сменилась борьбой за их эксклюзию» [Григорьева, Богданова, 2020: 188].

Пандемия COVID-19 отодвинула вопросы повышения образовательной активности людей третьего возраста на второй план. Вместе с тем проблема сохранения их человеческого капитала не теряет актуальности, поскольку демографические тенденции остались неизменными. Таким образом, изучение факторов, влияющих на потребность в образовании и обучении людей старшего возраста, по-прежнему имеет практическую значимость, особенно в контексте институционализации практик непрерывного образования.

Материалы и методы. Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные в результате исследования «Потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста». Оператором исследования является ГКУ РМ «НЦСЭМ». Исследование проводилось при помощи гугл-опросника в период с сентября по октябрь 2020 г.

Были опрошены жители Республики Мордовия в возрасте от 50 до 65 лет. Возрастные рамки обусловлены задачами исследования, связанными с выявлением потребности в дополнительном профессиональном обучении в первую очередь у предпенсионеров. Верхний возрастной лимит обусловлен возрастными рамками трудоспособного населения в Российской Федерации (для мужчин – 65 лет в соответствии с пенсионной реформой), кроме того, учитывались данные исследований, свидетельствующие о существенном снижении занятости и социальной активности в пожилом возрасте, который по классификации Всемирной организации здравоохранения начинается после 60 лет.

Что касается возрастной периодизации, следует отметить, что традиционно к представителям старшего возраста относят население в возрасте от 65 до 80 лет. Однако существуют и другие периодизации, с более ранней границей третьего возраста [Рогозин, 2012]. Проведенная пенсионная реформа стала основанием для включения в категорию третьего возраста людей не только пенсионного, но и предпенсионного возраста [Лесина, 2019]. Это дает основание использовать понятие «третий возраст» для обозначения когорты людей от 50 до 65 лет.

Выборочная совокупность стратифицированная, квотируемая,

репрезентирует население республики в возрасте 50-65 лет по полу и месту проживания. Общее количество опрошенных составило 857 чел.

В структуре опрошенных 61 % работают и относятся к категории предпенсионеров, 22 % – находятся на пенсии, но продолжают работать, 13 % – находятся на пенсии и не работают, 3 % – относят себя к безработным. Доминирует доля имеющих высшее профессиональное образование – 48 %, образование почти каждого третьего (32 %) позволяет занимать должности квалифицированных работников среднего звена, что в целом свидетельствует о довольно высоком образовательном уровне населения старшего возраста и, соответственно, о потенциале готовности к дополнительному обучению.

Результаты исследования. Мотивированность к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации демонстрирует треть (32 %) опрошенных (рис. 1).

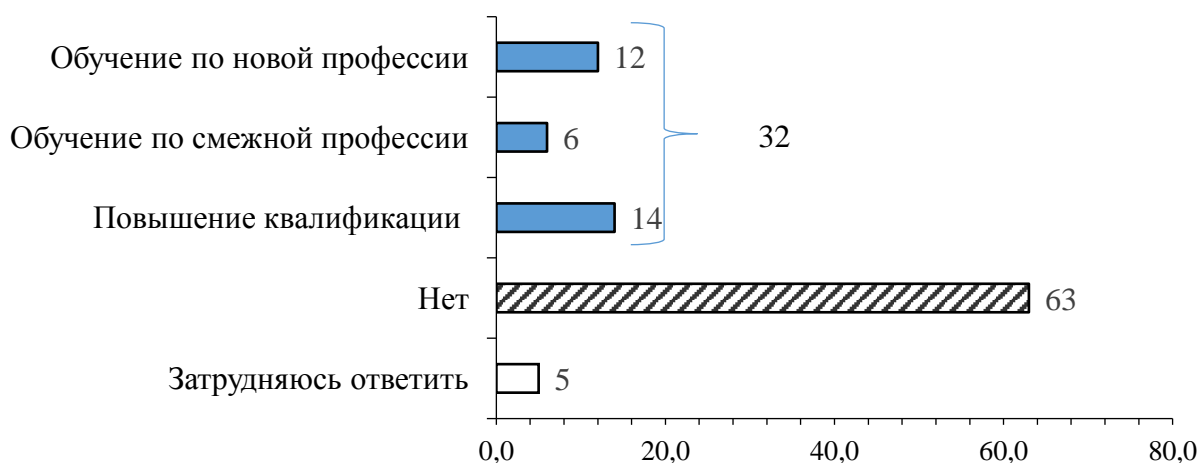


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы бесплатно пройти курсы профессионального обучения, переобучения или повышения квалификации в центрах занятости населения?», %

Профессиональные предпочтения участников опроса отражают их ориентированность на сферы офисного труда (профессии, связанные с обеспечением административной и управленческой деятельности) (21 %), образование (20 %), бытовое обслуживание (12 %), торговля и общественное питание, здравоохранение и фармацевтика (10 %). Бухгалтер и специалист по кадрам являются наиболее востребованными из профессий, связанных с офисной деятельностью. Учитель, педагог дополнительного образования – наиболее востребованные профессии сферы образования.

На формирование потребности в обучении и заинтересованности в приобретении новых знаний и навыков влияют следующие факторы:

1. *Статус занятости и вовлеченность в том или ином статусе в сферу труда.* Согласно полученным данным, чаще проявляют интерес к обучению работающие предпенсионеры (35 %) и пенсионеры (29 %). Цели

профессионального обучения в большинстве случаев связаны с установкой на продолжение работы в прежней должности (37 % – предпенсионеры, 55 % – пенсионеры). Дополнительное профессиональное обучение, таким образом выступает карьерным ресурсом, обеспечивающим внутриорганизационные перемещения (табл. 1).

Таблица 1. Распределения ответов на вопросы «Хотели бы Вы бесплатно пройти курсы профессионального обучения, переобучения или повышения квалификации в центрах занятости населения?», «С какой целью Вы хотели бы пройти обучение?» в зависимости от статуса занятости респондентов, %

Вариант ответа	Работаю	Нахожусь на пенсии, но продолжаю работать	Нахожусь на пенсии, не работаю	Безработный	В среднем по выборке
<i>Хотели бы Вы бесплатно пройти курсы профессионального обучения, переобучения или повышения квалификации в центрах занятости населения?</i>					
Да, обучение по новой профессии	12	7	11	31	12
Да, обучение по смежной профессии	7	5	7	7	6
Да, повышение квалификации	16	17	2	3	14
Нет	59	66	76	55	63
Затрудняюсь ответить	6	5	4	4	5
<i>С какой целью Вы хотели бы пройти обучение?</i>					
Поиск работы и трудоустройство	27	14	46	75	28
Продолжить работать в прежней должности	37	55	14	8	38
Перевод на другую должность	15	7	5	–	12
Повысить разряд, категорию	27	18	9	–	22
Индивидуальная предпринимательская деятельность	4	4	9	8	4
Самозанятость	10	16	41	25	15
Волонтерство, общественная деятельность	2	11	5	–	4
Затрудняюсь ответить	3	–	–	–	2

2. *Пенсионный возраст и актуализация трудовых стратегий.* Ключевым этапом, определяющим новые смыслы и ориентации в трудовой карьере, является выход на пенсию. Для тех, кто ориентирован на продолжение трудовой

деятельности, приобретение статуса пенсионера усиливает обеспокоенность перспективами сохранения рабочего места и мотивирует на профобучение. В связи с этим работающие пенсионеры чаще ориентированы на повышение квалификации (55 %). Подобная стратегия характерна для занятых в сфере образования и науки, офисных работников.

3. *Установка на продолжение трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста.* Ориентации к продлению трудовой жизни доминируют, однако имеют преимущественно вынужденный характер. «Существует много обстоятельств, которые вынуждают работать на пенсии» – суждение, которое чаще всего выбирали респонденты (36 %). Относительно устойчивые установки продолжать работать после достижения пенсионного возраста демонстрируют большинство опрошенных: 20 % считают, что «работа – это залог активной жизни, средство самореализации», 22 % – «нужно продолжать работать, пока есть силы, здоровье».

Большинство (64 %) из тех, кто придерживается мнения о том, что работа – это «залог активной жизни, средство самореализации», выражают потребность в дополнительном обучении. Как правило это работники сфер образования, а также экономики и управления. Противоположные установки имеют занятые на низкоквалифицированных рабочих местах с высокой физической нагрузкой.

4. *Профессиональная и отраслевая принадлежность.* Работники сфер деятельности, которые связаны с государственным сектором и подразумевают законодательно установленные требования к обновлению компетенций, обучаются активнее, чем представители иных отраслей. Для них характерна стратегия сохранения текущего рабочего места.

Занятые в сфере бытового обслуживания, торговли и общественного питания предпочитают получить новые знания и компетенции с целью трудоустройства на другое место работы. Этот сегмент рынка труда характеризуется наличием широкого спектра доступных рабочих мест, что предоставляет возможности для частой смены места работы, особенно, при наличии конкурентных преимуществ в виде разного рода компетенций.

Потребность в обучении у занятых в сферах строительства, промышленности, транспорта, как правило, связана с планами сменить область профессиональной деятельности после достижения пенсионного возраста. Они ориентируются на занятость в менее тяжелых по условиям труда отраслях и профессиях. Приоритетной сферой является жилищно-коммунальное хозяйство.

5. *Возраст и уровень образования.* С увеличением возраста сокращается доля работников, желающих пройти профессиональное обучение. Потребность в получении новых знаний и навыков существенно сокращается в возрасте старше 60 лет (табл. 2).

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы бесплатно пройти курсы профессионального обучения, переобучения или повышения

квалификации?» в зависимости от возраста и уровня образования респондентов, %

Категории	Да, но по новой профессии	Да, по смежной профессии	Да, повышение квалификации	Нет	Затрудняюсь ответить	В среднем по выборке
Возраст						
50–54 года	54	44	38	37	48	40
55–59 лет	34	43	46	37	39	38
60–65 лет	11	13	13	26	13	21
Итого	100	100	100	100	100	100
Уровень образования						
Основное (9 классов)	1	–	–	2	2	2
Среднее (10–11 классов)	4	6	3	5	9	5
Начальное профессиональное	20	4	4	13	13	12
Среднее профессиональное	24	39	26	34	33	32
Высшее	50	52	64	44	44	48
Ученая степень	1	–	3	2	–	2
Итого	100	100	100	100	100	100

Выявляется прямая зависимость между уровнем образования и распространенностью установок на обучение. Востребованность профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации выше в группах респондентов с высшим образованием.

Обсуждение и заключение. Полученные данные о масштабах и факторах востребованности обучения согласуются с результатами аналогичных исследований в других субъектах РФ, что свидетельствует об отсутствии региональной специфики. Несмотря на имеющиеся в литературе данные о недостаточной мотивированности взрослого населения (особенно в старших возрастах) к получению дополнительного образования, выявленная потребность в получении новых знаний и компетенций следует оценивать как довольно значительную – 32 %.

Главными факторами востребованности дополнительного профессионального обучения в старшем возрасте являются установка на сохранение текущей занятости и мотивация к продлению трудовой жизни. Образовательные и трудовые стратегии людей старшего возраста тесно связаны с профессиональной принадлежностью и занятостью в конкретной отрасли (со своей социально-демографической спецификой и требованиями к поддержанию уровня компетенций).

Социальная группа в возрасте 50 лет и старше довольно гетерогенна по

мотивам и потребностям в профессиональном обучении. Однако интерес к обучению наиболее актуален в период трудовой деятельности. Соответственно, меры по стимулированию к дополнительному профессиональному обучению в первую очередь должны быть ориентированы на категорию работающих.

Ведущая роль в формировании мотивации к обучению принадлежит информированности о возможностях получения и практической реализации новых профессиональных компетенций. Повышение информированности целесообразно осуществлять по месту текущей занятости, в трудовых коллективах. Особое внимание необходимо уделить вовлечению работников с низким уровнем образования, которые реже проявляют интерес к программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Выявленная в исследовании ориентированность людей третьего возраста на продление трудовой жизни указывает на актуальность вопросов, связанных с развитием «серебряного» рынка труда. Следует согласиться с авторами, обращающими внимание на «необходимость создания концепции системы “серебряного” образования в стране и регионах [Зборовский, Амбарова, 2020: 949]. Институт «серебряного» образования, по мнению экспертов, «должен представлять собой динамическую мобильную структуру, одновременно интегрированную как в систему образования, так и в систему социального обеспечения», учитывать особенности обучения в старших возрастах, факторы территориальной, финансовой, цифровой и т.д. доступности [Рудинский, Золочевская, 2019: 48].

Помимо указанных аспектов, на наш взгляд, особое значение принадлежит развитию в социуме культуры непрерывного образования, предполагающей рутинизацию практик обучения в старших возрастах и формирование отношения к ним как к социальной норме. Установки к обучению должны быть сопряжены не только с экономическими мотивами, но и обусловлены стремлением к саморазвитию, повышению общего кругозора и интеллектуального потенциала, что, без сомнения, повышает качество жизни в старшем возрасте.

Список литературы (References)

1. Барсуков В.Н., Чекмарева Е.Л. Последствия демографического старения и ресурсный потенциал населения «третьего» возраста // Проблемы развития территории. 2017. № 3. С. 92-108.

Barsukov V.N., Chekmareva E.A. (2017) Posledstviya demograficheskogo starenija i resursnyj potencial naselenija «tret'ego» vozrasta (The Consequences of Demographic Ageing and the Resource Potential of the Population of the Third Age). *Problemy razvitiya territorii = Problems of Territory's Development*. No. 3. P. 92-108. (In Russ.)

2. Бондаренко Н.В. Непрерывное образование взрослого населения в России: вовлеченность, источники финансирования и основные эффекты от

участия: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 32 с. (Мониторинг экономики образования № 12 (132)).

Bondarenko N.V. (2018) *Nepreryvnoe obrazovanie vzroslogo naseleniia v Rossii: vovlechnost', istochniki finansirovaniia i osnovnye efekty ot uchastiia* (Lifelong learning for adults in Russia: Involvement, sources of funding and the main effects of participation): An information bulletin. Moscow: HSE Publ. House. 32 p. (Monitoring ekonomiki obrazovaniia / Monitoring of education economics, no. 12 (132)). (In Russ.)

3. Воронина Л.И., Касьянова Т.И., Радченко Т.Е. Социальные изменения человеческого капитала российских граждан пожилого возраста в трудовой деятельности // Вопросы управления. 2020. № 1 (62). С. 134-146. DOI: 10.22394/2304-3369-2020-1-134-146.

Voronina L.I., Kasyanova T.I., Radchenko T.E. (2020) *Social'nye izmeneniia chelovecheskogo kapitala rossijskikh grazhdan pozhilogo vozrasta v trudovoj dejatel'nosti* (Social changes in human capital of older russian citizens in their work). *Management Issues*. No. 1 (62). P. 134-146. (In Russ.) DOI: 10.22394/2304-3369-2020-1-134-146.

4. Григорьева И.А., Бершадская Л.А., Дмитриева А.В. На пути к нормативной модели отношений общества с пожилыми людьми // Журнал социологии и социальной антропологии. 2014. Т.17. № 3. С. 151-167.

Grigorieva I.A., Bershadskaya L.A., Dmitrieva A.V. (2014) *Na puti k normativnoj modeli otnoshenij obshhestva s pozhilymi ljud'mi* (On the way to a normative model of society's relations with the elderly). *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii = Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. 17. No. 3. P. 151-167. (In Russ.)

5. Григорьева И., Богданова Е. Концепция активного старения в Европе и России перед лицом пандемии COVID-19 // *Laboratorium: Журн. социальных исследований*. 2020. Т. 12. № 2. С. 187-211. DOI:10.25285/2078-1938-2020-12-2-187-211.

Grigorieva I., Bogdanova E. (2020) *Koncepcija aktivnogo starenija v Evrope i Rossii pered licom pandemii COVID-19* (The concept of active ageing in Europe and Russia in the face of the pandemic COVID-19). *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. Vol. 12. No. 2. P. 187-211. (In Russ.) DOI:10.25285/2078-1938-2020-12-2-187-211.

6. Джурицкий А.Н. Образование в «третьем возрасте» в России // *Образование и наука*. 2018. Т. 20. № 10. С. 156-175. DOI: 10.17853/1994-5639-2018-10-156-175.

Dzhurinskiy A.N. (2018) *Obrazovanie v «tret'em vozraste» v Rossii* (Education for people of the «third age» in Russia). *The Education and Science Journal*. Vol. 20. No. 10. P. 156-175. (In Russ.) DOI: 10.17853/1994-5639-2018-10-156-175.

7. Дмитриева А.В. Социальное включение пожилых: продление занятости или «продвинутый» досуг? // *Журнал исследований социальной политики*. 2018. Т. 16. № 1. С. 37-50. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-37-50.

Dmitrieva A. (2018) Social'noe vkljuchenie pozhilyh: prodlenie zanjatosti ili «prodvinutyj» dosug? (Achieving the Social Inclusion of Elderly People: A Continuation of Employment or «Advanced» Leisure?) *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 16. No. 1. P. 37-50. (In Russ.) DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-37-50.

8. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. «Серебряное» образование как ресурс развития региона // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2020. Т. 20, № 4. С. 939–952. DOI: 10.22363/2313-2272-2020-20-4-939-952.

Zborovsky G.E., Ambarova P.A. (2020) «Serebrjanoe» obrazovanie kak resurs razvitija regiona («Silver» education as a resource for regional development). *RUDN Journal of Sociology*. Vol. 20. No. 4. P. 939-952. (In Russ.) DOI: 10.22363/2313-2272-2020-20-4-939-952.

9. Касьянова Т.И., Воронина Л.И., Резер Т.М. Образовательный потенциал российских граждан пожилого возраста // Образование и наука. 2020. № 2. С. 121–142. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-2-121-142.

Kasyanova T.I., Voronina L.I., Rezer T.M. (2020) Obrazovatel'nyj potencial rossijskih grazhdan pozhilogo vozrasta (Educational potential of Russian senior citizens). *The Education and science journal*. Vol. 22. No. 2. P. 121-142. (In Russ.) DOI: 10.17853/1994-5639-2020-2-121-142.

10. Колосницына М.Г., Герасименко М.А. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 4. С. 47–68.

Kolosnitsyna M.G., Gerasimenko M.A. (2014) Jekonomicheskaja aktivnost' v pozhilom vozraste i politika gosudarstva (Economic activity of elderly people and state policy). *Issues of State and Municipal Admin.* No. 4. P. 47-68. (In Russ.)

11. Коршунов И.А., Гапонова О.С., Пешкова В.М. Век живи – век учись: непрерывное образование в России / Под общ. ред.: И.А. Коршунов, И.Д. Фрумин; науч. ред.: И.А. Коршунов, И.Д. Фрумин. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 312 с. DOI: 10.17323/978-5-1779-6

Korshunov I.A., Gaponova O.S., Peshkova V.M., Frumin I.D. (Ed). (2019) Vek zhivi – vek uchis': nepreryvnoe obrazovanie v Rossii (Live and Learn: Lifelong Education in Russia). HSE Institute of Education. Moscow: HSE Publ., 310 p. (In Russ.) DOI: 10.17323/978-5-1779-6.

12. Кязимов К.Г. Дополнительное профессиональное образование как условие продолжения занятости лиц пенсионного возраста // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 3. С. 79-86.

Kazimov K.G. (2018) Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie kak uslovie prodolzhenija zanjatosti lic pensionnogo vozrasta (Additional professional education as a condition for continuing employment of persons of retirement age). *Professional'noe obrazovanie i rynek truda = Professional education and the labor market*. No. 3. P. 79-86. (In Russ.)

13. Лесина Л.А. Ключевые проблемы образования людей «третьего

возраста» в зеркале социологических исследований // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2019. № 5. С. 178-190.

Lesina L.A. (2019) Kljuचेvye problemy obrazovanija ljudej «tret'ego vozrasta» v zerkale sociologičeskikh issledovanij (Key Problems of the Education of the «Third Age» People in the Mirror of Sociological Research). *Surgut State Pedagogical University Bulletin*. No. 5. P. 178-190. (In Russ.)

14. Рогозин Д.М. Либерализация старения, или труд, знания и здоровье в старшем возрасте // Социологический журнал. 2012. № 4. С. 62-93.

Rogozin D.M. (2012) Liberalizacija starenija, ili trud, znanija i zdorov'e v staršem vozraste (Liberalization of ageing, or labor, knowledge and health in older age). *Sociologičeskij zhurnal = Sociological journal*. No. 4. P. 62-93. (In Russ.)

15. Рудинский И.Д., Золочевская О.Г. Факультет третьего возраста как инновационная форма образования пожилых людей // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. 2019. № 4. С. 43-51.

Rudinskiy I., Zolochevskaya O. (2019) Fakul'tet tret'ego vozrasta kak innovacionnaja forma obrazovanija pozhilyh ljudej (The faculty of the third age as an innovational form of elderly people education). *The Tidings of the Baltic state fishing fleet academy: psychological and pedagogical sciences (theory and methods of professional education)*. No. 4. P. 43-51. (In Russ.)

Сведения об авторах:

Касаткина Наталья Петровна – ведущий научный сотрудник ГКУ РМ «Научный центр социально-экономического мониторинга», доцент кафедры социологии и социальной работы ФГБОУ ВО «МГУ им. Н. П. Огарева», кандидат социологических наук.

E-mail: kasatkina-rri@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0940-2087>

Шумкова Наталья Викторовна – доцент кафедры социологии и социальной работы ФГБОУ ВО «МГУ им. Н. П. Огарева», кандидат социологических наук.

E-mail: niiregion@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2330-0028>

About the authors:

Kasatkina Natalya Petrovna – Leading Research Officer of the Scientific Center for Social and Economic Monitoring, Associate Professor of the Department of Sociology and Social Work of the National Research Mordovia State University, Candidate of Sociological Sciences.

E-mail: kasatkina-rri@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0940-2087>

Shumkova Natalya Viktorovna – Associate Professor of the Department of Sociology and Social Work of the National Research Mordovia State University, Candidate of Sociological Sciences.

E-mail: niiregion@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2330-0028>

Поступила 14.06.2022; одобрена после рецензирования 25.06.2022;
принята к публикации 28.06.2022.