Для цитирования: Касьянова Т. И., Воронина Л. И. Занятость и готовность к обучению граждан пожилого возраста в условиях цифровизации: состояние, проблемы, перспективы // Социум и власть. 2020. № 6 (86). С. 7—16. DOI: 10.22394/1996-0522-2020-6-07-16.

DOI: 10.22394/1996-0522-2020-6-07-16

УДК 331.5

ЗАНЯТОСТЬ И ГОТОВНОСТЬ К ОБУЧЕНИЮ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Касьянова Татьяна Ивановна,
Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения ГМУ, кандидат педагогических наук, доцент.
Российская Федерация, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19.
E-mail: kasyanova.t@gmail.com

Воронина Людмила Ивановна,
Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения ГМУ, кандидат социологических наук, доцент.
Российская Федерация, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19.
E-mail: l.i.voronina@urfu.ru

Аннотация

Введение. В структуре населения России повышается удельный вес лиц старшего возраста, но продолжительность экономически активной трудовой жизни этой возрастной категории меньше, чем в некоторых европейских странах. Многие пожилые россияне имеют активную жизненную позицию, хотят и могут работать. Значительная часть из них обладает высоким уровнем профессионального образования и квалификации, опытом, и все же многие не востребованы на рынке труда, т. к. недостаточно владеют цифровыми компетенциями.
Цель настоящей статьи — изучение состояния занятости граждан пожилого возраста, выявление факторов, определяющих успешность освоения информационных и цифровых технологий по результатам переподготовки и повышения квалификации.
Методы. Авторами статьи проанализированы нормативно-правовые акты РФ и субъектов РФ (национальные программы и проекты), изучены материалы сайтов государственных органов, в том числе департаментов занятости населения, образовательных организаций, использованы статистические данные, позволяющие оценить состояние занятости и обучения пожилых граждан, осуществлено эмпирическое исследование с проведением опроса.
Научная новизна исследования.
Выявлены факторы, отрицательно влияющие на занятость граждан пожилого возраста в отраслях, где активно внедряются цифровые технологии. Установлены факторы, которые оказывают положительное влияние на успешность обучения граждан пожилого возраста. Доказано, что для получения положительного результата обучения необходимы не только правовые и организационные условия, созданные государством, но и наличие образовательной стратегии у самих пожилых граждан, элементом которой является освоение информационных и цифровых технологий.
Результаты исследования позволяют осмыслить основные проблемы, препятствующие занятости и обучению, а также спрогнозировать некоторые тенденции относительно положения представителей старшего возраста в новых реалиях цифровой экономики.

Ключевые понятия:
граждане пожилого возраста,
занятость,
обучение,
цифровизация.

Введение

В структуре населения России повышается удельный вес лиц старшего возраста, но продолжительность экономически активной трудовой жизни этой возрастной категории меньше, чем во многих развитых странах [7]. Многие пожилые россияне имеют высокий уровень трудоспособности, хотят и могут работать, обладают высоким уровнем образования и квалификацией, профессиональным и жизненным опытом [4]. Но одной из причин их невостребованности является недостаточное владение цифровыми компетенциями. В то же время цифровизация и цифровая трансформация — одна из приоритетных задач развития России, которая решается в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики».

Состояние занятости граждан пожилого возраста активно изучают такие российские и зарубежные исследователи, как М. Л. Аганович, Н. Т. Вишневская, J. O. Mulders и другие. Содержание трудового потенциала пожилых работников, необходимость в обновлении компетенций и опыта анализируют Т. В. Смирнова, Ф. С. Исмагилова, M. Bussolo, J. Koettl, E. Sinnott и др.

Содержание компетенций цифровой экономики обосновано А. М. Кондаковым. Концептуальные основы цифрового профессионального образования и обучения разработаны авторским коллективом под руководством В. И. Блинова. Результаты изучения факторов, влияющих на сохранение занятости и успешной трудовой деятельности, представлены в трудах В. В. Радаева, В. Трубина, Н. Николаевой, М. Палеевой, С. Гавдифаттовой, Т. И. Касьяновой, Т. Е. Радченко, Л. И. Ворониной, И. Д. Тургель. Значение обучения как ключевого фактора благополучия старшего поколения исследуется Г.А. Барышевой, А. А. Михальчук, О. П. Недоспасовой, С. В. Беркаловым, В. Н. Задорожным, Л. И. Терехиной, Ф. Касати, И. В. Высоцкой.

Тема занятости и обучения граждан пожилого возраста в условиях цифровизации, безусловно, заслуживает изучения и применения различных научных подходов, включая системный, компетентностный и системно — деятельностный.

Методы и материалы

Для изучения условий продолжения трудовой деятельности граждан пожилого возраста в условиях цифровой экономики, целесообразно применить системный подход, что позволяет исследователям понять состав таких элементов, входящих в систему цифровой экономики, как субъекты, использующие цифровые технологии, ключевые компетенции, а также рабочие места и профессии, где таковые компетенции востребованы. Также к элементам системы цифровой экономики относятся нормативно-правовые акты, устанавливающие применение цифровых технологий в разных сферах жизнедеятельности.

Используя этот подход, можно понять, какие образовательные услуги необходимы для успешного освоения работниками старшего возраста цифровых компетенций. Можно выявить влияние факторов, определяющих положительные или отрицательные тенденции в занятости и обучении работников пожилого возраста. Важно оценить уровень профессионального образования и квалификации, перечни должностных статусов и отраслей, в которых работают представители старшего возраста. Учитывая многоаспектность проявления человека в трудовой деятельности, исследователи применяют не только системный, но психологический подход для понимания реакций людей на процесс старения.

Внедрение цифровых технологий, безусловно, влияет на состояние занятости, процессы изменения рабочих мест и потребность в новых профессиях. К цифровым технологиям, применение которых позволяет создавать новые продукты и услуги, относятся большие данные, нейротехнологии и искусственный интеллект, системы распределенного реестра, квантовые технологии, новые производственные технологии, промышленный интернет, компоненты робототехники и сенсорика, технологии беспроводной связи, технологии виртуальной и дополненной реальностей.

Прогнозируют, что до 2030 г. исчезнут некоторые профессии как следствие технологических изменений: например, сметчик, бухгалтер, переводчик, менеджер по кредитам, туристический агент и другие, высвободится часть работников, которые в настоящее время выполняют простые операции[1].

Внедрение цифровых технологий повлияет на формы занятости: увеличится количество граждан, работающих дистанционно и по срочным трудовым договорам. Но в то же время применение цифровых технологий повысит шансы на занятость для таких категорий, как инвалиды, безработные и граждане, проживающие в отдаленных районах.

[1] Атлас новых профессий. URL: http://atlas100.ru/. (дата обращения: 09.05.2020).

Прогнозируемая ситуация в занятости, безусловно, меняет требования к компетенциям и компетентности в условиях цифровой экономики. Таковую понимают, как способность применять конкретные компетенции для того, чтобы эффективно осуществлять трудовые функции. Какие же компетенции можно отнести к базовым в этом типе экономики, пока еще новом для России? В настоящее время существуют разные мнения. Так, авторы доклада о развитии цифровой экономики в России причисляют к цифровым компетенциям критическое мышление, способности к решению проблем, креативному дизайну, владение маркетингом и навыками для аналитики данных [10]. В зависимости от должности дополняют их конкретными деловыми качествами, например, такими как инициатива, клиентоориентированность. Представляет интерес мнение А. М. Кондакова о базовых компетенциях как о неких универсальных и применяемых в течение всей профессиональной жизни в различных видах деятельности. По его мнению, именно эти компетенции формируют профессионализм и определяют способность человека к продуктивной деятельности, непрерывному саморазвитию, креативному мышлению[1].

Смогут ли работники пожилого возраста обучиться цифровым технологиям и применить их на рабочих местах? Ответ на этот вопрос предполагает не только изучение организации профессионального образования, но и психологических особенностей работников этой возрастной категории.

Развитие цифровой экономики как системы предполагает наличие различных субъектов и их социальные роли: разработчики цифровых технологий, руководители по цифровому проектированию, пользователи — специалисты и рабочие, клиенты. Перечень таковых ролей обусловлен спецификой рабочих мест, которые можно назвать высокотехнологичными, т. е. с обязательным применением цифровых технологий. Уже сейчас понятно, что усвоение новых социальных ролей и компетенций, обусловленных внедрением цифровых технологий, изменит культуру производства и инструменты трудовых действий [6, с. 48].

Результаты и обсуждение

Рассмотрим, относятся ли работники старшего возраста к тем, кто разрабатывает, управляет развитием цифровых технологий и применяет их?

Группа работников старшего возраста очень неоднородна по социально-демографическому составу. Неоднородность возникает не только под влиянием профессионального образования разного уровня или пола, но и как следствие гетерогенности процесса старения. Заметим, что комплексный анализ влияния указанных факторов позволяет профконсультантам разрабатывать профессиональные маршруты для пожилых людей с учетом их особенностей [16].

Конечно, работники пожилого возраста могут оставаться востребованными на современном рынке труда из-за дефицита молодых специалистов. Однако результаты многочисленных российских и зарубежных исследований позволяют утверждать, что возможности работников пенсионного и предпенсионного возрастов для занятости ниже, чем для работников от 25 до 64 лет (М. Л. Агранович [1], Н. Т. Вишневская [3], Потехина И. П. с соавторами [13], J. O. Mulders [20].

Результаты анализа структуры занятости по таким показателям как возраст, должностной статус и отрасль позволяют утверждать, что наиболее высокий уровень занятости наблюдается среди пожилых руководителей и специалистов высшего уровня квалификации в таких отраслях как наука, техника, здравоохранение и образование, например, по данным Росстата за 2018 год[2].

Наиболее низкий уровень занятости работников старшего возраста наблюдается среди специалистов по информационно-коммуникационным технологиям, а также в сфере услуг и торговли. Объяснить это можно тем, что именно эти отрасли, особенно торговля, прошли цифровую трансформацию [12], но представители старшего возраста не были к ней подготовлены.

В то же время, несомненно, работники старшего возраста обладают компетенциями, которые могут быть востребованы в конкретных видах деятельности, например, там, где важна трансляция знаний и навыков, а преемственность поколений происходит постепенно, например, в профессиональных сообществах врачей, педагогов, инженеров. Именно в этих видах профессиональной деятельности важна посредническая, консультационная работа представителей старшего возраста.

[1] Кондаков А. М. Разработка базовой модели компетенции цифровой экономики. URL: https://profstandart.rosmintrud.ru (дата обращения: 15.05.2020).

[2] Структура занятых по возрасту и группам занятий. Труд и занятость в России. М., 2019. 137 с. URL: http://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (дата обращения: 19.04.2020).

Итак, какими способностями, компетенциями и опытом, необходимыми для осуществления трудовых функций на базе цифровых технологий, обладают работники «третьего возраста»? С одной стороны, они обладают нужным уровнем профессионального образования и опыта, что ранее обеспечивало передачу знаний и опыта молодым работникам. По мнению психологов, именно обладание опытом формирует целостный образ профессиональной деятельности, что позволяет многим пожилым врачам, педагогам, инженерам заниматься консультационной деятельностью [8]. Но, с другой стороны, результаты внедрения цифровых технологий обесценивают опыт, ранее обретенный, т. к. в его структуре постепенно накапливаются устаревающие характеристики. Именно поэтому работникам старшего поколения для сохранения конкурентоспособности необходимо развивать такое умение, как обновление компетенций и накопление нового опыта, его интегрирование в актуальную профессиональную деятельность [8]. Если это умение не будет развиваться, то под влиянием внедрения цифровых технологий усилится угроза резкого снижения значения компетенций и профессионального опыта, накопленного не только «белыми воротничками», но и людьми старшего возраста.

Рабочие места, прежде всего высокотехнологических профессий, оцениваются по разным критериям, в том числе по степени внедрения цифровых технологий. По прогнозам в развитых странах к 2035 году роботы смогут заменить людей почти в трети видов профессиональной деятельности [12, с. 37] Однако по оценке, проведенной в 2017 г. Евразийской экономической комиссией, Россия отстает по темпам внедрения цифровых платформ: пока таковые используются в сфере информационно-компьютерных технологий, электронной торговле, финансах и услугах [12, с. 50].

В условиях цифровой трансформации изменяется отношение работодателей к работникам старших поколений. Формируются специфические стратегии трудовых взаимоотношений: включение, вынужденное включение, неполное исключение, полное исключение. Работодатели, которые выбирают варианты включения (имеется в виду продолжение трудовых отношений), отмечают опытность работников старшего возраста, их преданность делу, ценность опыта для организации [16].

Можно предположить, что работодатели, выбирающие стратегию продолжения трудовых отношений и признания профессиональных достоинств пожилых работников, руководствуются тем, насколько они способны осваивать новые компетенции, в т. ч. цифровые. Исследователи (Bussolo, M., J. Koettl, and E. Sinnott [19].), отмечают, что определенная потеря пожилыми психофизиологических качеств, таких как физическая сила и скорость мышления может компенсироваться владением социальными навыками и обширным опытом. Но в условиях цифровой экономики начинают доминировать новые требования, которые определяют успех или не успех пожилых работников: это необходимость постоянно осваивать новые компетенции и прежде всего цифровые, менять в течение жизни несколько профессий, способность одновременно решать несколько производственных задач.

Также отношение работодателей, выбирающих вынужденное включение пожилых работников в производственные процессы, проявляется в том, что их нанимают на низко квалифицированные работы с тяжелыми или вредными условиями труда, с невысоким уровнем оплаты [15].

В таком социальном контексте возрастает актуальность исследований о потенциале работников старшего возраста, об их готовности к профессиональному обучению. Авторами статьи проведен анкетный опрос, который позволил выяснить оценку пожилыми своего профессионального потенциала; их готовность к продолжению работы, профессиональному развитию и обучению. Респонденты — 418 жителей Свердловской области, 90 процентов из них живут в Екатеринбурге и близлежащих городах. Возраст респондентов от 50 до 70 лет, в составе респондентов 61,7 % женщин и 38,3 % мужчин. Более 80 процентов респондентов имели высокую квалификацию, т. е. высшее и среднее профессиональное образование, должности руководителей и ведущих специалистов. Свой профессиональный потенциал респонденты оценивали достаточно высоко: 7,5 баллов по 10-бальной шкале (такая оценка у 76,4 % ответивших). У мужчин оценка профессионального потенциала выше, чем у женщин: на 7 и более баллов оценили свой потенциал 84,7% мужчин и 71,8 % женщин.

Респонденты с более высоким уровнем образования, занятые своим делом, работающие по найму, а также имеющие более высокий доход и социальный статус, оценивают свой профессиональный потенциал значительно выше, чем их сверстники с другими характеристиками.

Из проведенного нами опроса следует, что основными мотивы для продолжения работы материальные, но также важны такие социальные потребности как значимость, нужность в трудовом коллективе и семье, профессиональное общение и передача имеющегося опыта. Экономические и социальные мотивы, побуждающие пенсионеров работать, отмечены и другими исследователями [16; 17].

Большинство респондентов хотят сохранить работу в соответствии с имеющейся специальностью или использовать свои профессиональные навыки. Основные сложности для сохранения работы, по мнению респондентов, это множественные изменения, а также темпы труда, за которыми сложно успевать.

Очевидно, что работники пенсионного возраста, продолжающие работать, должны быть готовыми для принятия новых технологических вызовов и освоения цифровых технологий.

Также результаты опроса позволили выявить, в какой степени уровень профессионального образования и наличие мотивации к обучению влияют на занятость. По результатам многочисленных исследований более образованные люди старшего возраста хотят продолжать трудовую деятельность на более длительный период, чем их менее образованные ровесники (Смирнова Т. В. [16], Трубин В., Николаева Н. и др. [17], Касьянова Т. И., Радченко Т. Е., Воронина Л.И., Тургель И. Д. [9]).

Результаты опроса подтвердили теоретические выводы авторов статьи о том, что для результативного обучения и последующей успешной занятости граждан старшего поколения нужны конкретные личностные качества, такие как социальная активность и чувство оптимизма [2]. Также необходима когнитивная пластичность, которая способствует обучению и психологическому благополучию в пожилом возрасте [18].

Образовательный уровень пожилых россиян соответствует образовательному уровню населения, но не в полной мере используется работодателями. Так, граждане старшего возраста, имеющие профессию, подтвержденную дипломом или свидетельством, зачастую выполняли работу, не соответствующую полученной специальности: в 2011 году их количество составило 38,8 %, а 2014 году 42 % [17]. Это свидетельствует о распространенности такого явления как дискриминация занятости по возрастному признаку, когда люди готовы работать на более низкооплачиваемой работе и не в соответствии со специальностью.

В Российской Федерации есть применение лучших практик обучения граждан старшего возраста в специализированных центрах обучения, университетах третьего возраста». Есть отечественный опыт применения дистанционных технологий и разных педагогических методов [5]. И все же представители доцифрового поколения испытывают трудности с интеграцией в современное цифровое общество [14].

Одна из причин возникновения этих трудностей состоит в том, что у многих российских граждан старшего поколения не сформированы образовательные стратегии, как потребителей образовательных услуг. Этот теоретический вывод подтвердился нашим исследованием: почти половина респондентов считают, что они не нуждаются в обучении, соответственно образовательные услуги им не нужны. Лишь треть опрошенных (36,5 %) выразили готовность к повышению квалификации. Только 9,1 % респондентов готовы пройти профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

Также респонденты продемонстрировали крайне низкую степень осведомленности о возможностях своего обучения. Почти 80 процентов не знают об организациях, которые могут предоставить им образовательные услуги. 40,8 % участников опроса уверены, что в России для представителей старшего возраста в целом исключена возможность обучения; а треть (33,8 %) не готовы к обучению. При этом многие респонденты считают, что опыт пожилых может пригодиться в таких качествах как наставник на производстве, советник в различных организациях и органах власти или как независимый эксперт (7,5 из 10 баллов).

Особый интерес представляет мнение пожилых о целях и задачах обучения. Опрос, проведенный Департаментом по труду и занятости Свердловской области среди граждан предпенсионного возраста (536 женщин и 268 мужчин), позволил выявить следующее[1]. 85,2 % респондентов, проходивших обучение по направлениям центров занятости, имели профессиональное

[1] Опрос работников предпенсионного возраста на прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования (по результатам социологического опроса) // Департамент по труду и занятости населения Свердловской области. 2019. Май. URL: https://szn- ural.ru/cms_data/usercontent / regionaleditor/ документы%20 департамент/ отдел%20проф%20 обучения/2019/январь/опрос+граждан+предпенсионного+возраста.pdf (дата обращения: 21.05.2019).

образование разного уровня, в том числе 29,7 % высшее образование. Среди ответов о целях обучения преобладали следующие: «обучение знаниям, умениям для работы на прежнем рабочем месте», «обучение в связи с меняющимися требованиями к работе, в т. ч. для работы на новом оборудовании или с новой техникой», «обучение новым знаниям, компетенциям для сохранения работы» (табл. 1).

У респондентов, имеющих высшее образование, более выражен спрос на образовательные услуги, получение которых позволяет устранить дефицит в такой компетенции, как владение информационными и цифровыми технологиями: 28,6 % указали на потребность в освоении навыков работы на компьютере, получении умений для работы на новом оборудовании, ведении документооборота в электронном виде (табл. 2).

Половина опрошенных (53,8 %) готова повышать квалификацию, 30,9 % проходить переподготовку. У респондентов наиболее востребованы прикладные программы по бухгалтерскому учету, делопроизводству с применением цифровых технологий. Более трети респондентов (38,4 %) предпочитают обучаться без отрыва от производства. 19,1% готовы учиться дистанционно.

Результаты опроса позволяют предположить, что «онлайн» курсы профессионального обучения и переобучения востребованы пожилыми работниками предпенсионного возраста. Выявлен такой мотив для прохождения обучения, как страх потери работы в ситуации несоответствия требованиям работодателя: 32,0% респондентов оценивают риск потери работы как высокий, половина респондентов (47,4%) как средний.

То, что владение инновационными технологиями в значительной мере определяет конкурентоспособность и профессиональную востребованность подтверждено и другими исследованиями [11].

Так, по данным исследований ВНИИ труда информационным технологиям готовы обучаться за свой счет половина опрошенных представителей старшего возраста: из них 33 % работники гостиничного, ресторанного сервиса и общепита, 25 % торговли. В том случае, если государство или работодатели будут оплачивать, готовы обучиться 51,8 % респондентов, занятых в образовании, финансовой сфере, страховании, пенсионном обеспечении и ЖКХ[1].

Анализ результатов проведенных эмпирических исследований позволяет сделать следующие выводы. Для трудового поведения многих пожилых работников характерна

[1] Ученые СПбГУ: меньше всего россияне хотят работать... URL: https://spbu.ru/newsevents/ novosti/uchenye-spbgu-menshe-vsego-rossiyane-hotyat-rabotat-konsultantami-i-medikami (Дата обращения: 10.02.2020).

Таблица 1

Мнение респондентов (граждан предпенсионного возраста) о целях обучения

Цели обучения	% от общего числа респондентов
Обучение знаниям, умениям для работы на прежнем рабочем месте	32,0
Обучение в связи с меняющимися требованиями к работе, в т. ч. для работы на новом оборудовании или с новой техникой	25,7
Обучение новым знаниям, компетенциям для сохранения работы	20,8
Обучение для получения профессии, квалификации, востребованной на рынке труда	19,3
Обучение для качественного выполнения работы (обязанностей)	15,3
Итого	100

Таблица 2

Мнение респондентов о потребности в программах обучения для граждан предпенсионного возраста

Потребность в компетенциях	% от общего числа респондентов
владение знаниями и умениями для работы на новом оборудовании	32,5
обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением	31,3
обучение новым профессиям	15,9
навыки сохранения здоровья и активного долголетия	12,7
обучение документообороту в электронном виде	12,5
Итого	100

инерционность: они в основном не ориентированы на смену профессиональной деятельности, чаще демонстрируют запрос на профессиональное совершенствование в той профессиональной сфере, где трудились, но не на профессиональную подготовку или переподготовку[1].

Заключение

Внедрение цифровых технологий, безусловно, влияет на состояние занятости. Российские пожилые работники, имеющие высший уровень квалификации, еще заняты в таких отраслях как наука, техника, здравоохранение и образование. Но низкий уровень занятости пожилых работников уже наблюдается в отрасли информационно-коммуникационных технологий (проектирование и внедрение), а также в медиа, финансах и торговле, т. к. здесь внедрены цифровые технологии, и соответственно трудятся работники молодого и среднего возрастов, владеющие нужными компетенциями. Большинство пожилых работников выполняет только такую роль, как пользователи информационно-коммуникационных технологий, но не руководили процессов цифровой трансформации. И это объяснимо: между поколениями произошел реальный «цифровой разрыв», а последствием большие различия во владении цифровыми технологиями.

Внедрение цифровых технологий изменяет требования к рабочим местам, устраняет потребность во многих традиционно востребованных профессиях. В новых условиях изменяются требования к содержанию компетенций и значимости опыта работников. Работники пожилого возраста находятся в сложной ситуации: для занятости и продолжения трудовой деятельности они должны владеть цифровыми технологиями и постоянно обучаться. Только владение актуальными компетенциями позволяет им замещать высокотехнологические места и получать достойную заработную плату. Для работодателей, принимающих решение о продолжении трудовых отношений с этой группой работников, уже недостаточно подтверждения о ранее освоенных компетенциях и имеющемся опыте. В такой ситуации пожилые работники могут претендовать только на низкоквалифицированные рабочие места с тяжелыми и вредными условиями труда и низкой заработной платой. Для сохранения занятости и последующей успешной трудовой деятельности граждан пожилого возраста государство создает условия для обучения. В то же время для получения положительного результата обучения необходимы не только правовые и организационные условия, созданные государством, но и мотивация граждан для освоения новых цифровых компетенций. Пока у многих работников старшего поколения не сформированы устойчивые образовательные стратегии, что снижает их возможности для занятости.

В перспективе сохранятся следующие тенденции. Это достаточно быстрая смена квалификационных требований к работникам в разных отраслях, детерминированная развитием цифровых технологий. Возможность продолжать трудовую деятельность будет у тех, кто постоянно актуализирует и обновляет компетенции, в том числе позволяющие использовать цифровые технологии и, как следствие, повышать результативность труда.

Ускорение темпа жизни порождает несоответствие старшего поколения новым реалиям цифровой экономики. Успешны будут те, кто освоит не только новые компетенции, но и новый тип культуры, а именно, префигуративный, когда взрослые учатся у молодого поколения.

[1] ВНИИ труда изучил готовность лиц предпенсионного возраста к переобучению. URL: https://www.vcot.info/news/vnii-truda-izuchil-gotovnost-lits-predpensionnogo-vozrasta-k-pereobucheniyu (Дата обращения: 09.02.2020).

1. Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов // Экономическая политика. 2019. Т. 14. № 2. С. 90—109.

2. Барышева Г. А., Михальчук А. А., Недоспасова О. П., Беркалов С. В., Задорожный В. Н., Терехина Л. И., Касати Ф. Статистический анализ влияния образования на благополучие старшего поколения Томской области // Фундаментальные исследования. 2017. № 8—2. С. 357—367.

3. Вишневская Н. Т. Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР // Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21. № 4. С. 680—701.

4. Воронина Л. И., Касьянова Т. И., Радченко Т. Е. Сохранение человеческого капитала граждан пожилого возраста в трудовой деятельности // Вестник Томского университета. Серия «Экономика». 2020. № 49. С. 96—110.

5. Высоцкая И. В. Современные технологии социально-педагогической работы с пожилыми людьми в Германии // Известия

Волгоградского государственного технического университета. Серия «Проблемы социально-гуманитарного знания». 2015. № 10 (174). С. 115—118.

6. Государство как платформа. Люди и технологии. М. : РАНХиГС, 2019. 62 с.

7. Денисенко М. Б., Варшавская Е. Я. Продолжительность трудовой жизни в России // Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21. № 4. С. 592—622.

8. Исмагилова Ф. С. Профессиональное консультирование: проблемы и подходы. Germany : Palmarium Academic Publishing, 2013. 205 с.

9. Касьянова Т. И., Радченко Т. Е., Воронина Л. И., Тургель И. Д. Факторы успешности социально-профессиональной адаптации людей пожилого возраста на современном рынке труда // Эколого-социо-экономические системы: модели конкуренции и сотрудничества : Материалы Междунар. науч.-практ. конф. Курган. 2019. С. 30—35.

10. Конкуренция в цифровую эпоху: стратегические вызовы для Российской Федерации : докл. о развитии цифровой экономики в России. 2018 // Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк.

11. Николенко Н. А. Самозанятость граждан предпенсионного возраста в условиях формирования цифрового общества // Вестник Удмуртского университета. Серия «Социология. Политология. Международные отношения». 2020. Т. 4, вып. 1. С. 35—42.

12. Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России : экспертно-аналит. докл. М. : Центр стратегических разработок, 2017. 136 с.

13. Потехина И. П., Чижов Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 3—23.

14. Проект дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения. М. : Перо, 2019. 72 с.

15. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. № 4. С. 20—32.

16. Смирнова Т. В. Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту : дис. ... д-ра социол. наук. Саратов, 2010. 154 с.

17. Трубин В., Николаева Н., Палеева М., Гавдифаттова С. Пожилое население России проблемы и перспективы : соц. бюл. М. : Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. 44 с.

18. Gonzalez-Aguilar M. J., Grasso L. Cognitive plasticity in successful ageing: contributions from a learning potential assessment // Estudios de Psicología. 2018. № 2—3. P. 324—335.

19. Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. Golden Aging: Prospects for Healthy, Active and Prosperous Aging in Europe and Central Asia**.** Washington, DC : The World Bank, 2015. 120 p**.**

20. Mulders Jaap Oude. Employers' age-related norms, stereotypes and ageist preferences in employment // International Journal of Manpower. Nov., 2019. URL: https://apps.webofknowledge.com/Search.do?product=WOS&SID=C2RsMDam8pzCDFDzGz8&search_mode=GeneralSearch&prID=f687476a-2895-4d46-9b14-a179f32e125f (accessed: 09.04.2020).

References

1. Agranovich M.L. (2019) *Ehkonomicheskaya politika*, vol. 14, no. 2, pp. 90—109 [in Rus].

2. Barysheva G.A., Mikhal'chuk A.A., Nedospasova O.P., Berkalov S.V., Zadorozhnyj V.N., Terekhina L.I., Kasati F. (2017) *Fundamental'nye issledovaniya,* no. 8-2, pp. 357—367 [in Rus].

3. Vishnevskaya N.T. (2017) *Ekonomicheskij zhurnal VSHEH*, vol. 21, no. 4, pp. 680—701 [in Rus].

4. Voronina L.I., Kas'yanova T.I., Radchenko T.E. (2020) *Vestnik Tomskogo universiteta. Seriya: EHkonomika*, no. 49, pp. 96—110 [in Rus].

5. Vysotskaya I.V. (2015) *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Problemy sotsial'no-gumanitarnogo znaniya,* no. 10 (174), pp. 115—118 [in Rus].

6. Gosudarstvo kak platforma. Lyudi i tekhnologii (2019). Moscow, RANKHiGS, 62 p. [in Rus].

7. Denisenko M.B., Varshavskaya E.Ya. (2017) *Ehkonomicheskij zhurnal VSHEH,* vol. 21, no. 4, pp. 592—622 [in Rus].

8. Ismagilova F. S. (2013). Professional'noe konsul'tirovanie: problemy i podkhody. Germany, Palmarium Academic Publishing, 205 p. [in Deut.].

9. Kas'yanova T.I., Radchenko T.E., Voronina L.I., Turgel' I.D. Faktory uspeshnosti sotsial'no-professional'noj adaptatsii lyudej pozhilogo vozrasta na sovremennom rynke truda // Ekologo-sotsio-ehkonomicheskie sistemy: modeli konkurentsii i sotrudnichestva. Kurgan, 2019. P. 30—35 [In Eng].

10. Konkurentsiya v tsifrovuyu ehpokhu: strategicheskie vyzovy dlya Rossijskoj Federatsii. Doklad o razvitii tsifrovoj ehkonomiki v Rossii. Available at: http://documents.worldbank.

org/curated/en/home, accessed 13.05.2020 [in Rus].

11. Nikolenko N. A. (2020) *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya: Sotsiologiya. Politologiya. Mezhdunarodnye otnosheniya,* vol. 4, no. 1, pp. 35—42 [in Rus].

12. Novaya tekhnologicheskaya revolyutsiya: vyzovy i vozmozhnosti dlya Rossii (2017). Moscow, Center for Strategic Research, 136 p. [in Rus].

13. Potekhina I. P., Chizhov D. V. (2016). *Monitoring obshhestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny,* 2016, no. 2, pp. 3—23 [in Rus].

14. Proekt didakticheskoj kontseptsii tsifrovogo professional'nogo obrazovaniya i obucheniya (2019). Moscow, Pero, 72 p. [in Rus].

15. Radaev V.V. (2002) *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, no. 4. pp. 20—32 [in Rus].

16. Smirnova T.V. (2010) Konceptual'nye osnovaniya realizacii social'no-trudovogo potenciala pensionerov po vozrastu. Saratov, 154 p. [in Rus].

17. Trubin V., Nikolaeva N., Paleeva M., Gavdifattova S. Pozhiloe naselenie Rossii problemy i perspektivy (2016). Moscow, Analiticheskij tsentr pri pravitel'stve Rossijskoj Federatsii, 44 p. [in Rus].

18. Gonzalez-Aguilar M.J., Grasso L. *Estudios de Psicología*, 2018, no. 2—3, pp. 324—353 [in Eng].

19. Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. (2015) Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia. Washington, DC, The World Bank [In Eng].

20. Mulders Jaap Oude. Employers' age-related norms, stereotypes and ageist preferences in employment (2019) // International journal of manpouwer. Abailable at: https://apps.webofknowledge.com/Search.do?product= WOS&SID=C2RsMDam8pzCDFDzGz8&search_mode=GeneralSearch&prID=-f687476a-2895-4d46-9b14-a179f32e125, accessed 09.04.2020. [In Eng].

For citing: Kasyanova T.I., Voronina L.I. Employment and elderly citizens' readiness for training in the context of digitalization: state, problems, prospects // Socium i vlast'. 2020. № 6 (86). P. 7—16. DOI: 10.22394/1996-0522-2020-6-07-16.

DOI: 10.22394/1996-0522-2020-6-07-16

UDC 331.5

EMPLOYMENT AND ELDERLY CITIZENS' READINESS FOR TRAINING IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION: STATE, PROBLEMS, PROSPECTS

Tatiana I. Kasyanova,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Associate Professor of the Department Chair of Theory, Methodology and Legal Support of the State Municipal Service, Cand.Sc. (Education), Associate Professor.
The Russian Federation, 620002, Yekaterinburg, ulitsa Mira, 19.
E-mail: kasyanova.t@gmail.com

Lyudmila I. Voronina,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Associate Professor of the Department Chair of Theory, Methodology and Legal Support of the State Municipal Service, Cand.Sc. (Sociology), Associate Professor.
The Russian Federation, 620002, Yekaterinburg, ulitsa Mira, 19.
E-mail: l.i.voronina@urfu.ru

Abstract

Introduction. In the structure of the population of Russia, the proportion of older people is increasing, but the duration of the economically active working life of this age category is less than in some European countries. Many elderly Russians having an active life position want and can work. Most of them have a high level of professional education and qualifications, experience, and yet many are not in demand on the labor market, because they do not have enough digital skills.
The purpose of this article is to study the situation with employing elderly citizens, identify factors that determine successful mastering information and digital technologies on the bases of the results of retraining and advanced training.
Methods. The authors of the article analyze the regulatory legal acts of the Russian Federation and the Russian Federation's constituent entities (national programs and projects), study the content of the government bodies' websites, including public employment departments, educational organizations, statistical data are used to assess the state of senior citizens' employment and education, the authors carry out an empirical study with a survey.
Scientific novelty of the study.
The authors identify factors that affect the elderly citizens' employment in industries where digital technologies are actively introduced; point out the factors that positively impact successful elderly citizens' education. It has been proved that in order to obtain a positive learning outcome, not only the legal and organizational conditions created by the state are required, but also the presence of an educational strategy among the elderly people themselves, an element of which is the development of information and digital technologies.
The results of the study make it possible to realize the main problems that hinder employment and training, as well as to predict some trends regarding the position of older people in the new realities of the digital economy.

Key concepts:
senior citizens,
employment,
training,
digitalization.