(cc) BY

Ананченкова Полина Игоревна
канд. экон. наук, заведующий кафедрой
ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья
имени Н.А. Семашко»
г. Москва

ТРУДОВОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ РАБОТНИКОВ С РАННИМ ЗАВЕРШЕНИЕМ КАРЬЕРЫ: РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: *в условиях демографического старения населения и трансформации рынков труда проблема трудового долголетия приобретает особую актуальность. Наряду с продлением трудовой активности работников старших возрастных групп всё большее внимание привлекает феномен раннего завершения карьеры, обусловленный структурными, профессиональными и институциональными факторами. В статье показано, что корпоративное образование выступает ключевым механизмом поддержания профессиональной пригодности, адаптивности и вовлечённости работников, способствуя снижению рисков преждевременного завершения карьеры.*

Ключевые слова: *трудовое долголетие, раннее завершение карьеры, корпоративное образование, непрерывное обучение, управление персоналом, работники старших возрастных групп.*

Современные социально-экономические процессы характеризуются одновременным действием двух разнонаправленных тенденций: увеличением продолжительности жизни и сохранением практик раннего завершения профессиональной карьеры. Несмотря на повышение пенсионного возраста и декларируемую политику активного долголетия, значительная часть работников покидает рынок труда задолго до достижения нормативных возрастных границ. В структуре экономически неактивного населения существенную долю составляют лица трудоспособного возраста, формально не вовлечённые в трудовую деятельность.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Раннее завершение карьеры нередко связано не с состоянием здоровья, а с утратой профессиональной востребованности, несоответствием компетенций изменяющимся требованиям рынка труда и ограниченными возможностями для профессионального развития. В этом контексте особую значимость приобретает корпоративное образование как инструмент поддержания трудового долголетия и продления активной профессиональной жизни работников.

Понятие «трудовое долголетие» в научной литературе рассматривается как способность и возможность индивида сохранять включённость в трудовую деятельность на протяжении максимально продолжительного периода жизни. Исследователи подчёркивают, что трудовое долголетие определяется не только биологическими факторами, но и институциональными условиями, уровнем образования, характером профессиональной траектории и доступом к обучающим ресурсам [1].

Феномен раннего завершения карьеры анализируется в работах зарубежных и отечественных авторов в контексте теорий человеческого капитала и сегментации рынка труда. Согласно данным Международной организации труда, преждевременный выход из занятости часто обусловлен структурными изменениями в экономике, автоматизацией, а также недостаточной адаптацией систем профессионального обучения к потребностям работников среднего и старшего возраста [2].

В российских исследованиях подчёркивается, что риск раннего завершения карьеры возрастает при отсутствии возможностей для обновления компетенций и профессиональной мобильности, особенно в отраслях с высокой скоростью технологических изменений [3].

Корпоративное образование рассматривается как элемент системы непрерывного профессионального развития, ориентированный на стратегические цели организации и индивидуальные потребности работников [4]. В отличие от формального образования, корпоративное обучение отличается гибкостью, практико-ориентированностью и тесной связью с конкретными трудовыми функциями.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

С точки зрения управления трудовым долголетием корпоративное образование выполняет несколько ключевых функций. Во-первых, оно обеспечивает актуализацию профессиональных и цифровых компетенций работников, снижая риск их вытеснения с рынка труда. Во-вторых, корпоративное обучение способствует формированию адаптивности и готовности к профессиональным изменениям, что особенно важно для работников, находящихся на поздних этапах карьерного цикла.

Участие работников в программах корпоративного обучения положительно влияет на уровень их вовлечённости, профессиональной идентичности и организационной приверженности, что в совокупности снижает вероятность раннего завершения карьеры.

Корпоративное образование выступает одним из ключевых институциональных механизмов профилактики раннего завершения профессиональной карьеры. В отличие от внешних форм повышения квалификации, корпоративное обучение ориентировано на конкретные профессиональные задачи, контекст организации и реальные требования рабочего места, что повышает его эффективность в условиях быстро меняющейся экономической и технологической среды. За счёт этого корпоративное образование позволяет своевременно компенсировать дефицит компетенций, возникающий в результате внедрения новых технологий, изменения организационных структур и трансформации профессиональных стандартов.

С точки зрения теории человеческого капитала корпоративное образование способствует поддержанию и наращиванию профессиональной ценности работника на протяжении всего карьерного цикла. Для работников, находящихся в группе риска раннего завершения карьеры, обучение становится инструментом сохранения конкурентоспособности и предотвращения профессиональной девальвации. Особое значение корпоративное образование приобретает для работников, чьи профессиональные траектории характеризуются высокой степенью рутинности, стандартизированности трудовых функций или ограниченными воз-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

можностями внешней профессиональной мобильности. В таких случаях отсутствие доступа к обучающим ресурсам ускоряет процессы профессионального выгорания и утраты мотивации, что нередко приводит к преждевременному выходу из занятости. Включённость в корпоративные образовательные программы способствует расширению профессионального репертуара работников, освоению смежных функций и формированию новых профессиональных ролей, что повышает гибкость карьерных траекторий.

Кроме инструментального эффекта, корпоративное образование оказывает существенное влияние на субъективное восприятие работниками собственной профессиональной состоятельности. Возможность обучения и развития внутри организации повышает самооценку, укрепляет чувство профессиональной значимости и снижает уровень тревожности, связанной с возрастными и технологическими изменениями. Важным аспектом является социальная функция корпоративного образования, связанная с профилактикой возрастной дискриминации и профессиональной маргинализации работников. Формирование в организации культуры непрерывного обучения способствует смещению акцента с возрастных характеристик на профессиональные компетенции и потенциал развития [5].

Кроме того, корпоративное образование может рассматриваться как инструмент управления возрастным разнообразием персонала. Через специально разработанные образовательные программы организации получают возможность учитывать особенности обучаемости взрослых, сочетать формальные и неформальные формы обучения, использовать наставничество и межпоколенческое взаимодействие. Это позволяет адаптировать образовательные практики к потребностям работников на разных этапах профессионального пути и тем самым снижать вероятность раннего завершения карьеры.

Проведённый теоретический анализ позволяет сделать вывод о том, что корпоративное образование является ключевым фактором обеспечения трудового долголетия работников, подверженных риску раннего завершения карьеры. В условиях демографического старения и трансформации рынков труда интеграция программ корпоративного образования в стратегии управления персоналом

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

становится необходимым условием устойчивого развития организаций. Перспективы дальнейших исследований связаны с эмпирической оценкой эффективности корпоративных образовательных практик в контексте предотвращения раннего выхода работников из профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Ананченкова П.И. Трудовое долголетие как предмет междисциплинарного анализа / П.И. Ананченкова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2024. – №9. – С. 131–136. – EDN: DVZFMG.

2. Карлова Н. Адаптация промышленности к новым условиям на рынке труда: аналитическая записка / Н. Карлова, Е. Пузанова. – М.: Банк России, 2025.

3. Свинухова Ю.Н. Готовность к профессиональной мобильности и маркеры достойного труда в Республике Башкортостан (по материалам социологического исследования) / Ю.Н. Свинухова // Уфимский гуманитарный научный форум. – 2025. – №4 (24). – С. 385–400. – EDN: TJWQYS. DOI 10.47309/2713-2358-2025-4-385-400

4. Ананченкова П.И. Развитие человеческого капитала и организация корпоративного обучения в зарубежных компаниях: региональные особенности, цели, модели, принципы, тенденции развития : монография / П.И. Ананченкова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2025.

5. Современные проблемы экономики труда и пути их решения: монография / Т.В. Алексашина, П.И. Ананченкова, М.В. Белкин [и др.]. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)