

Поздний возраст в жизненном и профессиональном пространстве

В последнее десятилетие в психологической науке растет актуальность изучения проблем старения человека и его жизни в пожилом возрасте. На кафедре теоретической и экспериментальной психологии РГППУ ведется исследование психологических особенностей представителей старшей возрастной группы. В работах сотрудников кафедры подробное освещение получили вопросы основных возрастно-временных характеристик человека, стратегий поведения в пожилом и старческом возрасте, готовности к освоению возрастно-временных изменений как основы толерантного отношения к старению. Для решения исследовательских задач разработан и стандартизирован опросник «Готовность к возрастным изменениям».

Полученные результаты восполняют имеющиеся в психологическом знании пробелы в исследовании субъективного отражения человеком возрастно-временных характеристик. В то же время ряд вопросов остается открытым, определяя направления дальнейшего научного поиска.

Сегодня на кафедре ведутся исследования, посвященные изучению таких проблем, как психологические особенности поздней профессионализации, адаптация к позднему периоду жизненного пути, восприятие пожилыми людьми возрастно-временных изменений, проблем и кризисов, связанных с их освоением, готовность к принятию и освоению новшеств.

Т.Б. Сергеева

Психологические особенности позднего этапа профессионализации

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда в рамках научно-исследовательского проекта «Психологические механизмы формирования готовности к старению в процессе жизненного пути» (№ 04–06–00002а).

Основное содержание работы

Профессионализм и возраст – проблема, не теряющая своей актуальности для многих наук: акмеологии, геронтологии, психологии труда. В силу различных обстоятельств достаточно большое число людей, достигших пенсионного возраста, продолжают трудовую деятельность. В то же время наблюдается явный дефицит достоверной научной информации о психологических особенностях поздних этапов профессионального развития. В геронтологии трудовая деятельность в старости не является центральным предметом изучения, уступая место вопросам, связанным с социальными аспектами старения, изменениями в когнитивной, эмоциональной сферах и т.п. Для организационной психологии и психологии труда большой интерес представляют вопросы, связанные с так называемыми «продуктивными периодами» – зрелостью, молодостью. Таким образом, важнейшая теоретико-прикладная задача научного изучения психологических особенностей деятельности и личности работающих пенсионеров остается нерешенной. Следствием этого является отсутствие объективной информационной основы для программ психологического сопровождения поздних периодов профессионализации.

В рамках данного исследования под профессионализацией понимается включенность человека в профессиональную деятельность, его функционирование в профессиональной среде, под поздним этапом профессионализации – период профессиональной деятельности человека после достижения им пожилого возраста и обретения статуса пенсионера. Объектом нашего исследования выступают пожилые люди – субъекты профессиональной деятельности (работающие пенсионеры). Всего в исследовании приняли участие 44 работающих пенсионера одного из цехов ОАО «Уралмашзавод» в возрасте от 51 года до 67 лет со стажем работы на пенсии от 1 года до 25 лет (часть работников приобрели статус пенсионера в 50 лет). Среди них рабочих – 68%, инженерно-технических работников (ИТР) – 32%, мужчин и женщины поровну. Эмпирические данные получены выпускницей Института психологии РГППУ А.В. Васильевой.

С целью изучения психологических особенностей позднего этапа профессионализации нами была сконструирована «Анкета работающего пенсионера». При выборе биографического метода исследования мы исходили из предположения, что методики этого класса позволяют отследить как объективные характеристики рассматриваемого этапа профессионали-

зации, так и субъективную картину данного процесса – восприятие пожилыми работниками своей профессиональной деятельности и себя в условиях продолжения работы в пенсионном возрасте. Анкета включает в себя шесть тематических блоков: причины продолжения работы, удовлетворенность работой, трудности и способы их преодоления, оценка профессиональной деятельности, возраст сотрудников, личные и профессиональные перспективы.

В качестве метода обработки анкет использовался контент-анализ. Результаты исследования анализировались по двум направлениям: 1) уровень выраженности характеристик позднего этапа профессионализации и их взаимосвязей; 2) достоверность различий данных характеристик в группах мужчин и женщин, а также мастеров и рабочих.

С наибольшей легкостью работающие пенсионеры (21% от общей выборки) актуализируют суждения, касающиеся причин продолжения ими профессиональной деятельности. Сложности в описании стратегий преодоления профессиональных трудностей появляются у 12% опрошенных, в описании роли возрастного фактора в профессиональной сфере – у 11%.

Продолжение пенсионерами профессиональной деятельности обусловлено как объективными (42%), так и субъективными (58%) факторами. Для подавляющего большинства пенсионеров объективными факторами являются причины социально-экономического характера (40%). Незначительная часть опрошенных говорит о дефиците молодых специалистов как о причине продолжения работы пожилыми людьми (2%).

Многие наряду с объективными называют и субъективные причины продолжения работы. Наибольшую значимость, по мнению пенсионеров, работа имеет с точки зрения стабильности и независимости, которые она позволяет сохранять в пожилом возрасте (14%), а также с точки зрения дружеских связей с коллегами (12%). Некоторые пожилые люди демонстрируют неприятие пенсионного статуса, т.е. характеризуют себя как достаточно молодых и активных людей, а потому выход на пенсию считают для себя преждевременным (10%). Корреляционный анализ показывает, что данные респонденты – действительно наиболее молодая часть выборки. Примерно такое же количество человек уверены в собственной нужности и полезности для организации, в которой они работают, что также снижает актуальность проблемы завершения профессиональной деятельности (9%). Продолжение пожилыми людьми профессиональной деятельности в ряде

случаев является следствием высокой субъективной ценности профессиональной роли и поведения, которое с ней связано. Часть опрошенных пенсионеров отмечают, что работа занимает важнейшее место в их жизни и они не представляют себя вне своей работы (7%). К этой группе относятся в основном мастера и инженерно-технические работники. Те же респонденты говорят о своем авторитете в коллективе как о причине продолжения работы (2%). Корреляционный анализ позволил выявить следующие взаимосвязи. В собственной нужности для организации уверены сотрудники: 1) пользующиеся авторитетом ($p < 0,05$); 2) демонстрирующие неприятие пенсионного статуса ($p < 0,05$). Ответы некоторых пенсионеров позволяют говорить об отсутствии у них другой значимой сферы самореализации, кроме работы (4%).

Среди факторов удовлетворенности пенсионеров трудом первое место занимает благоприятный социально-психологический климат в рабочем коллективе (47%). Значительная часть опрошенных признают, что испытывают радость, достигая высоких профессиональных результатов (21%). Фактором удовлетворенности может быть и собственно процесс труда (10%). Среди других причин удовлетворенности трудом пожилые работники отмечают возможность поддерживать хорошую физическую форму (3%), находить применение своему опыту и знаниям (4%), высокий уровень освоения профессиональных обязанностей – «привычность» работы (4%), внимание со стороны руководства (3%), а также уровень организации и условий труда (4%). Часть ответов указывает на отсутствие осознаваемых респондентами положительных сторон своей профессиональной деятельности (4%).

Корреляционный анализ позволил выявить, что в целом удовлетворенность трудом испытывают те пожилые люди, которые имеют дружеские связи в трудовом коллективе. Гордость за достигнутые результаты чаще всего испытывают люди, пользующиеся авторитетом в коллективе. Работники, считающие собственную работу нужной для организации, как правило, довольны степенью внимания со стороны руководства.

Соотношение трудностей в профессиональной деятельности, отмеченных в анкетах работающих пенсионеров, следующее: в большей степени пенсионеры склонны указывать трудности объективного характера (84%). Кроме того, 6% опрошенных отмечают полное отсутствие в их дея-

тельности каких-либо трудностей, что можно объяснить либо недостатком навыков рефлексии, либо неискренностью ответов.

Среди отмеченных трудностей на первый план выходят слабая материальная обеспеченность производства (23%), неорганизованность рабочего процесса (18%), тяжелые и вредные условия труда (11%). Эти трудности можно считать традиционными для российских промышленных предприятий.

В ряду объективных трудностей отмечаются также непрофессионализм других работников (8%), большой объем профессиональных обязанностей отдельных респондентов (6%), бюрократизм (6%), отсутствие содействия со стороны руководства (6%), а также несправедливость оплаты труда (6%).

Описание субъективных трудностей встречается в анкетах работающих пенсионеров значительно реже (16%). Среди них – плохое состояние здоровья (3%), собственные ошибки в работе, брак (2%), ограниченность своих полномочий (3%) и сложности в адаптации к чему-либо новому (2%).

Корреляционный анализ позволил выявить ряд следующих взаимосвязей. Так, работники, имеющие большой объем профессиональных обязанностей, испытывают удовлетворение от применения своих способностей в труде. Отсутствие осознаваемых положительных сторон профессиональной деятельности склонны демонстрировать следующие категории работников: 1) имеющие большой объем профессиональных обязанностей; 2) сталкивающиеся с плохой материальной обеспеченностью производственного процесса; 3) испытывающие недостаток содействия со стороны руководства. Кроме того, работники с большим объемом профессиональных обязанностей считают, что их труд недостаточно высоко вознаграждается.

Выявлена также обратная взаимосвязь возраста и восприятия размера оплаты труда: более молодые работники склонны считать свой заработок несправедливо низким. Работники, пользующиеся авторитетом в коллективе, также считают вознаграждение за свой труд несправедливым.

Тяжесть условий труда отмечают в основном женщины. С плохой материальной обеспеченностью производства сталкиваются чаще всего рабочие. О субъективных трудностях, причиной которых становятся соб-

ственные ошибки, упоминают работники, испытывающие удовлетворенность непосредственно от рабочего процесса.

В процессе контент-анализа стратегий преодоления трудностей в профессиональной деятельности, реализуемых пожилыми работниками, было выделено 5 конструктивных стратегий и 3 неконструктивные. В основном работающие пенсионеры прибегают к конструктивным стратегиям (85%).

Наиболее популярная стратегия преодоления трудностей – самостоятельное решение проблемы (30%). Кроме того, в качестве своеобразной стратегии преодоления трудностей каждый третий работающий пенсионер упоминает собственный опыт (31%). В данном случае под опытом, видимо, следует понимать обширные и устойчивые знания и способы действий, которые позволяют пожилому работнику решать самые разнообразные проблемные ситуации. Осознание собственной опытности сообщает работнику уверенность в преодолении любой имеющейся или потенциальной профессиональной трудности. Среди других стратегий преодоления трудностей респонденты называют обращение за помощью к коллегам (13%), обращение за содействием к руководству (7%), а также восприятие проблемной ситуации с юмором, оптимизмом (4%).

К числу неконструктивных стратегий относятся следующие: открытое эмоциональное реагирование (4%), приспособление к проблемной ситуации (7%) и снижение значимости проблемы (4%). Отметим, что в данном случае деление стратегий на конструктивные и неконструктивные отчасти условно. Если считать конструктивной ту стратегию, которая ведет к достижению желаемого (полезного) результата, то такая стратегия, как открытое эмоциональное реагирование, в ряде случаев оказывается более действенной, чем стратегия восприятия проблемной ситуации с юмором и оптимизмом, по сути, являющаяся приспособлением к проблемной ситуации. Часть респондентов, использующих неконструктивные стратегии, ссылаются именно на их действенность.

Корреляционный анализ позволил выявить типичные стратегии преодоления некоторых из вышеперечисленных трудностей. Работники, допускающие ошибки при выполнении профессиональных обязанностей (брак), самостоятельно их исправляют. Ограниченность полномочий работника инициирует его обращение за содействием к руководству. Неорганизованность производственного процесса ведет к использованию не-

конструктивной стратегии приспособления к проблемной ситуации. Снижение пожилым работником субъективной значимости проблемы может быть обусловлено несправедливостью оплаты труда или сложностями в адаптации к чему-либо новому. Открытое эмоциональное реагирование может быть следствием целого ряда трудностей: 1) непрофессионализма других работников; 2) собственных ошибок и брака; 3) сложностей в адаптации к новому; 4) тяжелых условий труда.

В целом применение неконструктивных стратегий порождается в первую очередь неорганизованностью производственного процесса. Такое явление, как бюрократизм, преодолевается исключительно с помощью конструктивных стратегий. Было выявлено также, что работники, имеющие друзей среди своих коллег, чаще прибегают к конструктивным стратегиям в целом, а из числа этих стратегий – к обращению за помощью к сослуживцам.

Те работающие пенсионеры, которым свойственно испытывать гордость за результаты труда, в качестве стратегии преодоления трудностей выбирают самостоятельное решение проблемы. Работники, отмечающие высокий уровень внимания со стороны руководства, чаще других обращаются за содействием к руководителям. Обнаружена взаимосвязь между применением конструктивных стратегий и общей удовлетворенностью трудом, между полом и стратегией самостоятельного решения проблемы: ее чаще используют мужчины, а также между профессиональной принадлежностью и использованием конструктивных стратегий: конструктивными стратегиями пользуются в основном мастера и ИТР.

Респонденты оценивали собственную профессиональную деятельность как прямо (34%), так и косвенно, ссылаясь на оценку руководства (18%). Кроме того, контент-анализ ответов позволил выявить факторы формирования профессиональной самооценки работающих пенсионеров (37%). Затруднились как-либо оценить свою профессиональную деятельность 11% опрошенных.

Значительное число работающих пенсионеров (29%) оценивает свою профессиональную деятельность высоко, а 5% респондентов дают среднюю оценку своей профессиональной деятельности. Некоторые пожилые работники наряду с собственной оценкой своей деятельности приводят оценку руководителей. Из числа тех, кто ориентируется на мнение руководства, часть пенсионеров считают оценку руководителей адекватной уров-

нию их профессионализма (9%) и такое же количество работников уверены, что руководство их недооценивает (9%).

Факторами формирования профессиональной самооценки работающих пенсионеров являются формальные характеристики: стаж, звания, награды (8%), собственный эталон профессиональной деятельности (8%), выполнение трудовых нормативов – повседневных трудовых задач (8%); наиболее значимым фактором формирования профессиональной самооценки является отзыв руководства (13%).

Корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи особенностей профессиональной самооценки работающих пенсионеров с другими характеристиками позднего этапа профессионализации. Так, работники, высоко оценивающие свою профессиональную деятельность, уверены в собственной нужности для предприятия. Кроме того, они демонстрируют высокий уровень освоения профессиональных обязанностей. Пенсионеры, оценивающие свою профессиональную деятельность на среднем уровне, отмечают отсутствие фактора удовлетворенности трудом, а также отсутствие содействия со стороны руководства.

Осознание работником собственной нужности не зависит от характера оценки руководителя: и адекватно оцениваемые руководством работники, и недооцениваемые им демонстрируют уверенность в собственной значимости. В то же время внимание со стороны руководства связано с высокой профессиональной самооценкой работника. Пожилые люди, пользующиеся авторитетом в трудовом коллективе, также склонны считать, что руководство их недооценивает. Работники, полагающие, что руководство их недооценивает, уверены, что их труд вознаграждается несправедливо. Восприятие оценки со стороны руководства как адекватной связано с обращением работника за содействием к руководителю.

Формирование профессиональной самооценки на основе собственного эталона деятельности имеет место у работников, увлеченных процессом труда, а также достигших высокой степени освоения профессиональных обязанностей.

Эксплицированные в анкетах суждения, касающиеся осознания роли возрастного фактора в профессиональной сфере, разделены нами на несколько категорий: осознаваемые преимущества молодых сотрудников (13%), недостатки молодых сотрудников (10%), преимущества пожилых сотрудников (12%), недостатки пожилых сотрудников (4%), а также важ-

ные характеристики профессионала любого возраста (33%). Значительная часть работающих пенсионеров отмечают незначимость возрастного фактора в профессиональной сфере (28%).

Среди достоинств молодых сотрудников пенсионеры отмечают физическую силу (4%), наличие новых знаний (5%), коммуникабельность (2%) и готовность к профессиональному диалогу (2%). Среди недостатков молодых специалистов фигурируют отсутствие опыта (5%), нежелание идти на профессиональный диалог (4%) и приоритет семейной сферы над профессиональной (1%). К достоинствам сотрудников старшего возраста относятся ответственность (4%), близость взглядов (4%) и опытность (4%). Недостатки работающих пенсионеров – усталость, равнодушие к работе (2%), а также алкогольная зависимость (2%).

Если количество преимуществ молодых и пожилых сотрудников примерно равное (отметили 13 и 12% участников исследования соответственно), то с точки зрения недостатков молодежь предстает в глазах работающих пенсионеров в менее выгодном свете, чем ровесники респондентов (10 и 4%). Профессионал, по мнению работающих пенсионеров, должен обладать следующими качествами: высокой квалификацией (9%), добросовестным отношением к работе (11%), умением устанавливать профессиональный диалог (4%), ответственностью (5%) и большим опытом (4%). Большинство опрошенных пенсионеров подчеркнули, что присутствие любого из этих качеств не определяется возрастом специалиста.

Корреляционный анализ позволил выявить некоторые взаимосвязи. Так, о достоинствах молодых сотрудников упоминают те работающие пенсионеры, которые пользуются авторитетом в коллективе или уверены в собственной нужности для организации. Недостатки молодых специалистов упоминают в первую очередь те пожилые работники, которым свойственно неприятие пенсионного статуса. О достоинствах сотрудников старшего возраста склонны упоминать пожилые работники, не имеющие другой значимой сферы самореализации, помимо профессиональной. Недостатки пожилых работников эксплицированы в анкетах тех респондентов, которые дают себе высокую оценку как профессионалу. Выявлено также, что пожилые работники, упоминающие о достоинствах молодых, в целом испытывают удовлетворенность трудом. А такое преимущество некоторых молодых специалистов, как наличие новых знаний, кажется существенным тем работающим пенсионерам, в анкетах которых упоминаются самые разнообразные профессиональные трудности.

Содержание личных и профессиональных перспектив работающих пенсионеров более чем в половине случаев характеризуется неопределенностью (55%). Продолжительность профессиональной деятельности этими респондентами ставится в зависимость от состояния собственного здоровья. Часть пожилых работников намерена продолжать работу в течение длительного времени, но уже планируют возраст выхода на пенсию (13%). Незначительная часть пенсионеров планирует завершить профессиональную деятельность в скором времени (3%). В будущем некоторые работающие пенсионеры допускают возможность перехода к наставнической деятельности (8%), а часть респондентов выражают готовность к освоению в будущем новых технологий или оборудования (3%). Среди пожилых работников 18% отмечают значимость в своей жизни различных непрофессиональных сфер: семьи, внуков, разнообразных форм досуга, общения с природой.

Корреляционный анализ позволил выявить, что скорый уход из профессиональной деятельности планируют следующие категории пенсионеров: 1) имеющие плохое состояние здоровья; 2) отмечающие отсутствие содействия руководства; 3) считающие, что руководство их недооценивает; 4) испытывающие профессиональные трудности субъективного характера. Пожилые работники, выражающие готовность осваивать новое, характеризуются также уверенностью в собственной нужности для организации, преодолением трудностей путем самостоятельного решения проблем, а кроме того, сталкиваются с плохой материальной обеспеченностью производства. Работающие пенсионеры, отмечающие дефицит молодых сотрудников в организации, выражают готовность заниматься в будущем наставнической деятельностью.

Для изучения характера различий особенностей отношения к позднему этапу сопоставлялись результаты мужчин и женщин, а также мастеров и рабочих с помощью непараметрического U-критерия Манна–Уитни.

В результате анализа выявлено, что мужчины чаще продолжают работать после выхода на пенсию по причине высокой значимости для них собственной профессиональной роли, т. е. выраженной профессиональной идентичности.

Среди факторов удовлетворенности трудом женщины чаще называют увлеченность процессом работы, а мужчины – гордость за результаты труда. Женщинам в отличие от мужчин свойственно испытывать трудности, связанные с тяжелыми условиями труда. Одну из конструктивных

стратегий преодоления трудностей – самостоятельное решение проблемы – реализуют в основном мужчины. Среднюю оценку себе как профессионалам дают, как правило, мужчины, они же считают, что руководство оценивает их работу адекватно. Женщины склонны воспринимать оценку со стороны руководства как недостаточно высокую.

Рассмотрим достоверные различия между группами мастеров и рабочих. В результате анализа выявлено, что работать на пенсии по причине высокой значимости профессиональной роли продолжают чаще мастера. Они же в большей степени удовлетворены вниманием со стороны руководства. Обнаружены достоверные различия в отношении профессиональных трудностей: рабочие отмечают неорганизованность производственного процесса, мастера – бюрократизм. Мастера демонстрируют осознание преимущества пожилых работников над молодыми с точки зрения ответственности, а среди значимых характеристик профессионала отмечают опытность. Еще одно достоверное различие между мастерами и рабочими касается использования стратегий преодоления трудностей: рабочие упоминают большее количество стратегий, нежели мастера.

Основные результаты исследования

Исследование психологических особенностей позднего этапа профессионализации позволило сделать следующие выводы:

1. Продолжение пожилыми людьми профессиональной деятельности после выхода на пенсию обусловлено совокупностью социально-экономических и социально-психологических факторов. Среди социально-психологических факторов ведущее место занимают потребность пожилых людей в социальной защищенности и стабильности, а также наличие дружеских связей с коллегами.

2. На удовлетворенность пожилых работников трудом наибольшее влияние оказывает благоприятный социально-психологический климат, увлеченность процессом труда и чувство гордости за достигаемые результаты.

3. Профессиональные трудности связаны в первую очередь с плохой материальной обеспеченностью производства, неорганизованностью производственного процесса, а также с тяжелыми условиями труда. С трудностями субъективного характера работающие пенсионеры сталкиваются достаточно редко.

4. Среди стратегий, используемых пожилыми работниками для преодоления профессиональных трудностей, встречаются как конструктивные (они преобладают), так и неконструктивные. Наиболее популярными являются следующие стратегии: самостоятельное решение проблемы и обращение за помощью к коллегам. Многие пенсионеры обнаруживают тенденцию осознания собственного опыта как гарантии преодоления (или отсутствия) трудностей.

5. Профессиональная самооценка работающих пенсионеров определяется рядом факторов, в том числе формальными характеристиками (стажем, наградами) и нормами выработки. Но наибольшую значимость в формировании самооценки пожилого работника имеют отзывы со стороны руководителей. Часть участников исследования воспринимают оценку своего руководства как адекватную, другая часть испытуемых – как заниженную. Тем не менее высокую оценку себе как профессионалу дает каждый третий работающий пенсионер.

6. Возрастной фактор многими участниками исследования рассматривается как не играющий существенной роли в профессиональной сфере. Единство мнений по поводу преимущества той или иной возрастной категории отсутствует: приводятся аргументы в пользу как молодых сотрудников, так и пожилых. Одновременно упоминаются профессиональные недостатки обеих возрастных групп.

7. В результате контент-анализа самоотчетов работающих пенсионеров были выявлены наиболее значимые профессиональные качества, которыми должен обладать работник: высокая квалификация, добросовестное отношение к работе, ответственность, умение устанавливать профессиональный диалог, опытность. Участники исследования подчеркивают, что всеми этими качествами может обладать как молодой, так и пожилой профессионал.

8. Профессиональные перспективы более чем половины работающих пенсионеров носят неопределенный характер. Незначительная часть пожилых работников уже сегодня планирует возраст выхода из сферы профессионального труда. Некоторые участники исследования допускают возможность освоения в дальнейшем новых обязанностей, трудовых навыков, нового оборудования. Другие выражают желание и готовность заниматься наставничеством молодых сотрудников. Общей особенностью большинства профессиональных перспектив является их значительная временная

протяженность, отражающая намерение пожилых работников продолжать свою профессиональную деятельность.

9. Некоторые характеристики позднего этапа профессионализации имеют ряд особенностей, связанных с гендерной или профессиональной принадлежностью участников исследования. Так, вышедшим на пенсию женщинам сложнее справляться с работой в условиях промышленного производства, они чаще высказывают неудовлетворенность трудом и желание завершить свою профессиональную деятельность. Мужчины в большей степени удовлетворены своей работой и не намерены оставлять ее в ближайшем будущем. Мужчины, занимающие руководящие должности, демонстрируют наибольшую приверженность к профессиональной деятельности, значительную удовлетворенность ею, а кроме того, они высоко оценивают работу молодых коллег и подчиненных.

Полученные результаты позволяют дать разностороннее описание позднего этапа профессионализации. Как отмечалось ранее, профессиональная деятельность пенсионеров крайне редко становилась предметом специальных исследований, и полученный нами материал, отражающий ее особенности в условиях современного промышленного предприятия, представляет интерес как для психологической науки, так и для практики.

Т.Б. Сергеева, М.В. Плаксицкая

Психологические особенности адаптации к позднему периоду жизненного пути

Основное содержание работы

В человекознании накоплено достаточно большое количество типологий старости, стариков, стратегий адаптации к возрасту, его освоения. Проблема типологии старости для геронтопсихологии актуальна и достаточно хорошо разработана. Единственная, на наш взгляд, сложность – это умозрительный характер и отсутствие эмпирической верификации большинства предлагаемых типологий. В связи с этим для изучения психологических особенностей адаптации современных пенсионеров была разработана обобщенная классификация стратегий, представленная ниже.

В качестве критериев успешности адаптации выделены психическое здоровье, удовлетворенность жизнью, конструктивное взаимодействие с