

ГОТОВНОСТЬ ОБЩЕСТВА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ОБУЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Е.А. Черных^а, Н.В. Тонких^б, М.В. Клейменов^б

^а Институт экономики Российской академии наук

^б Уральский государственный экономический университет

АННОТАЦИЯ:

В контексте расширения охвата цифровизацией всех сфер жизни общества, а также неуклонного старения населения во всем мире, в статье рассмотрена проблематика обучения и переобучения сотрудников пожилого возраста и отношение к этому работодателей. Целью опроса было выявление отношения работодателей к обучению работников в возрасте старше 50 лет, в том числе цифровым навыкам, а также выявление спроса работодателей на подобные программы от службы занятости. Научная новизна исследования обусловлена: 1) выбором объекта исследования – сотрудники компаний старше 50 лет не так часто попадают в ракурс исследователей. Уникальность данной группы в том, что с одной стороны, эти сотрудники еще находятся в трудоспособном возрасте и активно влияют на рынок труда, а с другой стороны часто они испытывают на себе дискриминацию со стороны работодателей и последствия эйджизма; 2) изучается мнение работодателей (чаще в исследованиях опрашиваются именно работники, мотивации работодателей уделяется недостаточное внимание). Научным результатом является обобщение экспертных мнений представителей работодателей старопромышленного региона по поводу готовности обучать сотрудников старше 50 лет. Данные получены на основе авторского инструментария путем проведения в 2019 г. совместно с Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области опроса работодателей. Апробация авторской технологии позволяет сделать вывод о релевантности разработанной методики для ее дальнейшего использования в мониторинговых исследованиях проблем занятости и профессионального обучения/переобучения сотрудников старших возрастов. Для обработки результатов опроса использовался пакет SPSS. В статье делается вывод, что работодатели недостаточно заинтересованы в обучении работников предпенсионного и пенсионного возраста, что может в будущем оказать негативное влияние как на положение на рынке труда данной социально-демографической группы, так и на развитие рынка труда в целом. Кроме того, выявлена недостаточная осведомленность руководителей предприятий малого бизнеса, а также предприятий, расположенных в небольших населенных пунктах об услугах службы занятости по отношению к работодателям.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: цифровизация, цифровая грамотность, сотрудники предпенсионного возраста, старение населения, обучение сотрудников, служба занятости.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Е.А. Черных, Н.В. Тонких, М.В. Клейменов. Готовность общества и работодателей к обучению сотрудников предпенсионного возраста // Вопросы управления. 2022. № 4. С. 61–73. URL: <https://journal-management.com/issue/2022/04/05>. DOI: 10.22394/2304-3369-2022-4-61-73. EDN: SIHYPD.

Введение

Воздействие цифровизации на рынок труда носит комплексный и многоаспектный характер. Активное развитие информационно-коммуникационных технологий и роботизация несут в себе как преимущества – повышение гибкости рынка труда и мобильности рабочей

силы, расширение возможностей для работы в новых формах занятости, так и риски и угрозы. Развитие глобального рынка труда, распространение удаленной работы и нестандартных форм занятости ведут к тому, что человеку, помимо традиционной профессии, нужно еще обладать рядом универсальных цифровых на-

выков и личностных компетенций, соответствовать новым стандартам в области владения цифровыми знаниями [1]. Повсеместно происходит изменение квалификационных требований и пересмотр профессиональных компетенций для многих профессий, в том числе для тех, где заняты работники предпенсионного и пенсионного возраста [2; 3]. Параллельно с этим идет значительное сокращение некоторых «традиционных» профессий (в которых зачастую заняты более пожилые работники) и появление новых. Цифровизация оказывает существенное влияние на функционирование системы образования, форму и содержание образовательного процесса, в том числе в рамках повышения квалификации, переобучения для взрослых работников.

Значимость более глубокого изучения проблемы овладения новыми компетенциями также выросла в свете системного кризиса, спровоцированного пандемией COVID-19. В условиях пандемии COVID-19 роль цифровой инфраструктуры в социально-экономическом взаимодействии резко возросла, включая оказание медицинских услуг онлайн, рост удаленного труда в целом. Согласно ВЦИОМ¹, 54% работодателей опрошенных россиян организовали полный переход сотрудников на удаленную работу. По данным исследования РАНХИГС, пандемия ускорила цифровизацию внутри компаний (57%) и изменение управленческой и корпоративной культуры в целом (38%). Наличие выхода в интернет из дома стало залогом сохранения занятости в условиях кризиса: 46% населения испытало серьезное сокращение доходов, а 33% – сбережений².

Информатизация приводит к высвобождению большого числа работников, не владеющих навыками, необходимыми для современной экономики, что может привести к хронической безработице, формированию слоя социально незащищенных граждан, в том числе среди людей предпенсионного возраста [4].

Чтобы иметь возможность работать удаленно, пожилые сотрудники должны обладать достаточными цифровыми компетенциями и навыками. Однако во многих странах наблюдаются низкие показатели цифровой грамотности пожилого населения. Опросы свидетельствуют, что уровень владения цифровыми компетенциями у лиц старше 50 лет почти в два раза ниже, чем у более молодых сотрудников³. Согласно исследованию НАФИ [5], в России люди старше 55 лет по всем пунктам цифровой грамотности⁴ отстают от других возрастных групп населения: при среднем уровне цифровой грамотности населения 58 п.п. население старше 55 лет имеет значение этого показателя 53 п.п. [4]

Социологические опросы в крупных российских городах показывают, что люди предпенсионного и пенсионного возраста, продолжающие работать, подвержены техноэджизму – дискриминации по возрасту, связанной с освоением цифровых технологий³.

Кроме того, согласно статистическим данным, большая доля сотрудников 50+ имеет среднее специальное или среднее общее образование, по сравнению с группой более молодых работников [7].

Таким образом, можно выделить ряд причин, по которым работники 50+ (далее по тексту 50+) могут испытывать затруднения на рынке труда [7]: 1) низкий уровень образования, устаревшие навыки, отсутствие нужных компетенций; 2) проблемы со здоровьем в связи с возрастом; 3) низкий уровень трудовой мобильности, привязанность к одному рабочему месту и отсутствие навыков поиска работы; 4) дискриминация со стороны работодателей.

Одновременно с вышеперечисленными тенденциями в мире наблюдается процесс старения населения. Вследствие роста продолжительности жизни, более низкой смертности и снижения показателей рождаемости отмечается значительное увеличение числа пожилых людей

¹ ВЦИОМ. Наниматель и работник: разговор на фоне пандемии URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10261> (дата обращения: 06.09.2022).

² Ранхигс. Цифровой поворот. Экономические последствия пандемии и новые стратегии. URL: https://cdto.ranepa.ru/digital_turn_research/glavnye-vyvody-issledovaniya (дата обращения: 06.09.2021).

³ Социологи СПбГУ: около 50% пожилых людей не владеют электронными поисковыми сервисами <https://spbu.ru/news-events/novosti/sociologi-spbgu-okolo-50-pozhilyh-lyudey-ne-vladeyut-elektronnyimi-poiskovymi>. (дата обращения: 06.09.2022).

⁴ Индекс цифровой грамотности находится в пределах от 0 до 100. Он рассчитывается по методологии Европейской системы цифровых компетенций (DigComp 2.1) по следующим параметрам: «информационная грамотность; коммуникативная грамотность; создание цифрового контента; цифровая безопасность; навыки решения проблем в цифровой среде» [6].

как в пропорциональном соотношении, так и в абсолютных величинах [8].

Согласно оценкам ООН [8], в 2020 г. в мире насчитывалось примерно 728 миллионов людей в возрасте 65 лет и старше, то есть около 9% от общей численности населения. По прогнозам, эта доля вырастет с 10% в 2022 г. до 12% в 2030 г. и достигнет 16% в 2050 г. что составит 1,5 миллиарда человек. С 2018 г. число лиц в возрасте 65 лет и старше во всем мире превышает число детей в возрасте до пяти лет. К 2050 г. число людей в возрасте 65 лет и старше в мире более чем в два раза превысит число детей в возрасте до пяти лет и будет примерно таким же, как число детей в возрасте до двенадцати лет. К 2050 г. возраста 65 лет достигнет каждый шестой житель планеты, тогда как в 2019 г. этот показатель составлял 1 из 11⁵.

Серьезная проблема в вышеописанном демографическом сдвиге состоит в том, что старение нередко воспринимается как бремя для общества, которое влечет за собой обязательства, связанные с растущими потребностями (пенсии, здравоохранение, долгосрочный уход). Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) описывает это многогранное социальное явление как эйджизм: «стереотипы (то, как мы думаем), предрассудки (то, как мы чувствуем) и дискриминация (то, как мы действуем) в отношении других или в отношении самих себя по признаку возраста»⁵

Если доля жителей в возрасте старше 65 лет во всем населении больше 7%, то по международным стандартам население считается «старым». В России доля населения 50+ по официальному прогнозу достигнет к 2028 г. 45,4% (50% среди женщин), а доля работающих старше 40 лет превысит 60% в нашей стране к 2030 г. [9].

Сейчас каждый седьмой россиянин, т.е. 16% (на начало 2021 г. – 15,8%) населения находится в возрасте 65 лет и старше, при этом средний возраст граждан составляет 40,5 лет (для мужчин – 37,7 лет, для женщин – 42,9 лет). Каждый четвертый житель России (35 млн человек

на 1 января 2022 г.) находится в пенсионном возрасте [10].

Важным фактором является то, что возрастная структура группы 50+ смещается в пользу более старших возрастов: в ближайшие 10-15 лет максимальный рост численности будет среди 65+, что станет причиной падения численности в наиболее трудоспособных возрастах. Кроме того, в возраст 50+ вступают все более образованные когорты, имеющие больше стимулов дольше оставаться на рынке труда [11].

В Свердловской области, на базе которой проводился наш опрос, доля людей 45-64 лет составила 33,6% на момент переписи 2002 г., (все-го старше 45 лет 37,8%, причем в 1989 г. эта доля составляла 33%). Так же, как и во всем мире, доля населения пожилого возраста растет. На момент переписи 2002 г. старше трудоспособного возраста⁶ в Свердловской области было 20,6% (на момент переписи 1989 г. – 18,44%)⁷ [11].

В силу вышеописанного данная проблематика представляется актуальной.

В настоящее время, когда технологии меняются стремительно и очень быстро, жизнь и работа в рамках концепции обучения на протяжении всей жизни (*life-long learning*) становится практически единственно возможной для поддержания своей конкурентоспособности на рынке труда. Отставание уровня профессиональной подготовки и цифровой грамотности работников предпенсионного и пенсионного возраста имеет ряд серьезных социально-экономических последствий и требует разработки существенных изменений в государственной политике [12].

В России на фоне вышеописанных серьезных сдвигов в возрастной структуре населения реализуются меры по программе «Цифровая экономика Российской Федерации».

Кроме того, специальная федеральная программа гарантирует предпенсионерам право пройти переподготовку или повысить квалификацию. Сотрудники предпенсионного возраста могут пройти переобучение тремя спосо-

⁵ Старение в цифровом мире – от уязвимости к востребованности URL: https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/phcb/D-PHCB-DIG-AGE-2021-PDF-R.pdf (дата обращения: 06.09.2022).

⁶ «К лицам старше трудоспособного возраста относятся: до 2017 г. мужчины 60-72 лет, женщины 55-72 лет, с 2017 до 2020 гг. мужчины – 60 лет и старше, женщины – 55 лет и старше; в 2020 г. мужчины – 61 год и старше, женщины – 56 лет и старше; в 2021 г. мужчины – 61,5 год и старше, женщины – 56,5 лет и старше» URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (дата обращения: 06.09.2022).

⁷ Все данные – расчет авторов на основе данных <https://sverdl.gks.ru/folder/34522> (дата обращения: 06.09.2022).

бами: 1) по направлению центра занятости населения; 2) по программам «WorldSkills Russia»; 3) по направлению работодателя внутри организации или по договору со сторонним образовательным учреждением [13].

Тематика профессионального обучения и переобучения сотрудников предпенсионного и пенсионного возрастов изучается рядом российских исследователей как с точки зрения экономических издержек и выгод [14; 15; 16; 17; 18], так и с точки зрения психологических и социальных аспектов [19; 20; 21], отдельные исследования посвящены освоению пожилыми людьми цифровых навыков [22; 23].

Цель данного исследования – определить и оценить уровень готовности работодателей Свердловской области к обучению, в том числе цифровой грамотности, персонала старшей возрастной группы. На основании данных опроса выработать обобщенные рекомендации как для компаний, так и для службы занятости и государственных органов.

Использованные методы и данные

Исследование проводилось в форме анкетного опроса, по тематике реализации «Программы по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников в возрасте старше пятидесяти лет на период с 2019 до 2024 гг.» в рамках реализации мероприятий регионального проекта «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан пожилого возраста “Старшее поколение” Свердловской области»⁸. Основная цель опроса заключалась в выявлении спроса работодателей на обучение работников в возрасте 50+.

Данный опрос провели в июне 2019 г. Уральский государственный экономический университет (с участием авторов) совместно с Государственной службой занятости населения Свердловской области. Аналитический отчет по результатам опроса был передан Департаменту по труду и занятости населения Свердловской области для внутреннего использования.

Реализация выборки осуществлялась специалистами центров занятости в муниципальных образованиях управленческих округов Сверд-

ловской области и в г. Екатеринбург. Выборочная совокупность была осуществлена методом снежного кома, когда одни эксперты помогали находить других для нашего опроса. В итоге в исследовании приняло участие 364 эксперта из городов, поселков и сельских поселений Свердловской области.

Выборка экспертов соответствует следующим параметрам:

1. Поскольку городское население Свердловской области превышает сельское, то в нашем исследовании участвовало 86% экспертов из крупных и средних городов и 14% экспертов представляли сельскую местность Среднего Урала.

2. Опрошенные эксперты занимают преимущественно руководящие должности, за исключением 10%, являющихся специалистами, рядовыми сотрудниками. Половина экспертов в нашем исследовании – это руководители кадровых служб предприятий, то есть именно те люди, которым известно и понятно положение дел в организациях и их кадровый потенциал.

3. Более половины (58%) экспертов из числа работодателей имеют стаж работы на текущих предприятиях менее десяти лет, 42% респондентов имеют стаж работы в своих организациях более десяти лет.

4. В основном мы опрашивали работников небольших предприятий. Половина наших экспертов работает в организациях, где численность сотрудников 100 и менее.

5. В большинстве организаций (61%) наблюдается не более 25% работников возрастом 50 лет и старше. Только в 5% предприятий персонал возраста 50+ составляет более половины от всех сотрудников

6. 76% среди опрошенных экспертов составляют женщины.

7. Опрошенные эксперты в основном трудятся на производстве, в оптовой и розничной торговле и на обрабатывающих производствах.

Результаты и обсуждение

Две трети предприятий области (62,6%) так или иначе разрабатывают планы обучения сотрудников на будущий период времени. Однако половина из них (31,5%) разрабатывает про-

⁸Проведено исследование в рамках реализации проекта для людей старшего возраста. URL: <https://ekaterinburg.bezformata.com/listnews/dlya-lyudej-starshego-vozrasta/79778122/> (дата обращения: 06.09.2022).

граммы под конкретные цели и задачи, не имея долгосрочного плана. 34,3% предприятий Свердловской области не имеют таких программ или планов.

Нами был рассчитан показатель Крамера (наличие корреляционной связи как таковой) между ответами респондентов на вопрос о наличии программы или плана обучения работников и размером предприятия (по численности работников). Показатель Крамера составил 0,224, что означает, что связь есть, но она неустойчивая, несильная, но не слишком слабая (значимость 0,00, то есть связь значима). Чем больше по численности организация, тем в ней чаще будет по план обучения работников (и наоборот).

82% организаций в различной степени не учитывает возраст при трудоустройстве с лицами 50+ (см. Таблица 2). Только 15% предприятий так или иначе учитывает данный фактор.

По данным опроса 500 работодателей, проведенного порталом Superjob, в 2019 г.⁹ 38% компаний принимали на работу пенсионеров на общих основаниях. Чаще всего кандидатов пенсионного возраста нанимают промышленные предприятия (50% респондентов). Главным условием приема является соответствие квалификационным требованиям. При этом только 22% респондентов нанимают пенсионеров в IT-компаниях.

54,7% экспертов (давшие ответы «Да» и «Скорее да, чем нет») уверены, что для лиц 50+ повышение квалификации и обучение положительно влияют на их перспективы при трудоустройстве (решение о заключении и/или продлении трудового договора). Как уже было отмечено авторами выше, осуществление непрерывного образования является дополнительным «плюсом» при трудоустройстве, поскольку показывает, что сотрудник в возрасте 50+ заинтересован в собственном развитии и усовершенствовании профессиональных на-

Таблица 1 – Связь размера предприятия и наличия программы или плана обучения работников

Table 1 – Relationship between the size of the enterprise and the existence of an employee training program or plan

Симметричные меры					
		Значение	Асимптотическая стандартная ошибка ^a	Прибл. T ^b	Прибл. значимость
Номинальная по номинальной	Фи	0,389			0,000
	V Крамера	0,224			0,000
	Коэффициент сопряженности	0,362			0,000
Порядковая по порядковой	Гамма	-0,413	0,064	-6,088	0,000
	Корреляция Спирмена.	-0,310	0,050	-6,185	0,000 ^c
Интервальная по интервальной	R Пирсона	-0,304	0,051	-6,036	0,000 ^c
Кол-во валидных наблюдений		361			

Прим.: ^a не подразумевающая истинность нулевой гипотезы; ^b используется асимптотическая стандартная ошибка в предположении истинности нулевой гипотезы; ^c на основании нормальной аппроксимации.

Источник: расчеты авторов по данным опроса

Таблица 2 – Учет фактора возраста при принятии решения о заключении/продлении трудового договора с сотрудником, которому исполнилось 50 и более лет

Table 2 – Taking into account the age factor when making a decision to conclude/renew an employment contract with an employee who is 50 years of age or older

Варианты ответа	Процент от числа ответивших экспертов
Да, учитывается	3,6
Скорее да, чем нет	11,5
Скорее нет, чем да	22,0
Нет, не учитывается	59,3
Затрудняюсь ответить	3,6
Итого	100,0

Источник: расчеты авторов по данным опроса

выков. Однако достаточно большая часть работодателей – 29,3%, усомнились в наличии такого влияния (ответы «Скорее нет, чем да» и «Нет, не учитывается»).

Почти половина организаций (48,9%) не оплачивает обучение работников в возрасте 50+ (см. Таблица 3), а еще 35% работодателей делают это только при наличии производственной необходимости. Таким образом, для большинства работодателей Свердловской области финансирование обучения работников возраста 50+ не является приоритетным.

82% экспертов в курсе того, что службы занятости населения организуют повышение ква-

⁹Как работодатели обучают сотрудников предпенсионного возраста URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/07/24/807234-rabotodateli-obuchayut> (дата обращения: 06.09.2022).

Таблица 3 – Финансирование организацией обучения работников в возрасте 50+ по программам, которые не являются обязательными по действующему законодательству

Table 3 – Financing by the organization of training of employees aged 50+ under programs that are not mandatory under current legislation

Варианты ответа	Процент от числа ответивших экспертов
Да, по желанию/заявке работника	4,9
Да, если есть производственная необходимость	35,2
Иногда, в исключительных случаях	7,4
Нет, не финансирует	48,9
Затрудняюсь ответить	3,6
Итого	100,0

Источник: расчеты авторов по данным опроса

лификации и переобучение для граждан, в том числе работающих, возраста 50+. Только 3% работодателей не знают о существовании подобных программ. Показатель Крамера, говорящий о наличии корреляционной связи между территориальной принадлежностью предприятия (города-мегаполисы (более 1 млн чел.); крупные города (100-500 тыс. чел.); средние города (50-99 тыс. чел.); малые города и поселки городского типа (до 49 тыс. чел.)) и его осведомленностью о программах составляет 0,218, что означает, что связь есть, но она неустойчивая, несильная, но не слишком слабая (значи-

мость 0,00, то есть связь значима). Чем больше размер населенного пункта, тем более вероятно предприятие будет осведомлено о наличии программ службы занятости.

Из таблицы 4 следует, что «работодатели считают актуальными целями обучения работников 50+ обучение работе на новом оборудовании, новым знаниям и умениям (47%), обучение новым знаниям, умениям, компетенциям для продолжения работы на прежних рабочих местах (41,5%), а также повышение качества выполнения работы (41%). Всего 1,6% работодателей заинтересованы в обучении сотрудников для трудоустройства в других организациях (аутплейсмент). Только 16% работодателей поддержали мнение об обучении работников 50+ для повышения производительности труда и для роста конкурентоспособности предприятия. Практически каждый пятый работодатель откровенно признался в том, что обучение и переобучение работников 50+ для них неактуально»¹⁰.

По мнению опрошенных работодателей, «в программы обучения работников в возрасте 50+ должны входить следующие разделы: «овладение знаниями и умениями для работы на новом оборудовании» (51%), «обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением» (47%), «обучение навыкам наставничества, для передачи опыта работы мо-

Таблица 4 – Актуальные по мнению экспертов цели обучения работников в возрасте 50+
Table 4 – Current training goals for workers aged 50+ according to experts

Варианты ответа	Процент от числа ответивших экспертов
Обучение в связи с меняющимися требованиями к работе, в том числе для работы на новом оборудовании или на новой технике	47,0
Обучение новым знаниям, умениям, компетенциям для продолжения работы на прежних рабочих местах	41,5
Обучение для повышения качества выполнения работы (обязанностей)	41,2
Производственная необходимость в обучении сотрудников возрасте «50+» отсутствует	18,4
Обучение для перевода на другие рабочие места в организации (предприятии)	17,9
Обучение для поддержания конкурентоспособности предприятия	16,8
Обучение для повышения производительности труда	16,0
Обучение для замещения вышестоящих и/или наиболее высокооплачиваемых должностей	6,9
Обучение для содействия трудоустройству работников в других организациях (программа по аутплейсменту)	1,6
Другое	3,8

Источник: расчеты авторов по данным опроса

¹⁰ «Аналитический материал по результатам социологического опроса работодателей в отношении использования и развития трудового потенциала граждан (работников) в возрасте старше 50 лет», подготовленный авторами статьи для Департамента по труду и занятости населения Свердловской области URL: <https://ekaterinburg.bezformata.com/listnews/dlya-lyudej-starshego-vozrasta/79778122/> (дата обращения: 06.09.2022).

лодым» (30%), «обучение документообороту в электронном виде» (28%)»¹⁰ (см. Таблица 7). Мы видим, что на первых местах именно обучение новым технологиям и цифровым навыкам.

К сожалению, 53,4% опрошенных работодателей не заинтересованы в профессиональном обучении работников в возрасте 50+ за счет бюджетных средств Службы занятости.

Мы также просили экспертов обосновать свой отказ от переобучения сотрудников в возрасте 50+. На данный вопрос ответило только 47 экспертов. Один из респондентов написал в строке ответа: «В связи с тем, что 80% работников на предприятии трудятся во вредных условиях труда, большинство из них выходит на льготную пенсию в 45-50 лет, и уже являются пенсионерами. Нет необходимости в особых программах обучения. Часть сотруд-

ников нуждается в получении среднего или высшего образования для соответствия стандарту, но это не относится к доп. образованию». Четверть опрошенных проводит переобучение за свой счет и не нуждается в бюджетных средствах службы занятости. 17% работодателей считает, что у них нет необходимости переобучать своих работников 50+, еще 17% полагают, что все их работники-предпенсионеры имеют необходимые документы о переквалификации, дипломы и т.п. 15% ответивших на данный вопрос вообще указали отсутствие такой возрастной группы на их предприятиях.

Наиболее предпочтительной формой обучения для нашей целевой группы является дистанционная форма обучения – это мнение поддержали 38,5% опрошенных. Второй по рейтингу формой организации обучения является ве-

Таблица 5 – Разделы, которые должны содержаться в программах обучения работников в возрасте 50+
Table 5 – Sections to be contained in training programs for employees aged 50+

Варианты ответа	Процент от числа ответивших экспертов
Овладение знаниями и умениями для работы на новом оборудовании	51,1
Обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением	47,5
Обучение навыкам наставничества, для передачи опыта работы молодым	29,9
Обучение документообороту в электронном виде	28,3
Обучение стандартам и технологиям качества продукции	19,5
Обучение бережливому производству, экономии ресурсов	17,3
Приобретение навыков эффективного поведения в разновозрастном коллективе сотрудников	12,6
Получение знаний по сохранению здоровья, активному долголетию	8,0
Обучение экологической безопасности на производстве	4,9
Другое	2,2

Источник: расчеты авторов по данным опроса

Таблица 6 – Обоснования экспертов отказа от сотрудничества с центром занятости по программам профессионального обучения для работников 50+

Table 6 – Justifications of experts for refusal to cooperate with the employment center on vocational training programs for workers 50+

Варианты ответа	Процент от числа ответивших экспертов
Предприятие проводит за свой счет переобучение	25,0
Все работники в возрасте 50+ уже имеют необходимые квалификации, прошли программы переобучения	17,0
Нет необходимости переобучать работников 50+	17,0
На предприятии отсутствуют работники в возрасте 50+	15,0
Узкая специализация на предприятии	6,0
Вредное производство	6,0
Страхи перед бюрократическими барьерами (проверки, документация)	6,0
Предпенсионеры и так хорошо работают, наставляяют	4,0
Другое	4,0
Итого	100

Источник: расчеты авторов по данным опроса

черняя форма без отрыва от работы – ее выбрали 25,5%. Около 19% работодателей предпочитают для данной группы работников очно-заочную форму обучения с частичным отрывом от работы. Очная форма обучения, предполагающая отрыв от рабочего места, представляется подходящей только 5,2% опрошенных работодателей.

«60,3% экспертов отрицают зависимость между эффективностью работы сотрудника и его возрастом, а 31% экспертов утверждают, что есть влияние возраста на выполнение работниками их служебных обязательств»¹⁰.

Подавляющее большинство опрошенных работодателей (83%) считает наиболее эффективными работниками лиц среднего возраста (30-49 лет). Категорию 50+ считают эффективными сотрудниками только 13% экспертов.

97% организаций из нашей выборки сотрудничают со службой занятости. Расположение предприятия в крупном городе повышает вероятность сотрудничества организации с государственной службой занятости населения (коэффициент Крамера 0,233).

Что касается вопросов сотрудничества организаций с государственной службой занятости населения, то по нашему опросу, в большинстве случаев (91,2%) служба занятости помогает компаниям в поиске и найме персонала. 25,8% работодателей проводят со службой занятости консультации по вопросам высвобождения персонала. Обучением и развитием персонала с помощью службы занятости занимаются только 17%. Здесь мы видим большой резерв для повышения эффективности сотрудничества организаций со службой занятости.

Выводы

Исходя из результатов проведенного нами опроса были получены следующие выводы:

1. 62,6% опрошенных предприятий Свердловской области разрабатывают программы или планы обучения сотрудников на будущий период времени.

2. Только 15% предприятий открыто декларируют, что учитывают возраст сотрудников при трудоустройстве.

3. 35% предприятий области финансирует программы обучения и дополнительного образования работников в возрасте 50+.

4. 41% опрошенных работодателей в определенной степени заинтересованы в программах обучения за счет бюджетных средств службы занятости, главными причинами отказа от участия в таких программах являются существующие программы обучения на самих предприятиях (25%), наличие необходимых документов о переквалификации и дипломах переподготовки у работников возраста 50+ (17%), отсутствие необходимости в переобучении работников возраста 50+ (17%).

5. Наиболее предпочтительной формой обучения для работников 50+ является дистанционная форма обучения – это мнение поддержали 38,5% опрошенных.

6. 60% опрошенных экспертов отрицает влияние возраста на эффективность исполнения обязательств работником, только 31% работодателей согласны, что возраст влияет на эффективность и производительность труда, но при этом подавляющее большинство считает людей 30-49 лет наиболее продуктивными работниками.

7. 97% организаций сотрудничает со службой занятости, в большинстве случаев (91%) служба занятости осуществляет содействие компаниям в поиске и найме персонала, 26% работодателей консультируются со специалистами службы занятости по вопросам высвобождения персонала, а по вопросам обучения и развития персонала в службу занятости обращаются лишь 17% опрошенных нами экспертов.

8. Чем больше размер предприятия и чем больше населенный пункт, где оно расположено, тем вероятнее сотрудничество со службой занятости и осведомленность о ее услугах.

В целом нужно дальнейшее развитие и совершенствование мер по содействию обучению новым навыкам, в том числе формированию цифровых навыков у населения 50+.

Отношение к работникам предпенсионного и пенсионного возраста как к неперспективной рабочей силе с низкой производительностью труда может создать в современном обществе в условиях цифровизации экономики предпосылки для снижения экономического роста и социальной напряженности [4]. Необходимо не только осуществлять цифровизацию предприятий, но и повышать уровень профессиональной квалификации и цифровой гра-

мотности пожилого населения как части рабочей силы, имеющей относительно высокий удельный вес на рынке труда в условиях старения населения [24].

Повышение квалификации и рост цифровой грамотности населения 50+ становится все более актуальным в условиях нарастающего дефицита рабочей силы и необходимости замены труда мигрантов местной рабочей силой, а также при снижении уровня рождаемости и замедлении смертности, при нехватке на рынке труда молодой рабочей силы и др. В некоторых отраслях экономики работники 50+ с высоким уровнем профессиональных компетенций и цифровыми навыками могут восполнить дефицит молодых работников [4]. Согласно исследованию [9], прирост предложения труда за последние годы был практически полностью обеспечен за счет группы 50 лет и старше.

Исследователи отмечают, что российской спецификой является не отсутствие возможности получить образование в предпенсионном возрасте, а отсутствие у самих сотрудников мотивации к обучению и продолжению карьеры [15]. По данным опроса ВЦИОМ среди людей старше 45 лет 44% тех, кто считает, что «Труд – неприятная необходимость. Если бы мог, не работал бы»¹¹.

Одной из причин такой низкой мотивации для продолжения продуктивной занятости может являться закономерность, подтвержденная исследованием [25]. В теоретических экономических публикациях считается, что заработная плата с возрастом увеличивается, хотя и снижающимся темпом, как минимум до предпенсионного периода, а исследования по России эту зависимость не подтверждают: у рос-

сийских работников рано наступает пик заработков, а затем идет их быстрое снижение, поэтому в предпенсионном возрасте работники оказываются на снижающейся траектории заработков.

Таким образом, необходимо разрабатывать комплексные программы как на уровне предприятий, так и на уровне государства, включив в сферу рассматриваемых вопросов такие аспекты, как обучение современным востребованным профессиям, обучение цифровой грамотности, настрой на активное долголетие, снижение возрастной дискриминации, предложение гибких форм рабочего времени, поддержание и повышение трудоспособности пожилого населения, привлечение пожилых наставников, участие пожилых людей в административных органах, а также целенаправленная работа с установками и мотивацией пожилых работников в отношении обучения, стирание управленческих стереотипов в отношении трудового потенциала и обучаемости сотрудников пожилых возрастов.

Благодарности

Авторы выражают благодарность **Дмитрию Алексеевичу Антонову**, директору Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, и **Василию Глебовичу Агафонову**, заместителю начальника отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, за оказанное экспертное содействие в разработке инструментария и организацию проведения экспертного опроса работодателей Свердловской области.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Benešová A., Tupa J. (2017). Requirements for education and qualification of people in Industry 4.0, *Procedia Manufacturing*, vol. 11, pp. 2195–2202. DOI: [10.1016/j.promfg.2017.07.366](https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.366).
2. Acemoglu D., Restrepo P. (2018). Demographics and Automation, NBER Working Paper, no. 24421. DOI: [10.3386/w24421](https://doi.org/10.3386/w24421).
3. Axelrad H., James J.B. (2016). Employers' at-

titudes toward older-worker job seekers: A comprehensive review with recommendations for action. In: A. Antoniou, R. Burke, C. Cooper (eds.). *The aging workforce handbook: Individual, organizational, and societal challenges*. Bingley: Emerald Group Publishing, pp. 489–512.

4. Смирных А.И. Цифровая грамотность пожилого населения и цифровизация предприя-

¹¹ Труд-2021: запрос на баланс жизнь/работа. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-2021-zapros-na-balans-zhizn-rabota>.

тий: опыт европейских стран // Вопросы экономики. 2020. № 12. С. 104–124. DOI: [10.32609/0042-8736-2020-12-104-124](https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-12-104-124).

5. Цифровая грамотность россиян: исследование 2020. М. : Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-issledovanie-2020>.

6. Carretero S., Vuorikari R., Punie Y. (2017). DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: [10.2760/38842](https://doi.org/10.2760/38842).

7. Работники предпенсионного возраста на рынке труда в Российской Федерации: информационный бюллетень // Л. И. Смирных, Н. Емелина, П. В. Травкин, Л. А. Леонова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев ; под науч. ред. С. Ю. Рощина, С. А. Солнцева ; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. 32 с. DOI: [10.17323/978-5-7598-2196-0](https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2196-0). EDN: MRWSDH.

8. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects 2022: Summary of Results. UN DESA/POP/2022/TR/NO.3. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf (accessed 16.09.2022).

9. Лукьянова А. Занятость населения старшего возраста. Центр трудовых исследований НИУ ВШЭ. 2020. URL: https://isp.hse.ru/data/2020/04/28/1544886314/03%20Lukyanova_Doklad%20KPAD_28-04-2020.pdf (дата обращения: 16.09.2022).

10. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 года : Статистический бюллетень. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf (дата обращения: 16.09.2022).

11. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Статистический сборник / Росстат. М., 2022. 151 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (дата обращения: 16.09.2022).

12. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Шичкин И.А. Влияние профессионально-квалификационных навыков использования информационно-

коммуникационных технологий на доходы от занятости: поколенная дифференциация // Российский экономический журнал. 2022. № 4. С. 93–113. DOI: [10.33983/0130-9757-2022-4-93-113](https://doi.org/10.33983/0130-9757-2022-4-93-113).

13. Права работников предпенсионного возраста // «Я кадровик». 2019. № 26. Февраль. URL: <https://kontur.ru/articles/5403> (дата обращения: 16.09.2022)

14. Черных Н.А. Тарасова А.Н., Сырчин А.Е. Предпенсионеры на рынке труда: проблемы занятости и меры поддержки // Экономика региона. 2020. Т. 16. № 4. С. 1178–1192. DOI: [10.17059/ekon.reg.2020-4-12](https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-12). EDN: ELLYAH.

15. Маркеева А.В. Профессиональное обучение сотрудников старших возрастов в России: проблемы и перспективы // Информационное общество. 2022. № 3. С. 49–60. DOI: [10.52605/16059921_2022_03_49](https://doi.org/10.52605/16059921_2022_03_49). EDN: DVRSVO.

16. Агранович М. Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов // Экономическая политика. 2019. Т. 14. № 2. С. 90–109. EDN: ZEUZLN.

17. Коршунов И.А., Тюнин А.М., Ширкова Н.Н. [и др.]. Как учатся взрослые: факторы выбора образовательных программ // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 2 (162). С. 286–314. DOI: [10.14515/monitoring.2021.2.1627](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627). EDN: GSTTOJ.

18. Кязимов К.Г. Профессиональное обучение и содействие занятости лиц пожилого возраста в условиях пенсионной реформы // Профессиональное образование в современном мире. 2018. Т. 8. № 4. С. 2246–2254. DOI: [10.15372/PEMW20180412](https://doi.org/10.15372/PEMW20180412). EDN: YVYKNN.

19. Амбарова П.А., Зборовский Г.Е. Профессиональное образование для людей «серебряного возраста» // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 10. С. 59–88. DOI: [10.17853/1994-5639-2019-10-59-88](https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-59-88). EDN: MYVMNR.

20. Гарафутдинова Н.Я., Росляков А.Е. Психологическая составляющая профобучения категории 50+ // Кадровик. 2020. № 6. С. 104–111. EDN: YUIBWZ.

21. Зеер Э.Ф., Сыманок Э.Э., Буковой Т.Д. Стратегии и технологии преодоления конфликтующих реальностей в жизнедеятельности людей в возрасте поздней зрелости // Педагогическое образование в России. 2020. № 4. С. 152–161. EDN: XRAXLO.

22. Брачун Т.А., Желтова И.А. Особенности обучения людей пожилого возраста использованию современных информационных технологий // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2012. № 14. С. 285–289. EDN: RINFWJ.

23. Киселева О.М., Быков А.А. Особенности обучения пожилых людей информационным технологиям // Системы компьютерной математики и их приложения. 2019. № 20-2.

С. 190–194. EDN: МРВЕРІ.

24. Armstrong-Stassen M., Ursel N.D. (2019). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, no. 82, pp. 201–220.

25. Гимпельсон В.Е., Зинченко Д.И. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах // Вопросы экономики. 2019. № 11. С. 35–62. EDN: NUUWEA.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Черных Екатерина Алексеевна – кандидат экономических наук; Институт экономики Российской академии наук (117218, Россия, Москва, Нахимовский пр-кт, 32); chernykh.ekaterina108@gmail.com. AuthorID РИНЦ: 473083, ORCID: 0000-0002-6970-487X, ResearcherID: AAF-7310-2021.

Тонких Наталья Владимировна – кандидат экономических наук, доцент; Уральский государственный экономический университет (620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45); tonkihnv@usue.ru. AuthorID РИНЦ: 291009, ORCID: 0000-0003-2957-7607, ScopusID: 57216647690, ResearcherID: O-9705-2018.

Клейменов Михаил Вячеславович – кандидат социологических наук, доцент; Уральский государственный экономический университет (620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45); k-mihaell@mail.ru. AuthorID РИНЦ: 883299, ORCID: 0000-0002-2984-0690.

WILLINGNESS OF SOCIETY AND EMPLOYERS TO TRAIN EMPLOYEES OF PRE-RETIREMENT AGE

E.A. Chernykh^a, N.V. Tonkikh^b, M.V. Kleymenov^b

^a Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences

^b Ural State University of Economics

ABSTRACT:

In the context of expanding coverage of digitalization in all spheres of society, as well as the steady aging of the population around the world, the article considers the problem of training and retraining of older employees and the attitude of employers to this. The purpose of the survey was to identify the attitude of employers towards training employees over the age of 50, including digital skills, as well as to identify employers' demand for such programs from the employment service. The scientific novelty of the study is due to: 1) the choice of the object of study - employees of companies over 50 years old do not often fall into the perspective of researchers. The uniqueness of this group is that, on the one hand, these employees are still of working age and actively influence the labor market, and on the other hand, they often experience discrimination from employers and the consequences of ageism; 2) the opinion of employers is studied (more often in studies it is employees who are interviewed, insufficient attention is paid to the motivation of employers). The scientific result is a generalization of expert opinions of representatives of employers of the old industrial region regarding the readiness to train employees over 50 years old. The data was obtained on the basis of the author's tools by conducting a survey of employers in 2019 together with the Department of Labor and Employment of the Sverdlovsk Region. Approbation of the author's technology allows us to conclude that the developed methodology is relevant for its further use in monitoring studies of employment problems and vocational training/retraining of older employees. The SPSS package was used to

process the survey results. The article concludes that employers are not sufficiently interested in training workers of pre-retirement and retirement age, which may in the future have a negative impact on both the situation in the labor market of this socio-demographic group and the development of the labor market as a whole. In addition, insufficient awareness of the heads of small businesses, as well as enterprises located in small towns, about the services of the employment service in relation to employers was revealed.

KEYWORDS: digitalization, digital literacy, employees of pre-retirement age, population aging, employee training, employment service.

FOR CITATION: Chernykh E.A., Tonkikh N.V., Kleymenov M.V. (2022). Willingness of society and employers to train employees of pre-retirement age, *Management Issues*, no. 4, pp. 61–73. URL: <https://journal-management.com/issue/2022/04/05>. DOI: 10.22394/2304-3369-2022-4-61-73. EDN: SIHYPD.

REFERENCES

1. Benešová A., Tupa J. (2017). Requirements for education and qualification of people in Industry 4.0, *Procedia Manufacturing*, vol. 11, pp. 2195–2202. DOI: 10.1016/j.promfg.2017.07.366.
2. Acemoglu D., Restrepo P. (2018). Demographics and Automation, NBER Working Paper, no. 24421. DOI: 10.3386/w24421.
3. Axelrad H., James J.B. (2016). Employers' attitudes toward older-worker job seekers: A comprehensive review with recommendations for action. In: A. Antoniou, R. Burke, C. Cooper (eds.). *The aging workforce handbook: Individual, organizational, and societal challenges*. Bingley: Emerald Group Publishing, pp. 489–512.
4. Smirnykh L.I. (2020). Digital literacy of the elderly population and digitalization of enterprises: the experience of European countries, *Voprosy Ekonomiki*, no. 12, pp. 104–124. 10.32609/0042-8736-2020-12-104-124.
5. Digital literacy of Russians: Study 2020. Moscow: NAFI Analytical center. URL: <https://nafi.ru/analytics/tsifrovaya-gramot-nost-rossiyan-issledovanie-2020>.
6. Carretero S., Vuorikari R., Punie Y. (2017). *DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: 10.2760/38842.
7. Smirnykh L.I., Emelina N., Travkin P.V., Leonova L.A., Roschin S.Yu. (sc. ed.), Solntsev S.A. (sc. ed.) (2020). Employees of pre-work age in the labor market in the Russian Federation: Newsletter. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics. 32 p. DOI: 10.17323/978-5-7598-2196-0.
8. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *World Population Prospects 2022: Summary of Results*. UN DESA/POP/2022/TR/NO.3. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf (accessed 16.09.2022).
9. Lukyanova A. (2020). Employment of the older population. Center for Labor Studies of the Higher School of Economics. URL: https://isp.hse.ru/data/2020/04/28/1544886314/03%20Lukyanova_Doklad%20KPAD_28-04-2020.pdf (accessed 16.09.2022).
10. Population of the Russian Federation by gender and age as of January 1, 2022. Statistical bulletin. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf (accessed 16.09.2022).
11. Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of selective labor surveys). Statistical collection. Rosstat. Moscow. 2022. 151 p. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (accessed 16.09.2022).
12. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Shichkin I.A. (2022). Influence of vocational skills in the use of information and communication technologies on employment income: generational differentiation, *Russian Economic Journal*, no. 4, pp. 93–113. DOI: 10.33983/0130-9757-2022-4-93-113.
13. The rights of workers of pre-retirement age, "I am a personnel officer". 2019, no. 26. February. URL: <https://kontur.ru/articles/5403> (accessed 16.09.2022).
14. Chernykh N.A., Tarasova A.N., Syrchin A.E. (2020). Pre-pensioners in the labor market: employment problems and support measures, *Eco-*

nomics of the region, vol. 16, no. 4, pp. 1178–1192. DOI: [10.17059/ekon.reg.2020-4-12](https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-12).

15. Markeeva A.V. (2022). Vocational training of senior employees in Russia: problems and prospects, *Information Society*, no. 3, pp. 49–60. DOI: [10.52605/16059921_2022_03_49](https://doi.org/10.52605/16059921_2022_03_49).

16. Agranovich M. (2019). Evaluation of the chance of employment of fellow workers of pre-retirement and retirement ages, *Economic Policy*, vol. 14, no. 2, pp. 90–109.

17. Korshunov I.A., Tyunin A.M., Shirikova N.N. [et al.] (2021). How adults learn: factors of choosing educational programs, *Monitoring of public opinion: economic and social changes*, no. 2 (162), pp. 286–314. DOI: [10.14515/monitoring.2021.2.1627](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627).

18. Kyazimov K.G. (2018). Vocational training and promotion of employment of the elderly in the conditions of pension reform, *Vocational education in the modern world*, vol. 8, no. 4, pp. 2246–2254. DOI: [10.15372/PEMW20180412](https://doi.org/10.15372/PEMW20180412).

19. Ambarova P.A., Zborovsky G.E. (2019). Vocational education for people of “silver age”, *Education and science*, vol. 21, no. 10, pp. 59–88. DOI: [10.17853/1994-5639-2019-10-59-88](https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-59-88).

20. Garafutdinova N.Ya., Roslyakov A.E. (2020). Psychological component of vocational training category 50+, *Kadrovik*, no. 6, pp. 104–111.

21. Zeer E.F., Symanyuk E.E., Bukovei T.D. (2020). Strategies and technologies for overcoming conflicting realities in the life of people at the age of late maturity, *Pedagogical education in Russia*, no. 4, pp. 152–161.

22. Brachun T.A., Zheltova I.A. (2012). Features of teaching the elderly to use modern information technologies, *Problems and prospects for the development of education in Russia*, no. 14, pp. 285–289.

23. Kiseleva O.M., Bykov A.A. (2019). Features of teaching older people information technology, *Systems of computer mathematics and their applications*, no. 20-2, pp. 190–194.

24. Armstrong-Stassen M., Ursel N.D. (2019). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, no. 82, pp. 201–220.

25. Gimpelson V.E., Zinchenko D.I. (2019). Price of age: employee wages in older ages, *Voprosy Ekonomiki*, no. 11, pp. 35–62.

AUTHORS' INFORMATION:

Ekaterina A. Chernykh – Ph.D. of Economic Sciences; Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (32, Nakhimovsky Av., Moscow, 117218, Russia); chernykh.ekaterina108@gmail.com. RSCI AuthorID: [473083](https://orcid.org/0000-0002-6970-487X), ORCID: [0000-0002-6970-487X](https://orcid.org/0000-0002-6970-487X), ResearcherID: [AAF-7310-2021](https://orcid.org/0000-0002-6970-487X).

Natalia V. Tonkikh – Ph.D. of Economic Sciences, Associate Professor; Ural State University of Economics (62/45, 8 Marta/Narodnoy Voli St., Ekaterinburg, 620144, Russia); tonkihnv@usue.ru. RSCI AuthorID: [291009](https://orcid.org/0000-0003-2957-7607), ORCID: [0000-0003-2957-7607](https://orcid.org/0000-0003-2957-7607), ScopusID: [57216647690](https://orcid.org/0000-0003-2957-7607), ResearcherID: [O-9705-2018](https://orcid.org/0000-0003-2957-7607).

Mikhail V. Kleymenov – Ph.D. of Sociological Sciences, Associate Professor; Ural State University of Economics (62/45, 8 Marta/Narodnoy Voli St., Ekaterinburg, 620144, Russia); k-mihaell@mail.ru. RSCI AuthorID: [883299](https://orcid.org/0000-0002-2984-0690), ORCID: [0000-0002-2984-0690](https://orcid.org/0000-0002-2984-0690).