

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕНСИОНЕРОВ ПО ВОЗРАСТУ: ДИНАМИКА ВОСПРИЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПОСТАРЕНИЯ

Т. В. Барановская<sup>а</sup>, Н. М. Великая<sup>а</sup>

<sup>а</sup> Институт социально-политических исследований Федерального научного-исследовательского  
социологического центра Российской академии наук  
(Москва, Россия)

## АННОТАЦИЯ

**Введение.** Активизация населения послетрудоспособного возраста, имеющего желание и возможность трудиться, является сегодня одним из важных резервов человеческого потенциала страны. В статье обосновывается применение категории социально-трудового потенциала представителей третьего возраста для анализа социогеронтологической проблематики с учетом изменений, происходящих на рынке труда – кадрового дефицита в стареющем обществе. Показано, что успешность реализации потенциала пенсионеров по возрасту зависит не только от внутренних ресурсов пожилых людей, но и от внешних факторов – социально-структурных, интеграционных, социокультурных.

**Материалы и методы.** В статье приводятся результаты социологических исследований, выполненных методом анкетного опроса в 2009 и 2024 годах с целью изучения проблемного поля реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту через определение актуального образа пожилого работника, социогеронтологических стереотипов в профессионально-деловой сфере, что позволило установить логику развития ситуации и перспективные направления изменений.

**Результаты.** Установлено формирование положительной тенденции в мнениях опрошенных о пожилых работниках. Более выраженное снижение негативных представлений о пожилых работниках, чем рост позитивных взглядов, свидетельствует о некотором уменьшении влияния негативных социогеронтологических стереотипов за исследуемый период. Авторы связывают полученные результаты с постарением общества, более высоким уровнем образования новых пенсионеров, а также социальными преобразованиями общества, его стабилизацией и усилением тренда традиционности. Вместе с тем, отрицательные суждения все еще популярны. Наибольшие положительные изменения в социальном прочтении социально-трудового потенциала пожилых работников зафиксированы в группе респондентов 18–25 лет, что свидетельствует о потребности молодежи в помощи и поддержке со стороны старших коллег.

**Обсуждение.** В современном российском обществе остается выраженная амбивалентность мнений по вопросам отношения к старшему поколению, особенно в профессионально-деловой сфере. Несмотря на снижение негативных оценок деятельности работников старшего возраста, амбивалентность и противоречивость в оценках социально-трудового потенциала пенсионеров в общественном мнении сохраняется. Выявленные авторами тенденции могут благоприятно сказаться на интеграции и реинтеграции в трудовую среду пенсионеров, желающих продолжать профессиональную деятельность.

## КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Демографическое постарение, рынок труда, социально-трудовой потенциал, пожилые работники, пенсионеры, стереотипы.

## ВКЛАД АВТОРОВ

Все авторы участвовали в разработке концепции исследования, сбора, обработки и анализа данных, написании текста рукописи, формулировке выводов.



**ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ**

Барановская Т. В., Великая Н. М. Социально-трудовой потенциал пенсионеров по возрасту: динамика восприятия и реализации в условиях демографического старения // Вопросы управления. 2025. Т. 19, № 2. С. 137–150. EDN EXJGFE.

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ**

**Барановская Татьяна Вячеславовна** – доктор социологических наук; Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (119333, Россия, Москва, ул. Фотиевой, 6, корп. 1) – *главный научный сотрудник*; *bvt20100404@mail.ru*. SPIN 9400-3484, ORCID 0000-0002-4528-0814, Scopus ID 57214400918, Researcher ID MGW-4085-2025.

**Великая Наталья Михайловна** – доктор политических наук, Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, (119333, Россия, Москва, ул. Фотиевой, 6, корп. 1) – *заместитель директора*; *natalivelikaya@gmail.com*. SPIN 2176-4665, ORCID 0000-0001-5532-844X, Scopus ID 8438345700, Researcher ID A-9577-2017.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила: 05.03.2025; рецензия получена: 13.05.2025; принята к публикации: 26.05.2025.

RESEARCH ARTICLE

## **SOCIAL AND LABOR POTENTIAL OF RETIRED BY AGE PEOPLE: PERCEPTION AND IMPLEMENTATION IN DEMOGRAPHIC AGING CONTEXT**

**T. V. Baranovskaia<sup>a</sup>, N. M. Velikaya<sup>a</sup>**

<sup>a</sup> Institute of Socio-Political Research of the Federal Research Sociological Center  
of the Russian Academy of Sciences  
(Moscow, Russia)

**ABSTRACT**

**Introduction.** The activation of the population of post-working age, who have the desire and ability to work, is today one of the important reserves of the country's human potential. The article substantiates the use of the category of social and labor potential of representatives of the third age for the analysis of socio-gerontological problems, taking into account the changes occurring in the labor market - the personnel shortage in an aging society. It has been shown that the success of realizing the potential of old-age retired people depends not only on the internal resources of older people, but also on external factors - socio-structural, integration, socio-cultural.

**Materials and methods.** The article presents the results of sociological research conducted using the questionnaire survey method in 2009 and 2024 (N – 1600), with the aim of studying the problematic field of realizing the social and labor potential of pensioners by age through determining the current image of an elderly worker, socio-gerontological stereotypes in the professional and business sphere, which made it possible to establish the logic of the development of the situation and the direction of changes in this aspect.

**Results and conclusions.** The formation of a positive trend in the respondents' opinions about older workers was established. A more pronounced decrease in negative ideas about older workers than the growth of positive views indicates some decrease in the influence of negative socio-gerontological stereotypes over the period under study. The authors attribute the obtained results to the aging of society, a higher level of education of new retirees, as well as social transformations of society, its stabilization and strengthening of the trend of traditionalism. At the same time, Negative judgments are still popular. The greatest positive changes in the social reading of the social and labor potential of older workers were recorded in the group of respondents aged 18–25, which indicates the need of young people for help and support from older colleagues.

**Discussion.** The article emphasizes that in modern Russian society there remains a pronounced ambivalence of opinions on issues of attitudes towards the older generation, especially in the professional and business sphere. Despite the decrease in negative assessments of the activities of older workers, ambivalence and inconsistency in assessments of the social and labor potential of pensioners remain in public opinion. The trends identified by the authors may have a positive impact on the integration and reintegration into the work environment of retired people who wish to continue their professional activities.

**KEYWORDS**

Demographic aging, labor market, social and labor potential, older workers, retired, stereotypes.

**AUTHORS CONTRIBUTION**

The authors participated in the research concept development, data collection, processing, analysis, manuscript writing, conclusion formulation.

**FOR CITATION**

Baranovskaia, T. V., Velikaya, N. M. (2025) Social and labor potential of retired by age: perception dynamics and implementation in the context of demographic aging. *Management Issues*, 19 (2), 137–150. <https://elibrary.ru/exjgfe>.

**AUTHORS' INFORMATION**

**Tatyana V. Baranovskaia** – Doctor of Sociological Sciences, Institute of Socio-Political Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (Russia, Moscow, 119333, Fotieva, 6, ldg. 1) – *Chief Researcher*; [btv20100404@mail.ru](mailto:btv20100404@mail.ru). SPIN 9400-3484, ORCID 0000-0002-4528-0814, Scopus ID 57214400918, Researcher ID MGW-4085-2025.

**Nataliya M. Velikaya** – Doctor of Political Sciences, Institute of Social and Political Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (Russia, Moscow, 119333, Fotieva, 6, ldg. 1) – *Deputy Director*; [natalivelikaya@gmail.com](mailto:natalivelikaya@gmail.com). SPIN 2176-4665, ORCID 0000-0001-5532-844X, Scopus ID 8438345700, Researcher ID A-9577-2017.

The author declare about interest conflict lack

The article was submitted 05.03.2025; reviewed 13.05.2025; accepted for publication 26.05.2025.

**■ ВВЕДЕНИЕ**

Старение населения остается в числе наиболее острых социальных проблем в большинстве стран мира. Так, доля людей старше 65 за последние 10 лет в странах Европы выросла в среднем на 3–5% и составляет порядка 21–24%<sup>1</sup>. В Российской Федерации в настоящее время почти четверть населения страны (более 24%) – старше трудоспособного возраста<sup>2</sup>. Однако помимо изменения количественных показателей – роста численности и относительной доли пожилых людей – происходят и качественные изменения: повышается образовательный уровень новых пенсионеров, меняется понимание возраста старости в социуме, границы социальной старости отодвигаются как формально – с повышением пенсионного возраста, так и в восприятии граждан [1; 2; 3]. В то же время сегодня фиксируется новая тенденция на рынке труда современной России – кадровый дефицит. Уровень безработицы в настоящее время составляет менее 2,4%, а в органах службы занятости населения на 100 вакансий приходится 24,8 зарегистрированных безработных<sup>3</sup>.

Такое положение вещей актуализирует социогеронтологическую проблематику в обществе не только с точки зрения организации социально-го обеспечения или ухода за пожилыми людьми,

но и ставит вопрос о пролонгировании активной жизни, расширении возможностей реализации потенциала тех пенсионеров, которые хотели бы продолжать трудовую деятельность.

В настоящее время в научном дискурсе имеется несколько категорий, обращение к которым могло бы способствовать решению задачи анализа и концептуализации ресурсов старшего поколения в профессионально-деловой сфере стареющего общества. Понятия «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «трудовой потенциал», «социально-трудовой потенциал» являются близкими, что объясняет некоторую размытость их границ, находящую отражение в современной научной литературе.

Трудовой потенциал является ведущей составной частью человеческого потенциала, область реализации которого ограничивается сферой труда. В общем виде трудовой потенциал человека можно трактовать как ресурсные возможности в области труда, совокупность способностей человека, определяющих возможность и ограничения его участия в процессе труда<sup>4</sup>. Структурными компонентами трудового потенциала являются профессиональные ресурсы (стаж работы по специальности, образование, творческий потенциал,

<sup>1</sup> Eurostat., Population age structure by major age groups, 2014, 2023 and 2024 (% of the total population). – URL: <https://clck.ru/3MdaTp> (дата обращения: 12.12.2024).

<sup>2</sup> Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. Росстат. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 12.12.2024).

<sup>3</sup> Уровень безработицы (по методологии МОТ) в октябре 2024 г. Росстат. – URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 12.12.2024).

<sup>4</sup> Шаталова Н.И. Система трудового потенциала работника // Социологические исследования. 1999. № 3. С. 51.

квалификация, отношение к труду), возраст, здоровье, активность, личностные характеристики<sup>5</sup>.

Однако широко применяемая категория «трудовой потенциал» в настоящее время не отражает в полной мере всех особенностей социальной составляющей трудовой деятельности представителей третьего возраста. Между субъектами труда возникают сложные социальные взаимодействия, которые не ограничиваются профессионально-деловой сферой, а формируются и моделируются в других сферах общества. Это особенно рельефно проявляется, когда речь идет о трудовой деятельности представителей третьего возраста. Поэтому введение в научный дискурс понятия социально-трудового потенциала следует рассматривать как результат развития категории трудового потенциала, обусловленного современными социально-экономическими реалиями.

В обсуждаемом контексте актуальной становится категория «социально-трудовой потенциал», которая учитывает как «внутренние», так и «внешние» ресурсы [4]. К «внутренним» ресурсам относятся качества человека, обеспечивающие ему возможность ведения трудовой деятельности (образование, стаж, квалификация, здоровье и др.). Тогда как к «внешним» имеют непосредственное отношение социально-структурные, интеграционные, социокультурные ресурсы. Таким образом, социально-трудовой потенциал представителей третьего возраста в современном обществе является интегральной категорией, включающей в себя как внутренние ресурсы представителей третьего возраста, так и внешние, способные активизировать либо ограничивать реализацию внутренних резервов. Социально-трудовой потенциал представителей третьего возраста включает два содержательных компонента: *структурный и динамический* [5]. Структурный компонент фиксирует кумулятивное накопление субъектом формальных квалификаций, институционально подтвержденных компетенций, приобретенных знаний и навыков. Динамический компонент дает возможность рассмотреть как накопление, так и реализацию опыта в виде трудовых и социальных практик в контексте возрастной перспективы.

Обращение к категории социально-трудового потенциала позволяет осуществить такой подход к геронтологической проблематике, при котором наравне с фактическими ресурсами представителей старшего поколения анализируется социальная среда как поле реализации внутренних резервов. Опираясь на эту категорию, мы рассматриваем социальные барьеры реализации не только как ограничения, а как важную составную часть, определяющую динамический компонент социально-трудового потенциала пенсионеров, что позволяет провести более глубокий анализ.

Анализ имеющейся литературы, релевантной теме исследования, показывает, что в современном обществе процесс старения является как биологическим, так и социальным процессом [6; 7]. Признавая, что активизация части послетрудоспособного населения, имеющих желание и возможность трудиться, является одним из внешних резервов человеческого потенциала общества, ученые обращают внимание на сложности и барьеры включения старших возрастных групп в активную трудовую деятельность [8; 9; 10]. Положительный эффект от сохранения пенсионеров на рынке труда подтвержден опытом реформирования, направленного на стимулирование пожилых пенсионеров оставаться на работе [11, с. 49–50].

Негативные социогеронтологические стереотипы, до сих пор имеющие широкое распространение в современном российском обществе, проецируются на профессионально-деловую среду, определяя рост социальной дистанции, ограничивая профессиональную мобильность работающих пенсионеров и возможности реализации их социально-трудового потенциала. При этом как российские, так и зарубежные авторы в основном солидарны в том, что в основе институционального эйджизма лежат социальные стереотипы и предрассудки [12, с. 529; 13, с. 61].

Проблема эйджизма сегодня недостаточно исследована, хотя имеет широкое распространение в социуме: легитимация возрастного неравенства в профессионально-деловой сфере поддерживается и средствами рекламы, телевидения. В России рост эйджистских настроений был обусловлен и событиями 1990-х годов, когда новые реалии стали основой глубоких изменений всех социальных институтов, принесли ценности индивидуального успеха, культ молодости и физической силы.

Новые приоритеты способствовали усилению разрыва поколений, обострению конкуренции между «старшими» и «младшими». За короткий отрезок времени произошло обесценивание трудового потенциала предыдущих поколений, который не только отвергался, но и признавался вредным для дальнейшего развития той или иной отрасли производства или социальной сферы. Представители пожилого возраста ассоциировались с негативными чертами советского времени. Отношение к пожилым людям перекликалось и с социальной политикой государства, согласно которой, пожилые люди выступали лишь как объекты социальной поддержки, которым, по сути, был предписан безличный статус, когда отношение и перспективы практически не зависят от уровня образования, состояния здоровья, интересов, образа жизни конкретного пожилого человека.

Бесперспективность пожилых людей во всех областях жизнедеятельности, а особенно в

5 Соболева И.В, Маслова И.С., Белозерова С.А. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. 2006. № 9.



профессионально-деловой сфере – основной геронтологический стереотип, который, по сути, является главным препятствием для раскрытия и реализации социально-трудового потенциала представителей третьего возраста. Возникнув в другое время, при других условиях, стереотипы до сих пор распространяются на современных представителей старшего возраста. Исследование этих стереотипов позволяет понять и прогнозировать развитие ситуации на рынке труда для пожилых людей, возможности их профессиональной мобильности. Негативный имидж старости способствует отделению пожилых людей от других членов общества, а с другой стороны, такое отделение обуславливает еще большую типизацию, закрепление существующего стереотипного образа старости, переноса его на всех пожилых людей.

Особенность геронтологических стереотипов и социальных установок заключается в том, что они оказывают влияние не только на общественное мнение и на отношение к старшему поколению в социуме, но и на самих представителей третьего возраста, которые, в свою очередь, стремятся соответствовать таким представлениям. Однако следуя им, они лишь доказывают правильность бытующих в обществе негативных социальных установок о старении, подтверждая ожидаемую от них ущербность. Дискриминация особенно болезненно воспринимается в профессионально-деловой сфере, так как становится невозможным или ограничивается удовлетворение важнейших потребностей человека, как материальных, так и духовных. Несмотря на то, что дискриминация в трудовой среде обычно носит завуалированный характер, сегодня это одно из самых распространенных негативных явлений в сфере наемного труда: к группе риска на рынке труда относятся и представители третьего возраста. Молодой возраст в настоящее время является весомым аргументом в пользу соискателя вакантной должности. Рынок труда ориентирован в основном на трудоспособную молодежь и людей среднего возраста. В результате место пожилых людей, желающих продолжать трудовую деятельность, – во вторичном секторе рынка труда, который составляют низкооплачиваемые, нестабильные рабочие места.

В статьях, посвященных месту пенсионеров на рынке труда в России, выявляется, что уже на стадии рекрутинга имеются барьеры для лиц старшего возраста, когда многие кандидаты не имеют возможности проявить себя и продемонстрировать свои навыки и опыт, поскольку не могут пройти через возрастной фильтр, который устанавливают нанимающие менеджеры менеджерам по подбору персонала [14; 15].

Заметим, что в исследованиях европейских коллег уже отражено существенное изменение мнений работодателей о пожилых работниках, особенно о так называемых «мягких навыках», таких как надежность и лояльность. Важным фактором, стоящим за этими изменениями, является возраст руководителя: чем он старше, тем более позитивно он относится к пожилым работникам [16; 17]. Тем не менее, эмпирические исследования показывают, что количество негативных вербализуемых стереотипов в отношении пожилых работников в 3 раза больше, чем позитивных, что создает существенные проблемы в корпоративной культуре [18].

Таким образом, социальные механизмы ограничения реализации социально-трудового потенциала развиваются в как в явной, так и в скрытой формах. При этом скрытая форма в некоторых случаях может иметь ключевое значение, что приобретает особую важность из-за социального неравенства по возрастному признаку в профессионально-деловой сфере, имеющего, как правило, теневой характер.

## ■ МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ

С целью изучения проблемного поля реализации социально-трудового потенциала пенсионеров, в 2009 и 2024 годах по единому инструментарию было проведено исследования «Перспективы трудовой занятости пенсионеров», в рамках которого выявлялся актуальный образ пожилого работника, определяющий установки на продолжение работы в пенсионном возрасте и восприятие работающих пенсионеров методом анкетного опроса в четырех регионах РФ<sup>6</sup>.

Достижение поставленной цели возможно через сравнение и анализ согласия или несогласия респондентов с приведенными в анкете утверждениями о пожилых работниках. В ходе исследования отдельно были зафиксированы и изучены ответы респондентов-руководителей предприятий, так как именно они имеют реальную возможность не просто формировать и выражать свое мнение по поводу социально-трудового потенциала представителей старшего поколения, но и реализовывать эти представления в кадровой политике руководимой организации. Особый интерес представляют и мнения работающих пенсионеров, так как эта социально-демографическая группа имеет возможность увидеть ситуацию одновременно «снаружи и изнутри» – вопросы анкеты касаются их лично и их ровесников – представителей одного или близких поколений.

Сравнительное исследование видится особенно эффективным в контексте меняющейся социально-демографической ситуации. Исследование

6 Исследование проведено совместно с Центром социальных исследований РОСС-XXI век в 2009 и 2024 гг. Объем выборочной совокупности – 1600 респондентов из Москвы, Саратова, Самары, Пензы. Выборка – квотно-пропорциональная по полу и возрасту в каждом регионе.

отношения к старшему поколению в обществе традиционно демонстрирует высокую амбивалентность, обусловленную вечной историей вопроса отцов и детей, которая накладывается на современные реалии и умножается на многоуровневость проблемы, с разной интенсивностью распространенной во всех сферах общества. В этом случае помимо абсолютных значений чрезвычайно важной становится фиксация происходящих изменений, их направления и степени выраженности.

За период 2009–2024 гг. укрепились процессы демографического постарения, произошло повышение пенсионного возраста, на рынке труда сформировался дефицит рабочей силы, к пенсионному порогу подходят все больше людей с

высшим образованием и компьютерной грамотностью [17; 19]. Какое влияние эти и другие процессы оказали на формирование образа пожилого работника и, как следствие, на возможности и барьеры реализации их социально-трудового потенциала?

■ РЕЗУЛЬТАТЫ

Если до 2016 года экономическая активность предпенсионеров и пенсионеров росла [8, с. 39], то затем численность работающих пенсионеров снижалась вплоть до 2023 года, когда она составила 7912 тыс. человек. И только в 2024 году наметилась позитивная динамика, и численность занятых на рынке труда пенсионеров выросла до 8210 тыс. (таблица 1).

**Таблица 1** – Численность работающих пенсионеров, состоящих на учете в системе Фонда пенсионного и социального страхования РФ  
**Table 1** – Number of working pensioners registered in the system of the Pension and Social Insurance Fund of the Russian Federation

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Все работающие пенсионеры, тыс. чел.	14917	15259	9883	9669	9667	9315	8891	8513	7912	8210
В процентах к численности работающих	36,0	35,7	22,9	22,2	22,0	21,4	20,7	20,3	18,9	19,3

**Источник:** Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (данные на 2024 г.)

Как показывают данные нашего исследования, за 15 лет существенно изменилось отношение к работникам пожилого возраста и работающим пенсионерам. В частности, существенно выросла

доля опрошенных, рассматривающих пожилых как ресурс организации, людей, на которых можно положиться в трудных ситуациях (таблица 2).

**Таблица 2** – Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что пожилые сотрудники в организации – опора в самых сложных рабочих ситуациях?», вариант ответа «согласен» (% от числа опрошенных в каждой возрастной группе)

**Table 2** – Distribution of responses to the question: «Whether you agree that older employees in an organization are a support in the most difficult work situations?» (% of the number of respondents in each age group)

	18–25 лет	26–35 лет	36–45 лет	46–55 лет	Старше 55 лет	Среднее значение
2009 год	30	45	49	57	78	55
2024 год	69	54	60	61	77	64

**Источник:** составлено авторами по данным исследования «Перспективы трудовой занятости пенсионеров»

В среднем по выборке с этим утверждением в 2009 году были согласны 55% респондентов. Важно отметить, что в 2009 году была зафиксирована рельефная зависимость такой точки зрения от возраста: чем старше респондент, тем он более был склонен видеть в пожилых работниках опору в трудных ситуациях. Так, среди 16–25-летних опрошенных такого мнения в 2009 году придерживались 30%, тогда как в старшей возрастной

группе (55 лет и старше) – 78%. Среди респондентов среднего возраста это мнение разделяли около половины опрошенных.

В 2024 году ситуация изменилась по нескольким позициям. В среднем по выборке позитивные ожидания от пожилых сотрудников в этом ключе выросли с 55 до 64%. Кроме того, основное различие было зафиксировано в группах респондентов 18–25 лет – более чем в два раза – с 30 до 69%, и

далее в возрастных группах до 45 лет – согласие с тем, что пожилые сотрудники являются опорой в сложных рабочих ситуациях, выросло на 9–11%. При этом взгляды опрошенных старших возрастных групп почти не изменились за прошедшие 15 лет. Это может свидетельствовать о положительном изменении образа пожилого работника именно среди молодежи.

Отдельно отметим произошедшее укрепление такой точки зрения среди руководителей предприятий: в 2009 году 52% опрошенных руководителей считали пожилых работников опорой в трудной ситуации, в 2024 году – уже 64%. То есть, взгляд руководителей на пожилых работников с позиции «вынужденной лояльности» постепенно уступает «прагматичной пользе».

Представляет исследовательский интерес и тот факт, что среди опрошенных работающих пенсионеров доля лиц, поддерживающих такое мнение, осталась практически без изменений – 82 % в 2009 году и 83% в 2024 году. При этом значения исследуемого показателя среди работающих пенсионеров выше, чем не только в среднем по выборке, но и в своей социально-демографической группе 55 лет и старше. На наш взгляд, это свидетельствует о стабильной готовности самих пожилых работников демонстрировать верность предприятию в трудный период.

**Таблица 3** – Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что пожилой возраст руководителя – благоприятный фактор для развития организации?», вариант ответа «согласен» (% от числа опрошенных в каждой возрастной группе)

**Table 3** – Distribution of responses to the question: «Whether you agree that older employees in an organization are a support in the most difficult work situations?» (% of the number of respondents in each age group)

	18–25 лет	26–35 лет	36–45 лет	46–55 лет	Старше 55 лет	Среднее значение
2009 год	14	6	8	7	14	9
2024 год	32	10	11	12	19	15

**Источник:** составлено авторами по данным исследования «Перспективы трудовой занятости пенсионеров»

Целесообразно проанализировать полученные результаты, обратившись поочередно к данным 2009 года и 2024 года. В 2009 году привлекает внимание идентичность ситуации в группах, представляющих молодежь и старшее поколение – в обоих случаях по 14%. Видимо, сказалась потребность молодых людей в опеке со стороны старших не только по положению, но и по возрасту сотрудников. Старшее же поколение традиционно демонстрирует большую лояльность к ровесникам, что можно видеть в среднем по выборке. В группах от 26 до 55 лет в 2009 году практически не было различий по этому вопросу, и их выбор такого ответа составляет от 6 до 8%.

Обращает на себя внимание значительное различие в ответах на этот вопрос («Согласны ли Вы с тем, что пожилые сотрудники в организации – опора в самых сложных рабочих ситуациях?») среди работающих и неработающих пенсионеров: продолжение трудовой деятельности существенно отражается на выборе варианта ответа. Как показывает наше исследование, неработающие пенсионеры менее склонны соглашаться с утверждением, содержащемся в этом вопросе, – 73% в 2009 году и 71% в 2024 году. Различия во взглядах пожилых людей, продолжающих трудовую деятельность и тех, кто ее оставил, является важным маркером для анализа влияния трудовой деятельности не только на образ жизни пенсионеров, но и на их представления о статусе и социальной роли своей и ровесников в структуре современного общества.

Присущая опросам на социогеронтологическую тематику амбивалентность мнений хорошо заметна при дальнейшем анализе ответов на следующие вопросы. Так, несмотря на показанное выше признание большей части опрошенных высокого ресурса пожилых сотрудников как опоры в сложных рабочих ситуациях, с тем, что *пожилой возраст руководителя – благоприятный фактор для развития организации*, в 2009 году были согласны только 9% респондентов и 15% в 2024 году (таблица 3).

Данные 2024 года фиксируют некоторое изменение: среднее значение по выборке увеличилось на скромные 6%, однако более чем в два раза, с 14 до 32% выросло количество молодых людей (18–25 лет), разделяющих мнение о пожилом возрасте руководителя как благоприятном факторе развития организации. То есть, вывод 2009 года о потребности молодых людей в профессиональной и психологической поддержке, по сути, пасторского характера подтвердился и укрепился в 2024 году.

Среди опрошенных руководителей положительно на этот вопрос ответили 13% в 2009 году и 18% в 2024 году, что соответствует общей тенденции.

Работающие пенсионеры вновь продемонстрировали стабильность оценок – 19% в 2009 году и 20% в 2024 году, проявив тем самым лояльность к потенциальным пожилым руководителям заметно выше, чем в среднем по выборке и несколько выше, чем в своей социально-демографической группе. Среди неработающих пенсионеров наблюдается более скептическое отношение к потенциалу пожилых руководителей – только 10% среди них в 2009 году и 14% в 2024 году согласны с тем, что пожилой возраст руководителя – благоприятный фактор для развития организации.

Важным для последующего анализа является сближение за исследуемый период оценок руководителей предприятий и работающих пенсионеров – стороны, принимающей кадровые решения и самих пожилых работников.

Если предыдущий вопрос давал информацию о численном изменении в обществе положительных оценок и характеристик пожилых руководителей, то следующий вопрос – «Согласны ли Вы с тем, что *пожилой руководитель препятствует нововведениям и развитию организации?*» – был нацелен на выявление и анализ динамики строго отрицательного отношения (таблица 4).

**Таблица 4** – Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что пожилой руководитель препятствует нововведениям и развитию организации?», вариант ответа «согласен» (% от числа опрошенных в каждой возрастной группе)

**Table 4** – Distribution of responses to the question: «Whether you agree that an older manager hinders innovation and development of the organization?» (% of the number of respondents in each age group)

	18–25	26–35	36–45	46–55	Старше 55	Среднее значение
2009 год	51	54	46	42	17	41
2024 год	24	34	31	28	14	25

**Источник:** составлено авторами по данным исследования «Перспективы трудовой занятости пенсионеров»

Анализ ответов на предыдущий вопрос предопределил ожидания снижения числа согласных с этой позицией: действительно, если в 2009 году категорически негативное представление о пожилых руководителях имели 41 % в среднем по выборке, то в 2024 году – 25%.

В 2009 году выраженной являлась зависимость частоты выбора такого ответа от возраста опрошенных – чем старше группа, тем реже встречается в ней этот вариант ответа: от 54% среди 26–35-летних до 17% среди представителей старшего поколения. В 2024 году тенденция сохраняется. Однако мы вновь можем видеть усиление лояльности к пожилым руководителям молодежи 18–25 лет – с тем, что пожилой руководитель препятствует развитию организации, соглашались 51% в 2009 году и 24% в 2024 году.

Среди опрошенных руководителей также фиксируется снижение отрицательных оценок – мнение о том, что пожилые руководители препятствуют нововведениям и развитию организации разделяли 41% в 2009 году и 27% в 2024 году.

Представляет интерес, что среди работающих пенсионеров в 2009 году пожилого руководителя считали препятствием нововведениям и развитию только 9%. В 2024 году этот показатель снизился до 5%. Заслуживает внимания тот факт, что эти результаты значительно ниже, чем в среднем в группе старше 55 лет. Следовательно, можно сделать вывод о значительном различии во взглядах на социально-трудовой потенциал пожилых

людей среди представителей старшего поколения – в зависимости от факта продолжения или оставления ими трудовой деятельности. Вероятно, работающие пенсионеры сами, нечасто фиксируя объективное ухудшение собственных профессиональных характеристик, применяют свой опыт при выборе ответа на этот вопрос анкеты.

Интересно, что при ответе на этот вопрос мнения работающих и неработающих пенсионеров оказались разведены в наибольшей степени. Так, среди пожилых людей, оставивших трудовую деятельность, согласны с тем, что пожилой руководитель препятствует нововведениям и развитию организации 26% в 2009 году и почти 20% в 2024 году (среди работающих пенсионеров – 9% и 5% соответственно). Вероятно, согласием с отрицательным суждением, заключенным в этом вопросе, неработающие пенсионеры в некоторой степени обосновывают и подтверждают правильность собственного выбора – оставить работу, не становясь препятствием для развития и инноваций (как одна из причин).

Как видно из таблицы 2 и таблицы 3, за исследуемый период негативные мнения о пожилых руководителях снизились больше, чем выросли положительные. Неприятие, связанное возрастом в профессиональной сфере, действительно уменьшается. Однако отметим относительный характер выявленных положительных сдвигов. Каждый четвертый респондент все еще считает пожилой возраст руководителя отрицательным фактором для организации, и мы не можем говорить о том,



что отрицательные стереотипы о старении перестали быть актуальными.

Негативные стереотипы, препятствующие реализации социально-трудового потенциала пенсионеров, распространяются не только на представителей третьего возраста, занимающих руководящие должности, – в 2009 году 40% респондентов указали на повышенную сложность

работы с пожилыми подчиненными (таблица 5). Причем в группах от 16 до 55 лет этот показатель варьировал в пределах 45–48%. В 2024 году произошло небольшое снижение этих показателей. В среднем по выборке – 35% разделяют такую позицию. Более заметно лояльность к пожилым подчиненным увеличилась среди респондентов 36–45 лет – на 8%.

**Таблица 5** – Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что с пожилыми подчиненными работать сложнее?», вариант ответа «согласен» (% от числа опрошенных в каждой возрастной группе).  
**Table 5** – Distribution of responses to the question: «Whether you agree that it is more difficult to work with older subordinates?» (% of the number of respondents in each age group)

	18–25 лет	26–35 лет	36–45 лет	46–55 лет	Старше 55 лет	Среднее значение
2009 год	45	48	45	47	17	40
2024 год	44	43	33	43	18	35

**Источник:** составлено авторами по данным исследования «Перспективы трудовой занятости пенсионеров»

В этом вопросе наиболее жесткую позицию в 2009 году занимали *руководители предприятий*, принявшие участие в исследовании. Среди них 70% соглашались с тем, что с пожилыми подчиненными работать сложнее. В 2024 году среди опрошенных руководителей 52% занимали такую позицию. Такие высокие показатели объясняются неоднозначностью и многоаспектностью межпоколенческих отношений. Несмотря на разность в статусе, отдавать распоряжение человеку значительно старше себя может требовать от руководителя определенных психологических усилий. Тем не менее, это тревожный показатель, иллюстрирующий сложность реального перелома в кадровой политике по отношению к пожилым работникам.

Обращает на себя внимание и тот факт, что вновь среди респондентов 55+ показатель за исследуемый период не изменился, оставшись в пределах погрешности. При этом, по данным нашего исследования, среди работающих пенсионеров согласились с утверждением о том, что с пожилыми подчиненными работать сложнее, 10% и

9% в 2009 году и 2024 году соответственно. Неработающие пенсионеры и в этом случае занимают менее лояльную позицию, чем в среднем в своей социально-демографической группе: 26% в 2009 году и 28% в 2024 году. Разница в выборе ответов в 2009 году составляла 16%, а в 2024 году – 19%, что свидетельствует о том, что продолжение трудовой деятельности оказывает большое влияние на самоидентификацию и идентификацию своей возрастной группы, а также на оценку социально-трудового потенциала представителей своего поколения.

О проблемах реализации социально-трудового потенциала представителей третьего возраста свидетельствует и распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что *пожилым можно доверять менее ответственные, неквалифицированные работы?*». В 2009 году при среднем показателе 25%, в группах от 16 до 55 лет такого мнения придерживались 26–31%. Среди опрошенных старше 55 лет только 13% имели аналогичный взгляд на проблему (таблица 6).

**Таблица 6** – Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что с пожилым работникам лучше доверять менее ответственные, неквалифицированные работы?», вариант ответа «согласен» (% от числа опрошенных в каждой возрастной группе)

**Table 6** – Distribution of responses to the question: «Whether you agree that it is better to entrust older workers with less responsible, unskilled work?» (% of the number of respondents in each age group)

	18–25 лет	26–35 лет	36–45 лет	46–55 лет	Старше 55 лет	Среднее значение
2009 год	31	26	28	27	13	25
2024 год	21	25	25	23	13	22

**Источник:** составлено авторами по данным исследования «Перспективы трудовой занятости пенсионеров»

Этот вопрос обостряет и более ярко подсвечивает проблему. По сути, он о том, считаете ли Вы пожилых работников «второсортными». Если ответы на предыдущие вопросы давали представления о более мягких и обтекаемых сторонах проблемы – о преимуществах возраста, о сложности взаимодействия и сотрудничества с пожилыми сотрудниками, то этот вопрос предполагает категоричный ответ.

Вероятно, поэтому тенденция выбора ответов за исследуемый период именно по этому вопросу оказалась отличной от других вопросов анкеты. Различия в ответах 2009 года и 2024 года во всех социально-демографических группах кроме младшей (18–25 лет) находятся в пределах статистической погрешности. Выявленную по предыдущим вопросам тенденцию повышения лояльности к пожилым работникам и роста позитивных оценок из социально-трудового потенциала в этом ключе подтвердила только молодежь до 26 лет. Таким образом, в 2024 году можно видеть лишь некоторое снижение отрицательного настроя и предубеждений в этом вопросе, которое наиболее выражено в группе 18–25-летних – на 10% (с 31% в 2009 году до 21% в 2024 году).

Отметим, что среди руководителей предприятий доверять пожилым менее ответственные, неквалифицированные работы считали целесообразным в 2009 году 28%, в 2024 году – 22%, продемонстрировав некоторое повышение лояльности. Несмотря на видимое улучшение отношения к пожилым работникам и повышению их социально-трудового потенциала среди руководителей предприятий, отметим, что даже 22 %

согласившихся с этим утверждением руководителей – высокий показатель. И это при намеренно жесткой негативной формулировке вопроса в анкете, что, как правило, снижает количество согласий с таким высказыванием (не все респонденты, склонные в целом разделять такую позицию, отметят в анкете свое согласие). То есть, в 2024 году 22% руководителей занимали по этому вопросу действительно уверенно жесткую позицию.

Ожидаемо, что работающие пенсионеры массово не согласились с таким мнением – 6% в 2009 году и 5% в 2024 году. Пенсионеры, оставившие работу, снова оказались более близки в своих ответах к среднему значению по выборке, чем к работающим представителям своего поколения – 20% в 2009 году и 21% в 2024 году. Влияние негативных социогеронтологических стереотипов на представления граждан о социально-трудовом потенциале пенсионеров все еще остается значительным, воздействуя как на социум в целом, так и на самих представителей третьего возраста.

В состав социально-трудового потенциала входят не только профессиональные ресурсы, трудовые навыки, но и коммуникативная составляющая, отношение к труду и коллективу. Поэтому анализ ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что с пожилые сотрудники стремятся переложить на молодых самую трудную работу?» не менее важен для нашего исследования, чем на предыдущие. Этот вопрос направлен на выяснение оценки не столько профессиональных возможностей пожилых работников, сколько их отношения к труду и молодым членам коллектива (таблица 7).

**Таблица 7** – Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что с пожилые сотрудники стремятся переложить на молодых самую трудную работу?», вариант ответа «согласен» (% от числа опрошенных в каждой возрастной группе)

**Table 7** – Distribution of responses to the question: «Do you agree that older employees tend to shift the most difficult work onto younger employees?», answer option “agree” (% of respondents in each age group)

	18–25 лет	26–35 лет	36–45 лет	46–55 лет	Старше 55 лет	Среднее значение
2009 год	39	29	33	14	6	25
2024 год	30	28	30	13	6	23

**Источник:** составлено авторами по данным исследования «Перспективы трудовой занятости пенсионеров»

За исследуемый период с 2009 по 2024 год ситуация практически не изменилась – почти каждый четвертый респондент считает, что пожилые сотрудники стремятся переложить на молодежь самую трудную работу. При этом в 2009 году среди опрошенных от 16 до 45 лет с таким утверждением соглашались от 29 до 39%. Респонденты 46–55 лет были менее склонны обвинять в этом пожилых сотрудников – в этой группе данный

показатель составляет 14%. В возрастной группе старше 55 лет на такую черту пожилых указали только 6% опрошенных. В 2024 году исследование зафиксировало те же тенденции. Исключением стала только группа молодежи 18–25 лет, в которой доля разделяющих такую точку зрения за это время снизилась на 9%.

Доля руководителей предприятий, принявших участие в исследовании, согласных с

утверждением, заключенным в этом вопросе, незначительно снизилась за период 2009–2024 годы – с 12% в 2009 году до 10% в 2024 году. Отметим, что этот показатель среди руководителей оказался значительно ниже, чем в среднем по выборке. На этот факт стоит обратить особое внимание, так как руководители осуществляют контроль за распределением обязанностей и обычно заинтересованы в неискаженной, объективной картине.

*Вопрос о стремлении пожилых работников к переключению самой трудной работы на молодых оказался единственным в исследовании, в ответах на который не было зафиксировано различий во мнениях среди работающих и неработающих пенсионеров. За исследуемый период с 2009 года по 2024 год – во всех случаях около 6%.*

Наше исследование в целом не противоречит выводам Шора и Кливленда, полученным также в ходе эмпирического исследования стереотипов в отношении пожилых работников в Европе, которое показало, что удовлетворенность сотрудников или их приверженность делу выше, когда руководитель и подчиненный (работодатель и работник) примерно одного возраста, а руководители старших возрастов имели более позитивное представление о производительном потенциале пожилых работников, чем молодые менеджеры [20].

## ■ ОБСУЖДЕНИЕ

Согласимся с коллегами, что «в условиях старения населения потенциальным резервом увеличения численности занятых выступает население в пенсионном возрасте. В этой связи стимулирование трудовой активности пенсионеров становится важным направлением социально-экономической политики многих стран» [8, с. 37]. Однако реализация социально-трудового потенциала представителей третьего возраста сегодня ограничивается не столько фактическим его снижением, сколько стереотипами о пожилых людях и их возможностях, доминирующими в социуме [21; 22].

Проведенное исследование зафиксировало *положительную динамику* трансформации образа пожилого работника за период с 2009 по 2024 годы. Этот результат коррелирует с исследованиями, проведенными ИСПИ ФНИСЦ РАН, которое показало снижение неприязни между поколениями [23]. В 2024 году было зафиксировано минимальное с 2006 года число респондентов, согласных с тем, что противоречия, неприязнь между младшими и старшими поколениями в современном российском обществе – 25%. Для сравнения, в 2021 году – 45%. Исследование социогеронтологических ассоциаций, проведенное в 2023 году [24], демонстрирует значительное различие

с результатами исследований таких ассоциаций 2005 года<sup>7</sup>.

В ходе нашего исследования было обнаружено, что за исследуемый период (2009–2024) негативные мнения о пожилых работниках снизились больше, чем усилились положительные. Вероятно, это можно связать с уменьшением влияния негативных социогеронтологических стереотипов.

Среди причин такой положительной динамики, на наш взгляд, отчетливо выделяются две. Постарение общества, более высокий уровень образования и компьютерная грамотность снизили восприятие в обществе старшего поколения как устаревшего и беспомощного. С другой стороны, стабилизация общества, усиление тренда традиционности неизбежно связаны с ростом уважительного отношения к пожилым [25]. Следует согласиться с Ортегой-и-Гассетом: «старое старо не от собственной старости, а оттого, что возникает новое, и одной только своей новизной внезапно старит все предшествующее», – что мы могли наблюдать в 90-е годы, когда противоречия между поколениями были максимальными [26].

## ■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учитывая, что пожилые люди будут составлять все большую долю населения, их активное включение в рынок труда будет характеризоваться все возрастающим влиянием на общественную жизнь. С другой стороны, как подчеркивают зарубежные коллеги, работодателям будет трудно дискриминировать большинство работников. Другими словами, обществу придется изменить отношение к пожилым сотрудникам и создавать дополнительные гарантии для них как для группы высокого риска, что связано с его возрастом [27].

Несмотря на положительные сдвиги в принятии социально-трудового потенциала пенсионеров, в современном российском обществе остается выраженная амбивалентность мнений по вопросам отношения к старшему поколению, особенно в профессионально-деловой сфере. Снижение отрицательных мнений о социально-трудовом потенциале пожилых работников – только тенденция, фиксированные показатели остаются традиционно высокими. «Некоторое снижение неприязни» – вероятно, так можно резюмировать произошедшие изменения.

Амбивалентность и противоречивость в оценках социально-трудового потенциала пенсионеров хорошо видна на примере мнений опрошенных руководителей: в 2009 году 70% считали, что с пожилыми сотрудниками работать сложнее, но при этом 52% именно в них видят опору в самых сложных рабочих ситуациях (в 2024 году 52% и 64% соответственно).

7 Опрос населения «Пожилые люди в современной российской семье» выполнен Фондом общественного мнения в 2005 г. в 100 населенных пунктах 44 областей, краев и республик России. Интервью по месту жительства 18–19 июня 2005 г. 1500 респондентов. Дополнительный опрос населения Москвы – 600 респондентов. – URL: <http://fom.ru.ru> (дата обращения: 12.12.2024).

Важным для анализа является выявленный факт – в социально-демографической группе старше 55 лет за исследуемый период практически не изменились мнения по поводу социально-трудового потенциала пожилых работников. Кроме того, в ходе исследования была выявлена еще одна интересная закономерность – занятость оказывает положительное влияние на мнение пожилых людей о старшем поколении, его социально-трудовом потенциале. Изменения затронули оценки младших поколений, особенно поколения 18–25 лет, представители которого, вероятно, начинают тяготеть к пастырской модели отношений в профессиональной среде и нуждаются в опеке и наставничестве. Наибольшее усиление лояльности к пожилым

сотрудникам зафиксировано именно в этой социально-демографической группе.

Таким образом, оценку в социуме социально-трудового потенциала пожилых людей определяет в большей степени социальное прочтение, нежели реальное положение вещей. Выявленные положительные тенденции могут способствовать снижению напряжения на рынке труда, оказав позитивное влияние как на экономику страны, так и на реализацию активных жизненных стратегий пожилых людей, которые хотят продолжать трудовую деятельность. Представленная проблематика имеет широкие ресурсы для дальнейших исследований. Перспективными будут сравнительные опросы в различных отраслях экономики.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Антонов А. И., Назарова И. Б., Карпова В. М., Ляликова С. В. Порог наступления старости: объективные признаки и субъективное восприятие // *Народонаселение*. 2023. Т. 26. № 3. С. 131–143. DOI 10.19181/population.2023.26.3.11. EDN TVZORY.
2. Барсуков В. Н. Трудовая активность населения пенсионного возраста как фактор социально-экономического развития территории // *Экономические и социальные перемены, факты, тенденции прогноз*. 2016. № 1 (43). С. 195–213. DOI 10.15838/esc/2016.1.43.13 EDN VMLZDR.
3. Молевич Е. Ф. К анализу сущности и формы социальной старости // *Социологические исследования*. 2001. № 4. С. 61–64. EDN YMIAHZ.
4. Локосов В. В. Человеческий потенциал: концептуальные подходы и методики измерения // *Народонаселение*. 2023. Т. 26. № 4. С. 4–14. DOI 10.19181/population.2023.26.4.1. EDN FFZUND.
5. Смирнова Т.В. Социально-трудовой потенциал пенсионеров по возрасту. Саратов: Изд-во Саратов. ин-та РГТЭУ, 2010. EDN NOFOET.
6. Киселев И. Ю., Михайлова Е. В., Смирнова А. Г. Ассоциативный образ «жизни на пенсии» VS активное долголетие // *Социологические исследования*. 2024. № 5. С. 89–102. DOI 10.31857/S0132162524050073. EDN SLAFNY.
7. Oreskovic S. No country for old men: five prevalent stereotypes affecting the life of the elderly // *Croatian Medical Journal*. 2020; Apr; 61 (2): 184–188. DOI 10.3325/cmj.2020.61.184. EDN GEHDZA.
8. Сони́на Ю.В., Колосни́цына М.С. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // *Демографическое обозрение*. 2015. № 2. С. 37–53. DOI 10.17323/demreview.v2i2.1781. EDN VBTESV.
9. Ниорадзе Г. В. Труд пенсионеров и гиг-экономика: прекаризация или новые возможности? // *Социологический журнал*. 2022. Том 28. № 4. С. 102–117. DOI 10.19181/socjour.2022.28.4.9317. EDN IGCRMY.
10. Oliveira E., Carlos Cabral-Cardoso C. Older workers' representation and age-based stereotype threats in the workplace // *Journal of Managerial Psychology*. 2017. Vol. 32 Issue: 3. Pp. 254–268. DOI 10.1108/JMP-03-2016-0085.
11. Flood L., Islam N. The rise of working pensioners: the Swedish case // *Nordic Tax Journal*. 2016. № 1. Pp. 41–66. DOI 10.1515/ntaxj-2016-0003.
12. Лукичев П. М., Чекмарев О. П., Конев П. А. Новые вызовы современного рынка труда: работники старших возрастов vs пенсионеры // *Экономика труда*. 2023. Том 10. № 4. С. 525–542. DOI 10.18334/et.10.4.117702. EDN FOLJRM.
13. Newsom K. L., Vogt E. M. A Conceptual Discussion of Ageism as a Mechanism of Discrimination in the Workplace // *International Journal of Management & Organizational Studies*. 2016. Volume 5, Issue 2, June. Pp. 58–65.
14. Саралиева З. Х., Ермилова А. В. «Старые пожилые» как объект и субъект социальных рисков в системе социально-трудовых отношений // *Вестник Пермского национального исследовательского университета. Социально-экономические науки*. 2019. № 4. С. 8–19. DOI 10.15593/2224-9354/2019.4.1. EDN THWOJT.
15. Колосова О. А., Шураева Л. Ю. Пенсионеры на российском рынке труда: особенности трудоустройства в коммерческих и общественных организациях / В сборнике: Российская наука на пути к устойчивому развитию: междисциплинарные исследования. Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. Ставрополь. 2023. С. 163–168. EDN SYTLOH.



16. Van Dalen H., Henkens K. Do Stereotypes about Older Workers Change? Evidence from a Panel Study among Employers. (CentER Discussion Paper; Vol. 2017-028). CentER, Center for Economic Research, 2017. DOI 10.13140/RG.2.2.30090.16322.
17. Осипов П. Н. Наставничество как объект научных исследований // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2. С. 109–115. DOI 10.24411/2307-4264-2020-10234. EDN EAFENS.
18. Brečko D. Intergenerational Cooperation and Stereotypes in Relation to Age in the Working Environment // Changing Societies & Personalities, 2021 Vol. 5, №. 1, pp. 103–125. DOI 10.15826/csp.2021.5.1.124. EDN FGPMMI.
19. Колесов А. А., Калачикова О. А. Продолжительность здоровой жизни как ресурс снижения рисков демографического старения // Вопросы территориального развития. 2023. Т. 11. № 2. С. 1–14. DOI 10.15838/tdi.2023.2.64.5. EDN KLBQBW.
20. Shore L. M., Cleveland J. N., Goldberg, C. B. Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age // Journal of applied psychology. 2003. Т. 88 (3). Pp. 529–539. DOI 10.1037/0021-9010.88.3.529. EDN GWULHX.
21. Калачикова О. Н., Короленко А. В., Нациун Л. Н. Теоретико-методологические основы исследования активного долголетия // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2023. № 1. С. 20–45. DOI 10.14515/monitoring.2023.1.2209. EDN TYOGUM.
22. Хайруллина Ю. Р. Ценности в сфере труда: особенности и факторы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 77–86. EDN OOOTLH.
23. Левашов В. К., Великая Н. М. Как живешь, Россия? Экспресс-информация. 54 этап социологического мониторинга, апрель 2024 года: [бюллетень]. М.: ИСПИ ФНИЦ РАН, 2024. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-429-1.2024. EDN INPEEV.
24. Ляликова С. В., Назарова И. Б., Карпова В. М. Особенности восприятия пожилых людей в Российском обществе // Социологические исследования. 2023. № 10. С. 104–115. DOI 10.31857/S013216250028308-1. EDN AJGAFY.
25. Mannheim K. The Problem of Generations. London, 1952.
26. Ортего-и-Гассет Х. Эстетика. Философия культуры. М.: Искусство, 1991. 587 с.
27. Urmanavicius Perspectives Of Older Employees In Changing Labour Market // European Journal of Social Impact and Circular Economy, 2021. № 11. 48–58. DOI 10.13135/2704-9906/5511.

## REFERENCES

1. Antonov, A. I., Nazarova, I. B., Karpova, V. M., Lyalikova, S. V. (2023) Threshold of old age: objective signs and subjective perception. *Narodonaselenie [Population]*, 26 (3), pp. 131–143. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.3.11>. <https://elibrary.ru/tvzory>.
2. Barsukov, V. N. (2016) Labor activity of the population of retirement age as a factor in socio-economic development of the territory. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, (1), pp. 195–213. <https://doi.org/10.15838/esc/2016.1.43.13>. <https://elibrary.ru/vmlzdr>.
3. Molevich, E. F. (2001) K analizu sushchnosti i formy social'noj starosti. *Sociologicheskie issledovaniya*, 4, pp. 61–64. <https://elibrary.ru/ymiahz>.
4. Lokosov, V. V. (2023) Human potential: conceptual approaches and measurement methods. *Narodonaselenie [Population]*, 26 (4), pp. 4–14. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.1>. <https://elibrary.ru/ffzun>.
5. Smirnova, T. V. (2010) Social'no-trudovoj potencial pensionerov po vozrastu. Saratov, Publ. Sarat. in-t RGTEU, pp. 80–87. <https://elibrary.ru/nofot>.
6. Kiselev, I. Yu., Mikhaylova, E. V., Smirnova, A. G. (2024) Associative image of “life in retirement” as an element of social conceptualization of the pension period by Russians in working age. *Sociologicheskie issledovaniya*, 5, pp. 89–102. <https://doi.org/10.31857/S0132162524050073>. <https://elibrary.ru/slafny>.
7. Oreskovic, S. (2020) No country for old men: five prevalent stereotypes affecting the life of the elderly. *Croatian Medical Journal*, 61 (2), pp. 184–188. <https://doi.org/10.3325/cmj.2020.61.184>. <https://elibrary.ru/gehdza>.
8. Sonina, Yu. V., Kolosnitsyna, M. S. (2015) Pensioners on the Russian labour market: trends of economic activity in pension age. *Demographic review*, 2 (2), pp. 37–53. <https://doi.org/10.17323/demreview.v2i2.1781>. <https://elibrary.ru/vbtesv>.
9. Nioradze, G. V. (2022) Older Workers' Labor and the Gig-Economy: Precarization or New Opportunities? *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*, 28 (4), pp. 102–117. <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.4.9317>. <https://elibrary.ru/igcrmy>.
10. Oliveira, E., Cabral-Cardoso, C. (2017) Older workers' representation and age-based stereotype threats in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 32 (3), pp. 254–268. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2016-0085>.
11. Flood, L., Islam, N. (2016) The rise of working pensioners: the Swedish case. *Nordic Tax Journal*, (1), pp. 41–66. <https://doi.org/10.1515/ntaxj-2016-0003>.

12. Lukichev, P. M., Chekmarev, O. P., Konev, P. A. (2023) New challenges of the modern labor market: senior employees vs pensioners. *Russian Journal of Labor Economics*, 10 (4), pp. 525–542. <https://doi.org/10.18334/et.10.4.117702>. <https://elibrary.ru/foljrm>.
13. Newsom, K. L., Vogt, E. M. (2016) A Conceptual Discussion of Ageism as a Mechanism of Discrimination in the Workplace. *International Journal of Management & Organizational Studies*, 5 (2), pp. 58–65.
14. Saralieva, Z. Kh., Ermilova, A. V. (2019) The «old elderly» as an object and subject of social risks in the system of social and labor relations. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo universiteta. Social'no-ekonomicheskie nauki*, 4, pp. 8–19. <https://doi.org/10.15593/2224-9354/2019.4.1>. <https://elibrary.ru/thwojt>.
15. Kolosova, O. A., Shuraeva, L. Yu. (2023) Pensioners on the Russian labor market: features of employment in commercial and public organizations. In: *Russian Science on the Path to Sustainable Development: Interdisciplinary Research. Proceedings of the V All-Russian Scientific and Practical Conference*. Stavropol, pp. 163–168. <https://elibrary.ru/sytloh>.
16. Van Dalen, H., Henkens, K. (2017) Do Stereotypes about Older Workers Change? Evidence from a Panel Study among Employers. *CentER Discussion Paper*, 2017-028. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30090.16322>.
17. Osipov, P.N. (2020) Mentoring as an object of scientific research. *Vocational education and labour market*, 2, pp. 109–115. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10234>. <https://elibrary.ru/eaffn>.
18. Brecko, D. (2021) Intergenerational Cooperation and Stereotypes in Relation to Age in the Working Environment. *Changing Societies & Personalities*, 5 (1), pp. 103–125. <https://doi.org/10.15826/csp.2021.5.1.124>. <https://elibrary.ru/fgpmmi>.
19. Kolesov, A. A., Kalachikova, O. A. (2023) Healthy life expectancy as a resource for reducing the risks of demographic aging. *Voprosy territorial'nogo razvitiya*, 11 (2), pp. 1–14. <https://doi.org/10.15838/tdi.2023.2.64.5>. <https://elibrary.ru/klbqbw>.
20. Shore, L. M., Cleveland, J. N., Goldberg, C. B. (2003) Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), pp. 529–539. <https://elibrary.ru/gwulhx>.
21. Kalachikova, O. N., Korolenko, A. V., Natsun, L. N. (2023) Theoretical and Methodological Foundations of Active Longevity Research. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 1, pp. 20–45. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.1.2209>. <https://elibrary.ru/tyogum>.
22. Khairullina, Yu. R. (2003) Values in the world of work: features and factors. *Sociologicheskie issledovaniya*, 5, pp. 77–86. <https://elibrary.ru/oootlh>.
23. Levashov, V. K., Velikaya, N. M. (2024) How are you life, Russia? Express information. Stage 54 of sociological monitoring, April 2024. Moscow, ISPI FNIC RAN. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-429-1.2024>. <https://elibrary.ru/inpeev>.
24. Lyalikova, S. V., Nazarova, I. B., Karpova, V. M. (2023) Features of elderly people perception in Russian society. *Sociologicheskie issledovaniya*, 10, pp. 104–115. <https://doi.org/10.31857/S013216250028308-1>. <https://elibrary.ru/ajgafy>.
25. Mannheim, K. (1952) *The Problem of Generations*. London.
26. Ortego-i-Gasset, J. (1991) *Aesthetics. Philosophy of Culture*. Moscow, Publ. Iskusstvo, 587 p.
27. Urmanavicius, J. (2021) Perspectives of Older Employees in Changing Labour Market. *European Journal of Social Impact and Circular Economy*, 2 (3), pp. 48–58. <https://doi.org/10.13135/2704-9906/5511>.