

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

2024 №4 (53)

июль-август

Основан в 2015 году

Казань, 2024

**УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ
НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ**

2024 №4 (53) июль-август

Основан в 2015 году

Выходит шесть раз в год

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации средства массовой
информации ПИ №ФС77-62437 от 27 июля 2015 г.

Журнал входит в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные науч-
ные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук,
по научным специальностям и соответствующим им отраслям.

Журнал входит в Научную электронную библиотеку (участвует в программе по формированию РИНЦ),
договор №269-05/2016 от 05.05.2016 г.

Подписной индекс 80142. Информация размещена в Объединенном каталоге «Пресса России».

Учредитель и издатель: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Адрес учредителя и издателя: 420015, г. Казань, ул. К. Маркса, д. 68, тел. 8(843) 231-42-00, office@kstu.ru
Адрес редакции: 420015, Российская Федерация, г. Казань, ул. К. Маркса, д. 68, ФГБОУ ВО «КНИТУ»,
Редакция журнала «Управление устойчивым развитием», тел. 8(843) 231-95-93, 8(965) 582-56-53,
e-mail: development_knrtu@mail.ru, uur@corp.knrtu.ru.

Главный редактор: Р. И. Зинурова – д-р социол. наук, проф., КНИТУ
Заместители главного редактора: А. Р. Тузиков – д-р социол. наук, проф., КНИТУ,
П. Н. Осипов – д-р пед. наук, проф., КНИТУ

Редакционная коллегия:

Аксянова А. В. – д-р экон. наук, проф., КНИТУ
Алексеев С. А. – канд. социол. наук, доцент, КНИТУ
Ельшин Л. А. – д-р экон. наук, доцент, КНИТУ
Ершов А. Н. – д-р социол. наук, проф., К(П)ФУ
Зубок Ю.А. – д-р социол. наук, проф., ФНИСЦ РАН
Ивченков С. Г. – д-р социол. наук, проф., СГУ
Ильдарханова Ч. И. – д-р социол. наук, проф., ГАУЗ
«МКДЦ»
Кондратьев В. В. – д-р пед. наук, проф., КНИТУ
Локосов В. В. – д-р социол. наук, проф., ИСЭПН РАН

Свирина А. А. – д-р экон. наук, проф., КНИТУ-КАИ
Сафин Р.С. – д-р пед. наук, проф., КГАСУ
Сафиуллин А. Р. – д-р экон. наук, проф., К(П)ФУ
Токтарова В. И. – д-р пед. наук, проф., Марийский
государственный университет
Шагеева Ф. Т. – д-р пед. наук, проф., КНИТУ
Шинкевич А. И. – д-р экон. наук, проф., КНИТУ
Шихова О.Ф. – д-р пед. наук, проф., ИжГТУ имени
М.Т. Калашникова

Ответственный секретарь: С. А. Алексеев

Editor-in-Chief: Zinurova R. I. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., KNRTU
Deputies of the editor-in-Chief: Tuzikov A. R. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., KNRTU
Osipov P. N. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU

Editorial Board:

Axyanova A. V. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU
Alekshev S. A. – Cand. Sci. (Sociol.), KNRTU
Elshin L. A. – Dr. Sci. (Econ.), KNRTU
Zubok Yu.A. – Dr. Sci. (Sociol), Prof., Institute of Soci-
ology FNISTs RAS
Ershov A.N. – д-р социол. наук, проф., KFU
Ivchenkov S. G. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., SSU
Ildarhanova Ch. I. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., SAIH
«ICDC»
Kondratyev V. V. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU
Lokosov V. V. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., ISESP RAS

Svirina A. A. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU-KAI
Safin R.S. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KSUAE
Safiullin A. R – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KFU
Toktarova V.I. – Dr. Sci. (Pedag), prof., Mari State Uni-
versity
Shageeva F. T. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU
Shinkevich A. I. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU
Shikhova O. F. – Dr. Sci. (Pedag), prof., IzhGTU named
after M.T. Kalashnikov

Executive Secretary: S. A. Alekseev

ISSN 2499-992X © Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

<i>Фомин Н. Ю., Маршанов А. А.</i> Современные инструменты управления ресурсоэффективностью промышленного предприятия	5
<i>Морозов И. В., Шлычков В. В.</i> Укрепление социально-экономического потенциала субъектов Российской Федерации как фактор повышения уровня экономической безопасности России	13
<i>Зарезнов Д. А.</i> Экономические ограничения как традиционный инструмент сдерживания России и изменение вектора санкционной политики в 2024 г.	18
<i>Паневин Д. И., Ершова И. Г.</i> Управление инновационными технологиями агропромышленного сектора	25
<i>Хмелева Г. А., Царев О. Ю.</i> Современные теоретические подходы к исследованию влияния природных ресурсов на управление устойчивым развитием экономики региона	31
<i>Антипова О. В., Шарафутдинов А. Н.</i> Применение моделей циркулярной экономики в нефтесервисных компаниях	38

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

<i>Идиатуллина К. С., Натапова Н. В.</i> К вопросу урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе: социологический ракурс	47
<i>Тузиков А. Р., Зинурова Р. И.</i> Принцип ценностного управления организацией в современном мире (кейсы его применения в сфере молодежной политики)	53
<i>Соловьева Т. С.</i> Старшее поколение на российском рынке труда в зеркале официальной статистики	61
<i>Сергеева З. Х.</i> Казань как центр притяжения и место для жизни в восприятии студентов (по материалам фокус-групп)	70
<i>Зинурова Р. И., Тузиков А. Р.</i> Корпоративная культура и корпоративные ценности в формате российского университета (потенциал социологической оптики)	77
<i>Алексеев С. А.</i> Особенности адаптации иностранных студентов в вузах Республики Татарстан	83

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

<i>Соловьева В. А., Вениг С. Б., Винокурова С. А.</i> Развитие мягких навыков у студентов инженерных направлений подготовки: возможные направления	88
<i>Минапова Р. Я.</i> Морально-этические аспекты использования чат-ботов в системе современного профессионального образования	94
<i>Маркелов А. К., Поздеев Д. К., Хасанова В. К.</i> Модернизация курса «промышленная безопасность» в рамках образовательного процесса магистратуры «Передовой инженерной школы» (ПИШ)	102
<i>Попов В. Л.</i> Применение метода обучения действием для разработки планов организационного развития	109
<i>Пичугин А. Б.</i> Особенности преподавания «Отечественной истории» в России: вчера, сегодня, завтра.	115

JOURNAL CONTENTS

ECONOMICS

<i>Fomin N. Y., Marshanov A. A.</i> Modern tools for managing resource efficiency of an industrial enterprise	5
<i>Morozov I. V., Shlychkov V. V.</i> Strengthening the socio-economic potential of the subjects of the Russian Federation as a factor in increasing the level of economic security of Russia	13
<i>Zareznov D. A.</i> Economic constraints as a traditional tool for deterring Russia and changing the vector of sanctions policy in 2024	18
<i>Panevin D. I., Ershova I. G.</i> Management of innovative technologies in the agricultural sector	25
<i>Khmeleva G. A., Tsarev O. Y.</i> Modern theoretical approaches to the study of the impact of natural resources on the management of sustainable economic development in the region	31
<i>Antipova O. V., Sharafutdinov A. N.</i> Application of circular economy models in oil service companies	38

SOCIOLOGY

<i>Idiatullina K. S., Natapova N. V.</i> On the issue of resolving conflicts of interest in the state civil and municipal service: a sociological perspective	47
<i>Tuzikov A. R., Zinurova R. I.</i> The principle of values-based management of an organization in the modern world (cases of its application in the field of youth policy)	53
<i>Soloveva T. S.</i> The older generation in the russian labor market, as reflected in official statistics	61
<i>Sergeeva Z. H.</i> Kazan as a center of attraction and a place to live in the perception of students (based on the materials of focus groups)	70
<i>Zinurova R. I., Tuzikov A. R.</i> Corporate culture and corporate values in the format of a russian university (the potential of sociological optics)	77
<i>Alekseev S. A.</i> Features of adaptation of foreign students in the universities of the Republic of Tatarstan	83

PEDAGOGICS

<i>Solovyova V. A., Venig S. B., Vinokurova S. A.</i> Development of soft skills in engineering students: possible directions	88
<i>Minapova R. Y.</i> Moral and ethical aspects of the use of chatbots in the system of modern professional education	94
<i>Markelov A. K., Pozdeev D. K., Khasanova V. K.</i> Modernization of the course «industrial safety» within the framework of the educational process of the master's program «advanced engineering school» (AES)	102
<i>Popov V. L.</i> Using action learning to develop organizational development plans	109
<i>Pichugin A. B.</i> Features of teaching «Domestic history» in Russia: yesterday, today, tomorrow	115

Т. С. Соловьева

СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В ЗЕРКАЛЕ ОФИЦИАЛЬНОЙ СТАТИСТИКИ

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-78-10128, <https://rscf.ru/project/23-78-10128/>

Ключевые слова: старшее поколение, рынок труда, занятость, безработица, заработная плата, волонтерство, стереотипы восприятия, благополучная старость.

Глобальный процесс старения населения приводит к возникновению ряда вызовов для социально-экономического развития стран и регионов. В частности, он предопределяет рост демографической и экономической нагрузки на население трудоспособного возраста, а также трансформации на рынке труда, сферах здравоохранения и социального обеспечения. В условиях смещения границ пенсионного возраста нуждается в переосмыслении и трудовая деятельность пожилых людей. Целью настоящей статьи является анализ положения старшего поколения на рынке труда современной России. Информационная база исследования представлена данными официальной статистики, в т.ч. результатами выборочного обследования занятости и рабочей силы и комплексного обследования условий жизни населения, проводимых Федеральной службой государственной статистики. В работе освещены вопросы, касающиеся занятости, безработицы, участия в рабочей силе, а также оплаты труда рассматриваемой группы населения. Определено, что рост предложения труда в России в значительной степени обеспечивается за счет представителей старшего поколения. Однако занятость в пожилом возрасте во многом является вынужденной мерой, позволяющей повысить уровень и качество жизни. Выявлены профессиональные и квалификационные особенности занятости населения пенсионного возраста. Обозначена проблема уязвимости пожилых в контексте вовлеченности в неформальную и неустойчивую занятость. Рассмотрены вопросы участия старшего поколения в трудовой деятельности волонтеров и по производству товаров для собственного пользования. Показано, что пожилой возраст является фактором риска попадания в категорию низкооплачиваемых, а также увеличивает период поиска работы, что в значительной мере обусловлено сложившимися стереотипами восприятия в отношении данной возрастной группы. Определено, что старшее поколение является значимым резервом на рынке труда, в том числе в плане роста масштабов потенциальной рабочей силы. В заключение обоснована необходимость поддержки занятости пожилого населения в контексте обеспечения возможностей для самореализации и достижения благополучной старости.

T. S. Soloveva

**THE OLDER GENERATION IN THE RUSSIAN LABOR MARKET,
AS REFLECTED IN OFFICIAL STATISTICS**

The reported study was funded by RSF within the scientific project no. 23-78-10128, <https://rscf.ru/project/23-78-10128/>

Keywords: older generation, labor market, employment, unemployment, wages, volunteering, perception stereotypes, prosperous old age.

The global process of population aging leads to a number of challenges for socio-economic development in countries and regions. This includes the increased demographic and economic burden on working-age population, as well as changes in the labor market, health care, and social security system. With shifting retirement age, the role of older workers also needs to be reconsidered. The purpose of this article is to analyze the situation of older generations on the Russian labor market. The study uses official statistics, including data from a sample survey on employment and labor force participation and a comprehensive study of living conditions of the population conducted by the Federal State Statistics Service. The paper addresses issues such as employment, unemployment, participation in the workforce, and wages for this population group. It is determined that the growth of the labor supply in Russia is largely ensured by representatives of the older generation. However, employment in old age is, in many ways, a forced measure to improve the standard and quality of life. The study

reveals the professional and qualification features of employment for retirement-age population. The issue of vulnerability when involving older people in informal and precarious work is outlined. The paper considers issues related to the participation of older generations in volunteer work and the production of goods for personal use. It has been shown that old age is a risk factor for becoming underpaid, and it also increases the length of the job search process, largely due to prevailing stereotypes about this age group's abilities. It is determined that older people represent a significant resource in the labor market, particularly in terms of increasing the potential workforce. In conclusion, the article underlines the need to support employment for the elderly in order to provide opportunities for self-fulfillment and achieve a prosperous old age.

Старение населения как результат повышения продолжительности жизни и снижения рождаемости является главной глобальной демографической тенденцией современности и одним из ключевых вызовов для экономики и общественного развития. Причем темпы старения населения в настоящее время только растут. По оценкам ООН, в 2020 году число людей в возрасте 60 лет и старше превысило число детей младше 5 лет, а в период с 2015 по 2050 год доля населения мира старше 60 лет почти удвоится с 12 % до 22 % [1]. В итоге все страны сталкиваются с серьезными проблемами, связанными с ростом нагрузки на системы здравоохранения, социальной защиты и пенсионного обеспечения, сокращением предложения труда, замедлением экономического роста и т.д. Глобализация, урбанизация, миграция и другие тренды оказывают прямое и косвенное влияние на жизнь пожилых людей. Это в свою очередь приводит к потребности в дополнительной адаптации этой категории населения как к традиционным, так и к новым для них вызовам (эпидемиологический, цифровой, геополитический и др.).

Одной из таких сфер, в которых старшему поколению приходится приспосабливаться к происходящим изменениям, является занятость, которая в свою очередь играет важную роль в жизни любого человека в контексте самореализации, обеспечения достойного уровня и качества жизни, социальной защищенности и т.д. Трудовая деятельность выступает также значимым компонентом благополучного старения [2, 3], представляя собой форму вовлеченности пожилого человека в социальные и экономические отношения. При этом, как показывают исследования, данная возрастная группа характеризуется уязвимостью, проявляющейся в дискриминации на рынке труда в плане найма на работу, оплаты труда, карьерного роста и др. [4, 5].

Согласно опросу, проведенному порталом Авито Работа в 2024 году, около трети россиян рассчитывают работать по достижении пенсионного возраста [6]. Среди основных преимуществ принятия такого решения была отмечена возможность роста дохода (47 %), поддержания активности и хорошей физической формы (39 %), продолжения заниматься любимым делом (28 %). Результаты совместного исследования Школы IT-профессий

Skillfactory и исследовательского центра «Зарплата.ру» 2024 года показывают, что среди населения от 50 до 67 лет 86 % планирует продолжить работать на пенсии и более половины хотят кардинально сменить профессию [7]. Причем одними из наиболее интересующих их областей является IT-сфера (41 %) и монетизация хобби (26 %), а 42 % готовы активно разбираться в новых IT-инструментах для использования в трудовой деятельности.

На практике, как свидетельствуют данные Фонда пенсионного и социального страхования РФ, на 2024 год в стране работает 19,2 % людей пенсионного возраста [8]. Из них 84 % составляют пенсионеры по старости, 10 % – по инвалидности, 3,5 % – получающие социальные пенсии. При этом с 2015 года численность работающих пенсионеров сократилась почти в два раза. Во многом это обусловлено вовлеченностью старшего поколения в неформальную занятость и занятость в неформальном секторе, связанной с ограничениями их возможностей трудоустройства на формальных рабочих местах [9]. Это в свою очередь повышает риски прекаризации занятости для данной группы населения, масштабы которой по оценкам специалистов, составляют около 87 % занятых пенсионеров [10, с. 60]. В основном это проявляется в снижении заработной платы и рабочих часов, отправке в вынужденные неоплачиваемые отпуска, отсутствии факта оформления трудового договора и т.д. [11, с. 37].

Одной из причин дискриминации работников старшего возраста являются стереотипы относительно их трудоустройства. Так, по мнению работодателей, в 41 % случаев именно возраст становится причиной для отказа в принятии на работу в силу отсутствия навыков владения теми или иными технологиями, неготовности менять свое мышление, затруднений в многозадачности и коммуникации, низких темпов адаптации к новым условиям [12]. Однако зачастую это связано с имеющимися у нанимателя предубеждениями, а не с реальным положением дел.

Целью настоящей статьи является анализ положения старшего поколения на российском рынке труда. Информационную базу исследования составили данные официальной статистики, в т.ч. результаты выборочного обследования занятости и рабочей силы и комплексного обследования условий жизни населения, проводимых Федеральной

службой государственной статистики. Границы временного периода в работе охватывают максимально возможный промежуток измерений с целью отображения длительных тенденций в динамике показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда в возрастном аспекте с акцентом на граждан старшего возраста.

В структуре рабочей силы в России, начиная с 1995 г., происходит постепенное снижение доли населения в трудоспособном возрасте (табл. 1; на 2022 г. – почти на 5 п.п.). Одновременно увеличивается удельный вес граждан старше трудоспособного возраста (на 7,1 п.п.), за счет которых в значительной степени осуществляется рост предложения труда (особенно если брать в расчет лиц от 50 лет и старше). При этом большую часть данной группы (порядка 10 %) составляют люди предпенсионного или только что достигшие пенсионного возраста. Далее же с увеличением возраста экономическая активность снижается вдвое в категории 60-64 года, и более чем в 6 раз среди 65-69-летних. В возрасте 70 лет и старше представительство таких сокращается до 0,4 %. Во многом эти тенденции обусловлены сложившейся демографической ситуацией, и теми процессами, которые предшествовали ее формированию (например, повышение рождаемости в 1955-1960 гг. или ее последующее снижение). Тезис о роли старших возрастных групп

в увеличении предложения труда подтверждается и в рамках анализа возрастного профиля уровня занятости населения (табл. 2). В период 1995-2022 гг. значения данного показателя в самых «молодых» категориях сократились на 12,8 (среди 15-19 лет) и 18,2 п.п. (среди 20-24 лет). В то время как в категориях старше 50 лет наблюдался наиболее значительный прирост (на 15,1 п.п. – у 50-54-летних; на 28,3 п.п. – у 55-59-летних). Занятость граждан 55-64 лет также имеет тенденцию к росту, особенно в возрасте 60-64 года. Причем среди занятого населения пенсионного возраста три четверти составляют женщины, что является следствием разрыва в средней ожидаемой продолжительности жизни. Однако сохранение занятости в большей степени носит вынужденный характер по причине необходимости поддержания того уровня жизни, который старшее поколение вело в трудоспособном возрасте, и невысокого размера получаемых ими пенсий [13, с. 11]. В целом это свидетельствует о том, что данные возрастные когорты являются ценным трудовым ресурсом в условиях сокращения численности трудоспособного населения. Тем не менее в абсолютном выражении численность официально работающих пенсионеров имеет тенденцию к снижению [8], что в значительной мере связано с отменой индексации пенсий для них с 2016 г., в результате чего многие из них ушли в неформальную занятость.

Таблица 1 – Структура рабочей силы РФ по возрастным группам, % [14, 15]

Возрастная группа	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2022 г. к 1995 г., п.п.
<i>Население в трудоспособном возрасте</i>	94,8	93,7	93,3	92,6	90,1	85,0	90,9	89,9	-4,9
15-34	30,1	36,7	38,0	38,1	36,9	31,1	32,2	33,2	3,1
35-54	50,6	54,6	52,0	49,8	49,0	52,4	50,9	50,1	-0,5
<i>55 и старше, в т.ч.:</i>	9,4	8,7	10,0	11,9	14,2	16,4	17,0	16,5	7,1
55-59	6,5	4,2	6,5	8,1	9,1	9,7	10,1	10,0	3,5
60-64	-	-	-	2,9	3,8	4,6	5,0	4,6	-
65-69	-	-	-	0,7	1,1	1,6	1,5	1,5	-
70 и старше	-	-	-	0,4	0,2	0,5	0,4	0,4	-

Таблица 2 – Уровень занятости населения в РФ по возрастным группам, % [14, 15]

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
1995	17,0	65,4	77,1	80,8	83,1	84,4	83,5	73,9	45,1	-	-	-
2000	10,1	57,3	77,2	80,5	82,4	83,3	82,7	78,6	47,6	-	-	-
2005	11,8	54,8	82,1	83,8	85,9	85,9	83,9	79,1	60,3	-	-	-
2010	7,9	53,2	80,1	83,4	86,2	87,1	85,6	80,2	58,6	30,1	14,4	6,4
2015	5,9	49,9	82,4	84,7	87,4	88,9	88,4	83,0	62,0	30,8	14,2	5,5
2020	4,8	48,0	81,5	84,2	86,8	88,6	89,0	85,0	66,5	33,6	13,3	2,3
2021	4,6	49,2	83,7	86,3	88,5	90,2	90,2	86,7	70,0	36,0	13,0	2,1
2022	4,2	47,2	84,4	87,3	89,6	91,6	91,4	89,0	73,4	37,8	12,7	1,9
1995 г. к 2022 г., п.п.	-12,8	-18,2	7,3	6,5	6,5	7,2	7,9	15,1	28,3	7,7 (к 2010 г.)	-1,7 (к 2010 г.)	-4,5 (к 2010 г.)

В среднем стаж работы после назначения пенсии в России на 2022 год составляет 7,47 лет, и по сравнению с 2011 г. он вырос почти на 1,5 года [8]. Наибольшее среднее число лет продолжения трудовой деятельности у тех пенсионеров, которые получают пенсию по инвалидности (11,82 года). При этом среди работающего старшего поколения больше удельный вес имеющих высшее образование, что обусловлено более высоким качеством рабочих мест, занимаемых пенсионерами, в плане социальной защищенности и адаптации к возрастным особенностям [15, с. 21].

На 2022 г. население старше 50 лет имеет наибольшую представленность в таких отраслях как: водоснабжение/водоотведение – 39,3 %, операции с недвижимым имуществом – 39,2 %, сельское и лесное хозяйство – 38 % [16, с. 39]. Значительна доля этой группы также и в образовании (35 %) и здравоохранении (35,8 %), где традиционно имеет место дефицит молодых кадров и ценится опыт специалистов со стажем. Наименьшая доля данной возрастной группы характерна для деятельности в области информации и связи (17,1 %) и финансовой и страховой сферы (16,4 %), что, с одной стороны, обусловлено недостаточным уровнем развития компетенций большинства из них для работы в первом случае, и с другой – достаточно высоким уровнем заработных плат в этих секторах и возможностью откладывать сбережения, следствием чего, вероятно, является более высокий уровень пенсий (при условии получения официальной заработной платы) и накопленных средств, что позволяет работникам не продолжать трудовую деятельность и уйти на заслуженный отдых.

В отношении групп занятий представительство категории старше 50 лет наиболее велико среди неквалифицированных рабочих (уборщиков и прислуги – 49 %, помощников в приготовлении пищи – 35 %), квалифицированных рабочих сельского и лесного хозяйства (43,8 %), руководителей (37,1 %), а также квалифицированных рабочих-изготовителей прецизионных инструментов и приборов, изделий художественных промыслов (36 %) [16, с. 44-45]. При этом их доля сокращается в таких группах как руководители и неквалифицированные рабочие. Количество отработанных часов в неделю в различных возрастных группах различается несущественно. Исключение составляют граждане старше 70 лет, продолжительность рабочей недели которых на 8,9 часа меньше средней по всем занятым [16, с. 52]. Таким образом, можно предположить, что в этом возрасте более распространена неполная занятость.

По причине ряда ограничений в возможностях формального трудоустройства, многие пожилые люди «уходят» в неформальный сектор, причем большие риски характерны для граждан после достижения ими 65 лет [9]. Согласно данным Росстата, пик занятости в неформальном секторе приходится на 30-34 года, и с возрастом имеет тенденцию к снижению (табл. 3). В целом необходимо отметить, что доля занятых в неформальном секторе, помимо группы 30-34 года, в период 2001-2022 гг. возросла только среди населения в возрасте старше 50 лет, причем в большей степени это характерно для тех, кто работает не по найму (33,6 % против 21,1 % на 2021 год). При этом наибольшую динамику вовлеченности демонстрируют люди предпенсионного возраста (6,2 %), что говорит об их большей уязвимости в данном контексте.

Таблица 3 – Структура занятости в неформальном секторе РФ по возрастным группам, % [14, 15]

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
2001	3,8	10,3	12,5	13,6	16,2	15,6	12,0	6,9	2,5	-	-	-
2005	4,2	11,0	13,1	12,3	12,5	15,4	12,5	9,4	4,7	-	-	-
2010	2,4	11,0	13,5	13,0	12,8	11,9	13,2	11,0	6,5	2,6	1,1	0,9
2015	1,4	8,5	14,4	13,9	13,0	12,0	11,2	11,9	8,0	3,8	1,6	0,3
2020	1,1	6,1	12,5	15,6	14,4	12,9	11,2	10,1	8,4	3,8	1,7	0,9
2021	1,0	6,0	11,4	15,5	15,1	13,5	11,9	9,9	8,7	4,4	1,7	0,8
2022	1,1	6,0	10,9	15,6	15,1	13,2	11,6	9,9	8,7	5,0	1,8	0,9
2001 г. к 2022 г., п.п.	-2,7	-4,3	-1,6	2,0	-1,1	-2,4	-0,4	3,0	6,2	2,4 (к 2010г.)	0,7 (к 2010г.)	0,0 (к 2010г.)

К трудовой деятельности также относится производство товаров для собственного пользования, волонтерская деятельность (табл. 4 и 5) и неоплачиваемый труд стажеров, доля которого в России чрезвычайно мала. Люди, относящиеся к данным категориям, не входят в состав рабочей силы, но тем не менее эти показатели характеризуют активность населения вне сферы занятости. В целом в период 2016-2023 гг. уровень участия населения всех возрастов в производстве товаров для собственного пользования кроме старших (старше 60 лет) снижается (табл. 4), и пик его приходится на возраст 60-69 лет (27 % на 2023 год). Несколько отстают от них граждане 50-59 лет, 23 % которых также включены в этот процесс.

Труд волонтеров также является одним из направлений социальной активности для пожилых людей, которое в настоящее время стремительно развивается и получило название «серебряное волонтерство» [17]. Данные выборочного обследования рабочей силы позволяют оценить уровень участия населения разных возрастных групп в трудовой деятельности волонтеров (табл. 5). В целом можно отметить, что наиболее активное волонтерство характерно для более младших возрастных групп, особенно молодежи до 20 лет. В

этой категории граждан наблюдается и более высокий прирост за 2016-2023 гг., что обусловлено проведением целенаправленных мероприятий по вовлечению в волонтерское движение, в то время как для населения старше 60 лет такие меры, по мнению специалистов, недостаточно эффективны, поэтому их доля участия в волонтерстве увеличивается гораздо меньшими темпами [18, с. 8]. В то же время в группе 50-59 лет значения показателей сопоставимы с аналогичными в средних возрастах.

Уровень безработицы среди старшего поколения невысок и его значения не превышают общероссийский уровень (табл. 6). Как и в целом по всем группам населения с 1995 г. он имеет тенденцию к снижению. Риск попадания в категорию безработных среди пожилых ниже, чем в более молодых возрастах, что в основном связывается с тем, что в случае потери работы они часто не ищут новую, а уходят с рынка труда [13, с. 34]. При этом в гендерном отношении в более уязвимом положении находятся мужчины пенсионного и предпенсионного возраста, где уровень безработицы на 1,3-1,7 п.п. выше, чем у женщин соответствующих групп.

Таблица 4 – Уровень участия населения РФ в трудовой деятельности по производству товаров для собственного пользования по возрастным группам, % [19]

Год	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70 и старше	в трудоспособном возрасте	Всего
2016	10,6	11,4	15,7	19,5	24,2	-	-	16,5	18,4
2017	9,6	10,8	14,6	18,6	22,9	24,9	13,5	15,7	17,1
2018	10,9	11,0	15,2	19,5	24,6	27,3	14,7	16,5	18,3
2019	10,5	11,8	15,5	19,8	24,7	27,1	15,4	16,9	18,6
2020	12,6	12,8	16,9	21,5	27,2	30,4	17,0	18,7	20,6
2021	11,3	11,9	15,5	19,8	25,1	28,5	16,4	17,4	19,1
2022	11,1	10,9	14,5	18,4	23,5	27,4	15,1	16,3	18,0
2023	10,0	10,2	13,7	17,7	22,8	27,0	15,4	15,7	17,5
2016 г. к 2023 г., п.п.	-0,6	-1,2	-2,0	-1,8	-1,4	2,1 (к 2017 г.)	1,9 (к 2017 г.)	-0,8	-0,9

Таблица 5 – Уровень участия населения РФ в трудовой деятельности волонтеров по возрастным группам, % [19]

Год	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70 и старше	в трудоспособном возрасте	Всего
2016	1,7	1,3	1,2	1,3	1,4	-	-	1,3	1,3
2017	1,8	1,1	1,2	1,3	1,3	1,3	0,7	1,2	1,2
2018	2,3	1,1	1,2	1,3	1,4	1,3	0,7	1,3	1,3
2019	2,5	1,5	1,4	1,5	1,7	1,5	0,8	1,5	1,5
2020	2,0	1,7	1,5	1,7	1,8	1,5	0,8	1,6	1,5
2021	2,4	1,7	1,5	1,5	1,6	1,4	0,8	1,6	1,5
2022	3,0	2,0	1,5	1,6	1,7	1,4	0,8	1,7	1,6
2023	4,0	2,8	2,1	2,1	2,3	1,9	1,2	2,4	2,2
2016 г. к 2023 г., п.п.	2,3	1,5	0,9	0,8	0,9	0,6 (к 2017 г.)	0,5 (к 2017 г.)	1,1	0,9

Таблица 6 – Уровень безработицы населения в РФ по возрастным группам, % [14, 15].

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
1995	28,7	15,3	11,4	9,2	8,2	7,0	6,5	5,8	5,7	-	-	-
2000	27,6	16,2	10,6	9,5	9,3	8,4	7,2	6,1	7,1	-	-	-
2005	29,2	12,3	7,1	6,5	5,8	5,5	5,7	5,3	3,9	-	-	-
2010	31,8	14,9	8,0	6,7	5,8	5,6	5,7	5,8	5,1	4,2	4,2	2,5
2015	32,4	14,3	6,2	5,1	4,5	4,1	4,0	4,5	3,9	3,2	3,0	1,8
2020	27,2	16,2	7,4	6,0	5,1	4,6	4,3	4,5	4,0	2,8	2,5	2,8
2021	28,6	15,1	5,9	4,8	4,1	3,6	3,4	3,8	3,8	2,8	2,1	3,2
2022	25,9	13,5	5,2	4,0	3,3	2,8	2,9	2,8	2,9	2,5	1,9	1,8
1995 г. к 2022 г., п.п.	-2,8	-1,8	-6,2	-5,2	-4,9	-4,2	-3,6	-3,0	-2,8	-1,7 (к 2010 г.)	-2,3 (к 2010 г.)	-0,7 (к 2010 г.)

В контексте уровня образования несколько иная ситуация. Снижение вероятности попадания в категорию безработных при наличии высшего образования характерно лишь для населения старше 65 лет, в остальных же возрастных когортах пожилого населения риски для людей с различным уровнем образования сопоставимы. Среди причин безработицы чаще фигурирует выход на пенсию по предыдущему месту работы, сокращение штатов, увольнение по собственному желанию и состояние здоровья [16, с. 64-66].

Для поиска работы старшее поколение несколько реже, чем люди среднего возраста использует ресурсы отделений занятости населения, СМИ и сети Интернет [16, с. 64-66]. Однако зачастую новое место работы оказывается хуже по качеству, поскольку в условиях конкуренции с более молодыми возрастными группами, пожилым людям приходится соглашаться на менее благоприятные условия труда [20, с. 16-17] в силу ограничений по здоровью, несоответствия квалификации и т.д. Средняя продолжительность поиска работы рассматриваемой группы населения несколько выше общероссийского уровня на 0,4-0,9 мес. [16, с. 68]. Это подтверждается и данными опросов. Так, исследование, проведенное в 2020 году hh.ru, показало, что предпенсионеры и пенсионеры дольше всего ищут работу [12]. Эти возрастные когорты в большей степени сталкиваются и со сложностями в поиске работы, выражающиеся в невозможности найти рабочее место с достойным уровнем заработной платы,

по имеющейся специальности и в соответствии со всеми нормами Трудового кодекса. При этом сами представители этих групп отметили, что основной причиной отказов в принятии на работу они видят фактор возраста и проблем со здоровьем. Работодатели же далеко не в полной мере готовы нанимать работников пенсионного возраста, доля таковых, согласно исследованиям, составляет порядка 40-44 % [12, 21]. Чаще всего им предлагаются вакансии квалифицированных рабочих, инженеров, продавцов и кладовщиков.

Показатель потенциальной рабочей силы представляет собой одну из характеристик недоиспользования рабочей силы [22, с. 108] и включает в себя тех людей, которые заинтересованы в получении работы, но по тем или иным причинам их активный поиск и готовность начать работу ограничены [23]. Возрастной профиль данного индикатора позволяет говорить, что старшее поколение является значимым резервом на рынке труда (табл. 7), поскольку динамика масштабов потенциальной рабочей силы за 2010-2021 гг. свидетельствует о том, что при общем снижении значений показателя в молодых и средних возрастах наблюдается его рост среди пожилого населения. Так, на 2021 г. численность потенциальной рабочей силы в возрасте 55-59 и 60-64 лет превысила таковую в средневозрастных группах. Это связано как с общим сокращением численности молодежи, так и с ростом активности людей пенсионного возраста в направлении продолжения трудовой деятельности.

Таблица 7 – Масштабы потенциальной рабочей силы в РФ по возрастным группам, тыс. чел. (данный показатель рассчитывается с 2010 г.) [14]

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
2010	170	270	178	150	132	141	171	184	181	106	32	15
2015	111	156	119	118	105	99	108	163	178	133	46	5
2020	134	219	149	164	158	138	124	151	199	145	61	16
2021	129	168	104	118	99	102	105	97	138	110	51	14
2010 г. к 2021 г., п.п.	-41	-102	-74	-32	-33	-39	-66	-87	-43	4	19	-1

Согласно данным исследований НИУ ВШЭ, с возрастом доля населения с низкой оплатой труда возрастает, а с высокой – снижается, причем сильнее у женщин [24, с. 20]. В самых старших возрастах отмечается наиболее сильная поляризация: коэффициенты Джини в возрасте старше 60 лет превышают таковые в более молодых возрастах. При этом средняя заработная плата при общем ее росте с 2005 г. сократилась в группах населения 20-24, 55-59, 60-64 лет (табл. 8). Один из наиболее высоких приростов наблюдался в категории старше 65 лет, что обусловлено эффектом низкой базы. Причем сами работодатели также отмечают, что на схожих должностях сотрудники пенсионного возраста получают меньше, чем их более молодые коллеги [12]. В то же время для домохозяйств с работающими пенсионерами среднедушевой доход в среднем почти в два раза превышает аналогичный показатель в домохозяйствах неработающих пенсионеров [13, с. 22], что говорит о том, что заработная плата для пожилых людей выступает значимым фактором обеспечения более высокого уровня и качества жизни.

Таким образом, старшее поколение представляет собой значимый ресурс для современного российского рынка труда. С одной стороны, продолжение трудовой деятельности по достижении пенсионного возраста для самого индивида является возможностью реализовывать свой человеческий капитал, быть вовлеченным в социально-экономические отношения и коммуникации, поддерживать благополучие семьи и т.д. С другой стороны, с точки зрения государства работающие пенсионеры восполняют дефицит рабочей силы, производят добавочный продукт, больше тратят на покупку товаров и услуг, тем самым внося вклад в общественное производство и

налоговую базу территорий. Неслучайно стимулирование занятости пожилых позиционируется в качестве важного приоритета государственной политики РФ [25]. В данном контексте продолжение трудовой деятельности в пенсионном возрасте выступает одним из механизмов достижения благополучной старости как на индивидуальном, так и на общественном уровне, позволяя реализовывать жизненный потенциал согласно потребностям и интересам пожилых людей с учетом имеющихся возможностей [3, с. 231].

В условиях современности люди старших возрастов за счет улучшения условий труда, развития процессов автоматизации и цифровизации, трансформации структуры занятости в сторону преобладания сектора услуг имеют более широкие возможности для продолжения трудовой деятельности, чем ранее живущие поколения. Кроме того, со временем каждое «новое» старшее поколение в целом обладает более высоким уровнем человеческого капитала, в частности, здоровья и образования. В этой связи рост их доли в рабочей силе и уровня занятости пенсионеров выглядит вполне закономерным. Помимо традиционной занятости старшее поколение активно включено в производство товаров для собственного пользования, а также постепенно вовлекается в трудовую деятельность волонтеров. В то же время зачастую продолжение трудовой деятельности на пенсии является вынужденным шагом, на который идут, чтобы при невысоком размере пенсионных выплат сохранить тот уровень благосостояния, что был ранее. При этом существует проблема перетока старшего поколения в неформальную занятость, который по большей части также является вынужденным в силу несоответствия предлагаемых вакансий их ожиданиям.

Таблица 8 – Средняя начисленная заработная плата населения в РФ по возрастным группам (в ценах 2021 г.), руб. [26].

Год	До 18 лет	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 и старше
2005	-	35382	51090	55152	51400	50135	47982	48643	49271	50122	48630	-
2007	16913	22963	32015	38581	39224	38213	37148	37122	36062	35062	34456	30347
2009	24264	23560	34132	41569	43765	41967	40007	39831	38493	37273	36246	34119
2011	16135	26107	37209	45640	48001	46341	44685	42788	41111	40027	37806	37610
2013	23975	28741	41717	50515	53744	52476	50547	47566	44996	43698	41427	42040
2015	37338	26770	37590	45473	48464	48416	45518	43559	41329	39314	37305	39489
2017	33985	28507	39420	49892	53344	53059	50483	47612	44393	41933	39042	39347
2019	26306	32875	43386	53309	56892	56790	54938	51267	47458	45030	43098	43703
2021	28798	38418	48559	63135	66091	64987	62257	58996	53168	48413	45259	44944
2005 г.к 2021 г., руб.	11885 (к 2007 г.)	3036	-2531	7983	14691	14852	14275	10353	3897	-1709	-3371	14597 (к 2007 г.)

Чаще всего этому подвержены те, кто трудился в частном секторе, в отличие от сотрудников государственных учреждений, особенно социальной сферы, где значителен удельный вес работающих пенсионеров. В результате повышаются риски недоиспользования их трудового потенциала, ухудшения условий труда, попадания в категорию неустойчиво занятых.

Проблема безработицы для пожилых не так актуальна, как для молодежи, однако в случае попадания в данную категорию поиск работы оказывается более длительным. Это связано как с несоответствием имеющихся вакансий их запросам, так и с ограниченностью спроса со стороны работодателей на работников пенсионного возраста. Последнее во многом обусловлено устоявшимися стереотипами в отношении старшего поколения (отсутствие навыков владения современными технологиями, негибкость мышления, меньшая оперативность в решении задач и т.д.). Однако, как показывают приведенные выше исследования, работники

этой возрастной группы готовы осваивать новые навыки для их применения в трудовой деятельности. И если суммировать показатели потенциальной рабочей силы и безработицы, то можно говорить о том, что пенсионеры являются значимым резервом для восполнения дефицита кадров на рынке труда. В то же время с возрастом растут потери в заработной плате, что наряду со снижением шансов на трудоустройство является одним из проявлений дискриминации людей пожилого возраста. Учитывая вышеизложенное, сохраняется важность стимулирования занятости старшего поколения, устранения имеющихся в их отношении стереотипов со стороны работодателей и общества, развития практик аге-менеджмента на корпоративном уровне и возможностей постепенного сокращения нагрузки по достижении пенсионного возраста, развития налоговых льгот и программ субсидирования занятости работников предпенсионного и пенсионного возраста, а также программ обучения и переподготовки и т.д.

Литература

1. Ageing and health. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> (дата обращения: 08.05.2024).
2. Arpino B., Bordone V. Active Ageing Typologies: A Latent Class Analysis of the Older Europeans // Building Evidence for Active Ageing Policies. Singapore: Palgrave Macmillan, 2018. P. 295-311. DOI:10.1007/978-981-10-6017-5_14.
3. Белехова Г.В., Нацун Л.Н., Соловьева Т.С. Благополучная старость: от научных теорий к основам ее программирования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. Т. 17. № 2. С. 220-238. DOI: 10.15838/esc.2024.2.92.12.
4. Видясова Л. А., Григорьева И. А., Кривошапкина А. С. Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России» // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 1. С. 26-47. DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2430.
5. Лавская Л.Л. Конкурентоспособность персонала старшего возраста в условиях активного старения населения // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2022. Т. 11. № 4. С. 111-116. DOI: 10.24412/2225-8264-2022-4-111-116.
6. Авито. Работа: 29 % россиян собираются работать даже на пенсии. URL: https://www.avito.ru/company/press/avito_rabota_rossiyane_planiruyut_rabotat_na_pensii (дата обращения: 08.05.2024).
7. Skillbox. Многие россияне старше 50 лет готовы осваивать IT-специальность. URL: <https://skillbox.ru/media/education/mnogie-rossiyane-starshe-50-let-gotovy-osvaivat-itspetsialnost/> (дата обращения: 08.05.2024).
8. Росстат. Старшее поколение. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения: 08.05.2024).
9. Зудина А.А. Работники старших возрастов в российском неформальном секторе: масштаб, динамика и структура занятости // Мир России. 2021. № 30 (2). С. 72-97. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-2-72-97.
10. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Попов А.В., Шичкин И.А. Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения: научная монография. Ижевск: Шелест, 2023. 104 с.
11. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Рязанцев В.И. Прекаризация занятости и ее особенности в поколенных группах работников в оценках профсоюзных экспертов // Социально-трудовые исследования. 2023. № 50 (1). С. 31-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-31-40.
12. Хэджхантер. Работа и возраст: стереотипы и реальность. URL: <https://hh.ru/article/27243> (дата обращения: 08.05.2024).
13. Лопатина М.В., Ляшок В.Ю. Особенности положения работающих пенсионеров на рынке труда в России. Москва: РАНХиГС, 2022. 41 с.

14. Росстат. Рабочая сила, занятость и безработица в России. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 16.05.2024).
15. Росстат. Труд и занятость в России. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 16.05.2024).
16. Труд и занятость в России: стат. сб. Москва: Росстат, 2023. 180 с.
17. Карманов М.В., Золотарева О.А. «Серебряные» волонтеры как объект прикладных исследований // Научные труды Вольного экономического общества. России. 2020. Т. 222. № 2. С. 226-240. DOI: 10.38197/2072-2060-2020-222-2-226-240.
18. Развитие добровольческого движения в России: статистический анализ. Информационно-аналитический материал Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации. 2020. Декабрь. 12 с.
19. Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 16.05.2024).
20. Козина И.М., Зангиева И.К. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. № 16 (1). С. 7-22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22.
21. SuperJob. Пока только у 44 % работодателей нет предубеждений относительно трудоустройства пенсионеров. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114568/poka-tolko-u-44/> (дата обращения: 16.05.2024).
22. Баскакова М.Е. Потенциальная рабочая сила современной России: социально-демографический портрет и уровень образования // Социально-трудовые исследования. 2022. № 48 (3). С. 105-117. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-105-117.
23. Росстат. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Методология. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 16.05.2024).
24. Гимпельсон В.Е., Зинченко Д.И. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах: препринт WP3/2019/05. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 40 с.
25. Минтруд РФ. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/2> (дата обращения: 16.05.2024).
26. Росстат. Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала и профессиональным группам. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 16.05.2024).

Сведения об авторе:

©**Соловьева Татьяна Сергеевна** – старший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук», Российская Федерация, Вологда, e-mail: solo_86@list.ru.

Information about the author:

©**Soloveva Tatiana Sergeevna** – senior researcher, Federal state budgetary institution of science «Vologda research center of Russian academy of sciences» (VolRC RAS), Russian Federation, Vologda, e-mail: solo_86@list.ru.