

DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-33-42

УДК 005,331(045)

JEL I2, P46, J6

Работающие пенсионеры как резерв восполнения дефицита кадров на рынке труда

Ю.С. Колесникова^а, М.В. Полевая^б, И.Н. Белогруд^б, Л.А. Жигун^{б,с}, А.А. Чуб^б^а Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Российская Федерация;^б Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация;^с Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

В настоящее время на рынке труда наблюдается ситуация, при которой показатели уровня безработицы преодолели нижние пределы ее естественного уровня в условиях острого дефицита кадров, когда количество открытых вакансий превышает число соискателей. На повестку дня в области устойчивого развития российской экономики становится поиск резервов восполнения дефицита работников посредством вовлечения большего числа пенсионеров в трудовую деятельность и сохранения рабочих мест за людьми, выходящими на пенсию в ближайшее время.

Предмет исследования – пути преодоления кадрового дефицита в экономике благодаря вовлечению пенсионеров в социальную и профессиональную жизнь.

Цели работы – анализ национальных проектов и стратегий с точки зрения интеграции старшего поколения в трудовую деятельность, выявление причин кадрового дефицита, приводящего к перегрузке работников и негативным последствиям для их здоровья, снижению продуктивности труда и ухудшению морального климата в трудовых коллективах. В статье систематизирована информация о национальных проектах и стратегиях, направленных на поддержание уровня жизни старшего поколения. *Сделаны выводы* о том, что люди далеко не первой молодости представляют собой в Российской Федерации дополнительный человеческий капитал, который может быть интегрирован в экономику страны с максимальным эффектом как для данной категории граждан, так и для государства. Предложен ряд мер, которые могли бы создать дополнительные стимулы для вовлечения пенсионеров в трудовую деятельность.

Ключевые слова: работающие пенсионеры; рынок труда; пенсионная система; национальные проекты; человеческие ресурсы

Для цитирования: Колесникова Ю.С., Полевая М.В., Белогруд И.Н., Жигун Л.А., Чуб А.А. Работающие пенсионеры как резерв восполнения дефицита кадров на рынке труда. *Экономика. Налоги. Право.* 2025;18(3):33-42. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-33-42

Working Pensioners as a Reserve for Filling the Deficit in the Labor Market

Yu.S. Kolesnikova^a, M.V. Polevaya^b, I.N. Belogrud^b, L.A. Zhigun^{b,с}, A.A. Chub^b^a Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Russian Federation;^b Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation;^с Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Currently, there is a situation in the labor market in which the unemployment rate has exceeded the lower limits of its natural level in conditions of an acute shortage of personnel, when the number of open vacancies exceeds the number of applicants. The issue of finding reserves to fill this deficit by involving more pensioners in the workforce and saving jobs for people retiring in the near future is becoming on the agenda of the Russian economy.

The subject of the research is ways to overcome the shortage of personnel in the economy by involving pensioners in social and professional life.

The objectives of the work are to analyze national projects and strategies in terms of the integration of the older generation into the workforce, to identify the causes of personnel shortages that lead to overloading of workers and negative consequences for their health, contributing to a decrease in labor productivity and a deterioration in the moral climate in labor collectives. The article systematizes information about national projects and strategies aimed at maintaining the standard of living of older people. *It is concluded* that older people in the Russian Federation represent additional human capital that can be integrated into the country's economy with maximum effect for both this category of citizens and the state. A number of measures have been proposed that could complement national projects and create additional incentives for the involvement of pensioners in the workforce.

Keywords: working pensioners; labor market; pension system; national projects; human resources

For citation: Kolesnikova Yu.S., Polevaya M.V., Belograd I.N., Zhigun L.A., Chub A.A. Working pensioners as a reserve for filling the deficit in the labor market. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2025;18(3):33-42. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-33-42

ВВЕДЕНИЕ

Сочетание тенденций демографического старения населения, миграции востребованных на производстве работников и роста потребности экономики в квалифицированных специалистах в научно-техническом прогрессе человечества становится причиной возникновения дефицита кадров в экономике, который в ряде регионов и отдельных сферах экономической деятельности проявляется достаточно остро. В наибольшей степени он ощущается в обрабатывающей промышленности и отраслях сфер услуг. При этом даже в такой востребованной отрасли, как информационные технологии, ощущается дефицит программистов, девопсов и других специалистов.

Из анализа соотношения числа активных резюме к числу вакансий однозначно следует вывод о дефиците кадров в экономике. Высокий уровень дефицита кадров тормозит экономическое развитие, так как не позволяет создавать новые рабочие места, открывать предприятия, внедрять импортозамещение, т.е. удовлетворять спрос на товары и услуги за счет внутреннего производства.

Согласно данным Росстата уровень безработицы составил в 2024 г. 2,9%, по итогам 2023 г. — 3,2%. Это самые низкие показатели за последние годы¹. При этом естественный уровень безработицы для Российской Федерации составляет около 4%. Таким образом, «перегрев» рынка труда оценивается примерно в 1,1% от численности рабочей силы².

Анализ данных сервиса *hh.ru*, помогающего людям найти работу, а предприятиям — подобрать

персонал, по соотношению числа активных резюме к числу вакансий показал максимальный дефицит кадров на рынке труда в июне 2024 г., коэффициент напряженности которого составил 3,1, продемонстрировав, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию. При этом, например, в розничной торговле данный показатель составлял 1,1 (значение показателя меньше чем 1,9 характеризуется как острый дефицит)³. В разрезе ряда регионов данный показатель также свидетельствовал об остром дефиците кадров, например в Чукотском, Еврейском автономных округах, Владимирской области и др.

Нарушение границ естественного уровня безработицы в экономике может приводить к снижению эффективности использования человеческих ресурсов и росту инфляции, т.е. возникает барьер на пути технологического развития страны, мешающий восполнению дефицита квалифицированных кадров для обеспечения роста экономики Российской Федерации и реализации основных государственных задач.

Решение данных проблем видится в поиске резервов рынка труда, в том числе посредством:

- активизации работы с молодежью, более быстрое ее вовлечение в трудовой процесс;
- поддержки при трудоустройстве граждан, завершивших военную службу;
- использования потенциала участников специальной военной операции, завершивших контрактные отношения с Минобороны России. В настоящее время проводится их широкое профессиональное обучение в рамках дополнительного профессионального образования;

³ Статистика. URL: <https://stats.hh.ru>.

¹ Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force.

² Резервы российского рынка труда. URL: https://www.acra-ratings.ru/upload/iblock/86f/b26rsfsf39ghajs3lr0w67tiwhtmes10/20240305_RRFDK.pdf.

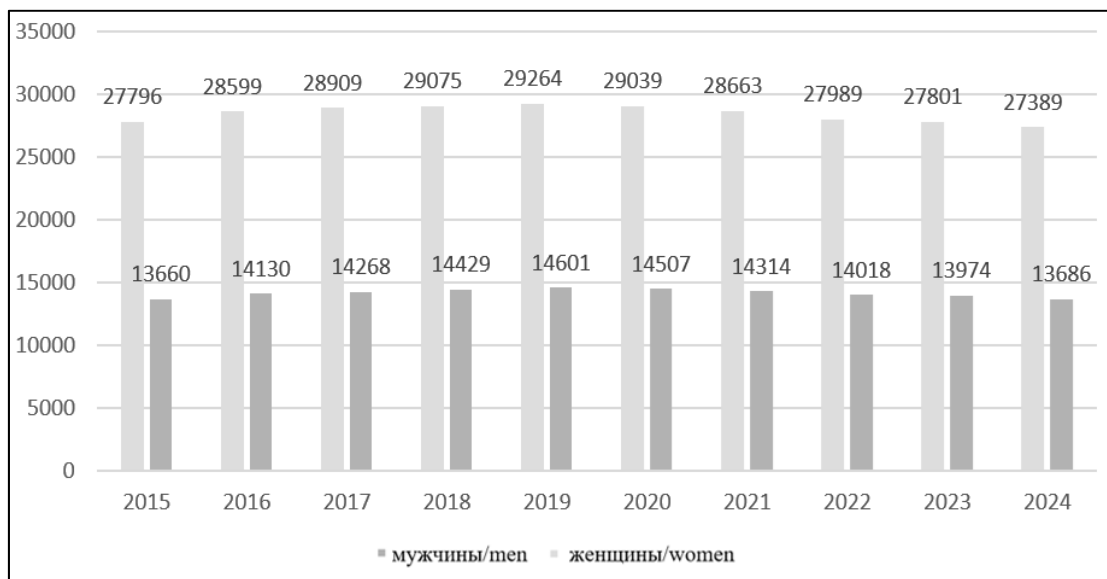


Рис. 1 / Fig. 1. Численность пенсионеров в Российской Федерации /
Number of pensioners in the Russian Federation

Источник / Source: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877>.

- развертывания платформенной занятости, при которой значительное количество людей работают онлайн;
- привлечения безработных граждан к общественным работам.

На наш взгляд, возможный вариант разрешения проблемы недостатка кадров заключается в вовлечении потенциальных трудовых ресурсов из разных демографических групп населения в состав занятых.

Кроме того, одним из перспективных источников восполнения кадрового дефицита является вовлечение большего числа лиц пенсионного возраста в трудовую деятельность ввиду того, что они обладают высоким уровнем человеческого капитала благодаря полученному образованию и накопленному профессиональному опыту (рис. 1). Так, численность населения в возрасте старше пенсионного в 2024 г. составила 23,7%, или около 35,3 млн чел., из которых — 4,1 млн мужчины в возрасте 62–67 лет и 5,7 млн женщин в возрасте 57–61 лет⁴.

Государства считаются «демографически стареющими», если доля лиц в возрасте 65 лет и старше составляет 15% и более от общей численности населения страны.

Тенденция к старению населения, характерная для многих европейских стран, отчетливо проявляется в Российской Федерации. Подсчитано, что за последние 50 лет численность населения России в категории 65+ увеличилась вдвое. В настоящее время в Российской Федерации доля лиц старше 65 лет составляет 15,9%. Данная тенденция характерна для многих развитых стран: в Японии данный показатель составляет 27%, в Италии 23%, в Португалии 22% и т.д.

Вовлечение пенсионеров в трудовую деятельность на добровольной основе позволяло бы восполнить кадровый дефицит, который оценивается в 7,5 млн чел⁵.

Следует отметить, что в России, как и во многих европейских странах, наблюдается значительный рост продолжительности жизни людей и, как следствие, увеличение доли лиц пожилого возраста в общей численности населения, чему способствует прежде всего совершенствование государственной и частной системы здравоохранения, заметное изменение в лучшую сторону окружающей среды, питания и образа жизни в целом.

В демографических исследованиях отечественных и зарубежных ученых сформировалось устой-

⁴ Старшее поколение. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877>.

⁵ Резервы российского рынка труда. URL: https://www.acra-ratings.ru/upload/iblock/86f/b26rsfsf39ghajs3lr0w67tiwhtmes10/20240305_RRFDK.pdf.

чивое мнение о том, какие страны можно считать стареющими.

По мнению С.А. Поповой, старение населения, выражающееся в увеличении ожидаемой продолжительности жизни, обусловлено следующими факторами: сниженным уровнем детской смертности; высоким уровнем прогресса в области общественного здравоохранения и медицинских технологий; разъяснениями преимуществ здорового образа жизни; переходом от тяжелого труда к третичным профессиям; существенным улучшением условий жизни населения [1].

В связи с этим возникает необходимость интеграции пожилых людей в экономику, при том так, чтобы она приводила к социально-экономическому развитию страны, с одной стороны, и к улучшению качества жизни и сохранению социальной справедливости в отношении лиц пожилого возраста, с другой стороны.

В последние 10 лет реализовывалась «Стратегия действий в интересах граждан пожилого возраста в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р (далее — Стратегия действий в интересах граждан пожилого возраста), имеющая целями обеспечение устойчивого повышения продолжительности, уровня и качества жизни граждан старшего поколения, стимулирование их активного долголетия.

В рамках национального проекта «Демография» осуществлялась деятельность по разработке и реализации программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения, позволившая в 2022 г.:

- создать в семи субъектах Российской Федерации региональные гериатрические центры (согласно плану — пять субъектов);
- обеспечить 148,5 тыс. граждан старше трудоспособного возраста помощью на геронтологических койках (в соответствии с планом — 96,9 тыс. человек);
- вакцинировать 97,5% лиц старше трудоспособного возраста из групп риска, проживающих в организациях социального обслуживания, против пневмококковой инфекции (по плану — 95,0%);
- внедрить комплекс мер, направленный на профилактику падений и переломов у лиц пожилого и старческого возраста в десяти пилотных регионах.

В 2025 г. началась реализация национального проекта «Продолжительная и активная жизнь»,

предполагающего увеличить среднюю продолжительность жизни к 2030 г. до 78 лет и до 81 года к 2036 г., в том числе опережающий рост показателей ожидаемой продолжительности здоровой жизни.

ПРИЧИНЫ СНИЖЕНИЯ ДОЛИ РАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

1. В 2024 г. доля работающих пенсионеров составила 19,2%, что почти вдвое меньше, чем в 2015 г. Согласно данным Росстата из 41 млн пенсионеров в 2015 г. продолжали работать 14,9 млн (36%). В 2016 г. была отменена индексация пенсий работающим пенсионерам, что, по нашему мнению, привело к сокращению численности работающих пенсионеров в 2017 г. В соответствии с данными Росстата в 2019 г. продолжали работать только 22% пенсионеров. В 2023 г. этот показатель составил 18,9%. В 2024 г. численность работающих пенсионеров увеличилась до 8 млн человек и составила 19,2% (рис. 2).

Решение об индексации пенсий этой категории россиян начиная с 2025 г. сыграет положительную роль в стимулировании пожилых людей к трудовой деятельности.

Согласно некоторым оценкам в нашей стране пятая часть работающих в возрасте старше 65 лет сохраняет свой жизненный потенциал, и было бы неправильным не пользоваться этим фактором в российской экономике [2].

Численность пенсионеров, вышедших на пенсию в последние пять лет и сохранивших, как правило, жизненный потенциал для выполнения своих профессиональных обязанностей, составляет в настоящее время 9,8 млн чел. Поэтому сохранение за ними прежнего места работы или их перевод на частичную занятость позволило бы частично перекрыть образовавшийся дефицит кадров на рынке труда.

Согласно данным Росстата в среднем в 2022 г. пенсионеры продолжали работать еще 7,47 лет. Тем не менее следует учитывать, что около 10% пенсионеров на момент выхода на пенсию уже не имели оплачиваемой работы⁶.

2. Важным фактором привлечения пенсионеров к работе и повышения их мотивации продолжать оставаться на своих рабочих местах после выхода на пенсию является возможность приме-

⁶ URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877>.

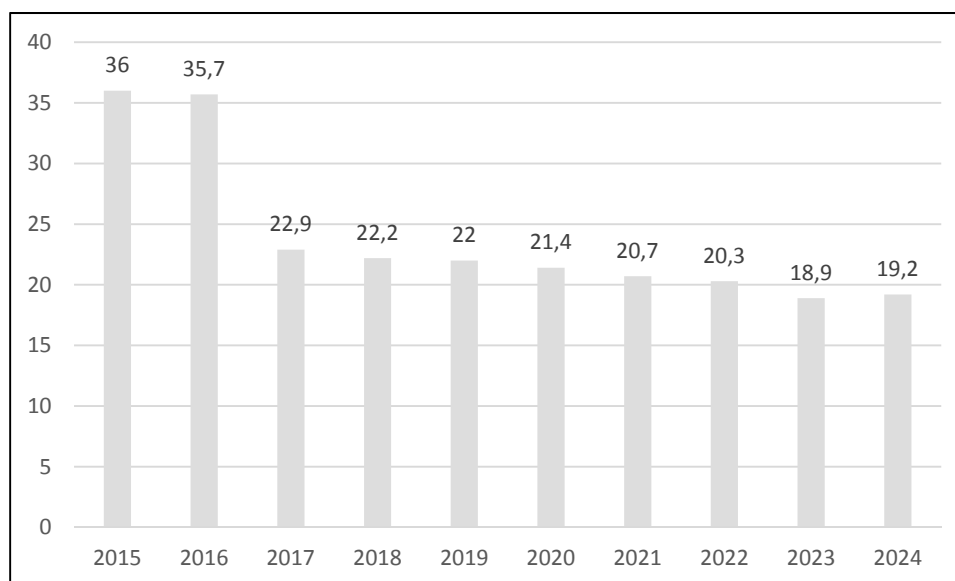


Рис. 2 / Fig. 2. Доля работающих пенсионеров от их общего числа, % /
The share of working pensioners from their total number, %

Источник / Source: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877>.

нения по отношению к ним гибких условий занятости: дистанционной работы, частичной занятости, гибридного графика работы и др.

В условиях применения платформенных технологий частично удаленная работа для такой категории населения была бы наиболее интересна и оправдана. Важно также социальное поощрение как со стороны государства, так и со стороны работодателя, проводящего антидискриминационную политику по признаку возраста.

3. Помимо вышеперечисленных причин снижения доли работающих пенсионеров, часть работодателей имеет предвзятое отношение к людям старших возрастов, которое проявляется в их нежелании продлевать контракт или брать на работу представителя не только «четвертого»⁷, но и «третьего возраста»⁸, отдавая предпочтение людям среднего (зрелого) возраста (45–59 лет) — претендентам на вакантные должности.

Исследования показывают, что часто на принятие решения работодателями продолжать работу с пожилыми людьми решающее влияние оказывают профессиональные качества этих соискателей, связанные с их человеческими качествами, в первую

очередь с наличием требуемых работодателем компетенций, образованием по профилю предстоящей работы, здоровьем и др. [3]. Однако наряду с объективной оценкой человеческого капитала старшего поколения, часть работодателей часто не скрывают своего недоверия к его здоровью, способностям и креативности пожилых людей при приеме на работу. Особенно большое недоверие выражается по отношению к способности старшего поколения владеть компьютерными технологиями, новейшими технологиями, связанными с использованием искусственного интеллекта и больших данных, а также к умению старшего поколения быстро ориентироваться и гибко работать в социальных сетях, используя все возможные способы продвижения товаров и услуг, которые предоставляет интернет [4].

Для устранения данного недоверия необходимы широкомасштабное обучение лиц старшего возраста и привитие им интереса к современным технологиям. Для этого можно использовать как существующую сеть центров долголетия, так и развернуть специализированное обучение пенсионеров в рамках дополнительного профессионального образования [5].

Согласно данным исследовательского центра портала *Superjob.ru*, опросившего более 500 крупных российских компаний из всех регионов Российской Федерации, компании предпочитают брать на стажировку молодых людей и обучать их с нуля,

⁷ «Четвертый возраст» (75–89 лет) — старческий возраст (старость).

⁸ «Третий возраст» (60–74 лет) — условное название первых лет пенсионного возраста, приближающего человека к старости (ранняя старость).

считая этот выбор более выгодным, чем принимать в качестве стажеров 45-летних людей, кандидатуры которых зачастую даже не рассматриваются⁹.

Данный факт подтверждает недооценку человеческого капитала людей старших возрастов российскими предпринимателями, что требует комплекса правовых, экономических и иных мер по устранению дискриминационных практик в отношении людей данной категории возрастов, особенно в условиях современного дефицита опытных кадров для российской промышленности, транспорта и сельского хозяйства.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ И СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПЕНСИОНЕРОВ

С 2015 г. реализуется Стратегия действий в интересах граждан пожилого возраста в Российской Федерации до 2025 г., утвержденная распоряжением Правительства РФ 05.02.2016 № 164-р, где отмечается, что граждане старшего возраста вносят существенный вклад в общий интеллектуальный потенциал, социально-экономическое развитие страны, обладая знаниями и опытом, создавая материальные блага, а также сохраняя традиции и духовно-нравственные ценности, передавая их другим поколениям [6].

В связи с этим в российском обществе возникла проблема: как интегрировать пожилых людей в современную экономику с максимальной выгодой для страны? В российских реалиях для укрепления человеческого капитала страны необходима разработка дополнительных правовых норм, регламентирующих обеспечение социальной защиты работников старшего возраста по достижении ими пенсионного возраста (сохранение и индексация пенсий, надбавок за выслугу лет и стажа работы в должности и т.п.), а также ориентирование работодателей на принятие действенных мер по материальному стимулированию продолжения работы на предприятии (в организации) опытных кадров, их переобучению и повышению квалификации в связи с цифровой трансформацией экономики, внедрением искусственного интеллекта и т.п. [2]. Эти и другие своевременные правовые и социально-экономические меры, по нашему мнению, будут

способствовать смягчению негативных последствий старения населения и надвигающегося, по утверждению некоторых демографов, «социального коллапса» [7] — дезинтеграции базовых институтов, на которых основано функционирование общества («поведенческая клоака»).

По мнению К.Г. Кязимова, органы государственной власти и управления, работодатели совместно с профсоюзами и органами управления образованием должны разработать ряд действенных мер, направленных на продвижение необходимых экономике профессий и специальностей, причем не только востребованных на рынке труда, но и привлекательных для россиян третьего и четвертого возрастов [8].

В рамках национального проекта «Демография», направленного на поддержку семей с детьми, активного долголетия, занятости и здорового образа жизни, реализовывался проект «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения», который позволил увеличить среднюю продолжительность периода «дожития». На 2015 г. для мужчин, достигших 60 лет, он составлял 15,95 лет, а для женщин — 25,55 лет. Проведенная работа позволила поднять данный показатель в 2023 г. до 17,7 лет у мужчин и до 27,04 лет у женщин. На увеличение средней продолжительности периода «дожития» повлияли следующие факторы:

- генетическая предрасположенность;
- наличие вредных привычек, соблюдение рекомендаций врачей;
- экологическая обстановка в регионе;
- уровень развития медицины;
- смертность от опасных заболеваний: онкологии, инсульта, инфаркта;
- внешние причины (аварии на автомобиле, криминал, экстремальные виды спорта и др.)¹⁰.

Однако в целом национальная программа в большей степени была ориентирована на увеличение продолжительности жизни пенсионеров, нежели на их активность и вовлечение в структуру экономически активного населения. При этом индекс активного долголетия, являющийся комплексным количественным показателем, характеризующим, в какой степени используются возможности пожилых людей вносить вклад в экономику и жизнь

⁹ Работодатели не готовы брать на стажировки людей старше 45 лет. https://www.superjob.ru/research/articles/112178/rabotodateli-ne-gotovy-brat-na-stazhirovki-lyudej-starshe-45-let/?from_refresh=1.

¹⁰ URL: <https://rshbins-life.ru/news/blog/srednyaya-prodolzhitelnost-zhizni-muzhchin-v-rossii-2022-2023-god>

общества и насколько благоприятна для этого окружающая их обстановка, в 2022 г. составил 36,9, а анализ его индикаторов позволяет утверждать, что 23,5% пенсионеров либо работают, либо заняты волонтерством, уходом за детьми и инвалидами, т.е. в целом готовы к труду¹¹.

Национальный проект «Продолжительная и активная жизнь», выполнение которого началось в 2025 г., включает меры интеграции людей старших возрастов в трудовую деятельность. При этом делается акцент на социальную и профессиональную жизнь людей старших возрастов. В частности, предполагается развивать программы переобучения и содействия занятости для людей старших возрастов, выделять субсидии работодателям, которые нанимают людей старших возрастов. Для компаний, активно нанимающих пенсионеров, предусматриваются налоговые льготы. В ряде регионов запущены свои программы в рамках данного национального проекта. Так, в Москве в рамках проекта «Активное долголетие» пенсионерам предлагаются образовательные курсы и волонтерство, в Республике Татарстан — программы обучения цифровым навыкам с целью поиска удаленной работы.

Считаем важным также популяризировать в обществе образ работающего пенсионера, инициировать меры поддержки сохранения рабочих мест за людьми старших возрастов, которые выходят на пенсию. Выпуск художественных фильмов, издание книг, освещение работы людей пожилого возраста после выхода на пенсию на телевидении и в социальных сетях позволят сформировать в обществе образ бодрого и жизнерадостного «работающего» пенсионера, приносящего пользу как государству, так и своей семье. В компаниях и на предприятиях необходимо предусматривать возможности построения карьеры «лестничного», а не «трамплинного» типа, когда людям пенсионного возраста предлагаются варианты продолжения работы, включая переход на другие должности с организацией психологического сопровождения данного процесса. Использование лиц старшего поколения в качестве наставников, консультантов, экспертов позволит не только задействовать данную категорию лиц в непосредственной работе на предприятиях, но и освободит данные должности, которые сейчас занимают молодые специалисты, для направления их на решение производственных проблем.

¹¹ Рассчитано авторами на основе данных. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877>.

ВЫВОДЫ

Анализ демографической пирамиды Российской Федерации, под которой понимается распределение людей по полу и возрасту, используемой для характеристики половозрастного состава населения, позволяет говорить о том, что при сохраняющемся социально-экономическом развитии рынок труда будет ощущать дефицит кадров не менее пяти ближайших лет, что негативно скажется на экономике нашей страны. Для устранения данного дефицита предлагается принятие комплексных мер. Одной из них является привлечение к работе лиц старших возрастов. Настоящим исследованием установлено, что люди старших возрастов в Российской Федерации представляют собой человеческий капитал, который может быть интегрирован в экономику с максимальным эффектом как для данной категории лиц, так и для государства.

Факторами, которые затрудняли ранее интеграцию, были отказ от индексации пенсий работающих пенсионеров, низкая доля рабочих мест с гибкими условиями работы, социальные стереотипы работодателей и общества в отношении людей старших возрастов.

Ряд мер, направленных на вовлечение пенсионеров в социальную и профессиональную жизнь страны, принят в том числе в рамках новых национальных проектов, включая индексацию пенсий, программы обучения, субсидии и льготы для работодателей, нанимающих пенсионеров, и др. Однако считаем возможным дополнить данные меры:

- индексацией пенсий работающих пенсионеров за весь период работы с момента выхода на пенсию;
- предусмотрением возможностей создания гибких условий работы для пенсионеров посредством предоставления дистанционной или гибридной работы, частичной занятости, дополнительных отпусков и др.;
- популяризацией в обществе образа работающего пенсионера, психологическим сопровождением процесса выхода работников на пенсию и перехода на другие должности в пенсионный период;
- предусмотрением возможности построения карьеры «лестничного», а не «трамплинного» типа.

Проведенный анализ статистических данных показал, что у людей, вышедших на пенсию по

старости, в среднем около семи лет сохраняется возможность трудиться по состоянию здоровья. Важно при этом принимать меры к тому, чтобы решение о продолжении трудовой деятельности принималось людьми пожилого возраста добровольно, благодаря новым появившимся возможностям и пропагандируемым в обществе стимулам. Считаем невозможным в настоящих условиях повышение пенсионного возраста. Кроме того, согласно иссле-

дованиям, женщины, которые вышли на пенсию и прекратили трудовую деятельность более десяти лет назад, подвергаются наибольшему риску бедности [9].

Таким образом, предложенные меры направлены на преодоление кадрового дефицита в экономике, повышение качества жизни людей старших возрастов и преодоление возможной бедности данной социальной группы людей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Попова С.А. «Стареющие» и «вымирающие» страны от общих понятий к категориальному анализу. *Мировые цивилизации*. 2021;(1). URL: <https://wcj.world/PDF/09ECMZ121.pdf>
2. Moiseev V.V., Kolesnikova J.S., Yagudina E.V., Yurkov D.V., Valeev E.R. On the issue of human capital of the working older generation of modern Russia. *Journal of Ecohumanism*. 2024;7(3):2918–2928.
3. Видясова Л.А., Григорьева И.А. Предметная область исследований активного замедленного старения: результаты наукометрического анализа и картирования. *Вестник Санкт-Петербургского университета*, 2023;16(1):4–22.
4. Козырева П.М., Смирнов А.И. Век живи — век трудись: социальное самочувствие работающих пенсионеров. *Вестник Института социологии*. 2023;14(3):149–174. DOI: 10.19181/vis.2023.14.3.11
5. Барсукова Т.И., Бросов А.С. Работающие пенсионеры в социальной структуре российского общества. *Общество: социология, психология, педагогика*. 2021;(12):21–26. DOI: 10.24158/spp.2021.12.2
6. Моисеев В.В., Игнатов М.А., Колесникова Ю.С. Актуальные проблемы использования человеческого капитала старших возрастов в экономике современной России. *Человеческий капитал*. 2024;190(10):162–168.
7. Черныш М.Ф. Проблема социального коллапса в социологии. *Россия реформирующаяся*. 2023;(16):55–79. URL: <https://tass.ru/ekonomika/20925679>.
8. Казимов К.Г. Профессиональное обучение и содействие трудоустройству лиц пожилого возраста в условиях пенсионной реформы. *Профессиональное образование в современном мире*. 2018;8(4):2246–2254.
9. Рыжова А.С. Институциональное регулирование качества жизни женщин. Дис... канд. экон. наук. Специальность 5.2.1. Казанский федеральный университет; 2023:8–12.

REFERENCES

1. Popova S.A. "Aging" and "dying out" countries from general concepts to categorical analysis. *World civilizations*. 2021;(1). URL: <https://wcj.world/PDF/09ECMZ121.pdf>. (In Russ.).
2. Moiseev V.V., Kolesnikova J.S., Yagudina E.V., Yurkov D.V., Valeev E.R. On the issue of human capital of the working older generation of modern Russia. *Journal of Ecohumanism*, 2024;7(3):2918–2928.
3. Vidyasova, L.A., Grigorieva, I.A. Subject area of active slow aging research: Results of scientometric analysis and mapping. *Vestnik Sankt-Petersburgskogo universiteta = Bulletin of St. Petersburg University*. 2023;16(1):4–22. (In Russ.).
4. Kozyreva P.M., Smirnov A.I. Live long — work long: Social well-being of working pensioners. *Vestnik instituta sotziologii = Bulletin of the Institute of Sociology*. 2023;14(3):149–174. (In Russ.). DOI: 10.19181/vis.2023.14.3.11
5. Barsukova T.I., Brossov A.S. Working pensioners in the social structure of Russian society. *Obshchestvo: sociologiya, psikhologiya, pedagogika = Society: sociology, psychology, pedagogy*. 2021;(12):21–26. (In Russ.). DOI: 10.24158/spp.2021.12.2
6. Moiseev V.V., Ignatov M.A., Kolesnikova Yu.S. Actual problems of using older human capital in the economy of modern Russia. *Chelovecheskij kapital. = Human capital*. 2024;190(10):162–168. (In Russ.).
7. Chernysh M.F. The problem of social collapse in sociology. *Rossiya reformiruyushchayasya = Russia under Reform*. 2023;(16):55–79. URL: <https://tass.ru/ekonomika/20925679>. (In Russ.).

8. Kazimov K.G. Vocational training and assistance in employment of the elderly in the context of pension reform. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire = Professional Education in the Modern World*. 2018;8(4): 2246–2254. (In Russ.).
9. Ryzhova A.S. Institutional regulation of the quality of women's life. Diss. Cand.Sci. (Econ.). Kazan Federal University; 2023:8–12. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS

Юлия Сергеевна Колесникова — доктор экономических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Российская Федерация
Yulia S. Kolesnikova — Dr. Sci. (Econ.), Prof. of Department of Human Resource Management, Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Russian Federation

<http://orcid.org/0000-0003-3073-100X>

hulia_k@mail.ru

Марина Владимировна Полевая — доктор экономических наук, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Marina V. Polevaya — Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Psych.), Head of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation <https://orcid.org/0000-0002-6161-3703>

Автор для корреспонденции / Corresponding author:

mvpolevaya@fa.ru

Игорь Николаевич Белогруд — доктор философских наук, профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Igor N. Belogrud — Dr. Sci. (Philos.), Prof. of Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

<https://orcid.org/0009-0006-0163-6969>

inbelogrud@fa.ru

Леонид Александрович Жигун — доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшей школы, профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация; профессор кафедры государственного и муниципального управления, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация

Leonid A. Zhigun — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Honorary Worker of Higher Education, Prof. of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation; Prof. of the Department of State and Municipal Management, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation

<https://orcid.org/0000-0002-7751-4144>

manpseu@yandex.ru

Анна Александровна Чуб — доктор экономических наук, профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Anna A. Chub — Dr. Sci. (Econ.), Prof. of Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

<http://orcid.org/0000-0003-0108-5168>

aachub@fa.ru

Заявленный вклад авторов:

Ю.С. Колесникова — выявление и анализ фактов недооценки человеческого капитала при приеме на работу лиц старше 45 лет, редактирование статьи.

М.В. Полевая — научное обоснование проблематики и разработка условий вовлечения пенсионеров в работу, оценка условий их переподготовки и интеграции в современную цифровую экономику, общее редактирование статьи.

И.Н. Белогруд — анализ «демографического старения», выявление тенденций старения населения, характерных для европейских и азиатских стран.

Л.А. Жигун — анализ статистических данных по показателям, отражающим качество жизни старшего поколения и занятости населения.

А.А. Чуб — анализ соответствующих национальных проектов и реализуемых ими действенных мер, направленных на продвижение необходимых экономике профессий и специальностей, причем не только востребованных на рынке труда, но и привлекательных для россиян третьего и четвертого возраста.

Authors' Contribution Statement:

Yu. S. Kolesnikova — identification and analysis of facts of underestimation of human capital when hiring persons over 45 years old, editing of the article.

M. V. Polevaya — scientific substantiation of the problem and development of conditions for involving pensioners in work, assessment of conditions for their retraining and integration into the modern digital economy, general editing of the article.

I. N. Belogrud — analysis of “demographic aging”, identification of population aging trends typical for European and Asian countries.

L. A. Zhigun — analysis of statistical data on indicators reflecting the quality of life of the older generation and employment of the population.

A. A. Chub — analysis of the relevant national projects and the effective measures they implement aimed at promoting the professions and specialties necessary for the economy, and not only those in demand on the labor market, but also attractive to Russians of the third and fourth ages.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 25.03.2025; принята к публикации 25.05.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received 25.03.2025; accepted for publication 25.05.2025.

The authors read and approved the final version of the manuscript.