

IV. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СТРАН И РЕГИОНОВ

<https://doi.org/10.17059/udf-2022-4-1>

УДК 331.101.5

JEL J14, J24, J71

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РАБОТАЮЩЕГО СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ¹

О. А. Антонова^{а)}, Е. А. Колесник^{б)}

^{а)} Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (г. Челябинск, Россия).

^{а, б)} Челябинский государственный университет (г. Челябинск, Россия)

^{а)} <https://orcid.org/0000-0003-0050-7883>

^{б)} <https://orcid.org/0000-0001-7522-4074>

Автор для корреспонденции: О. А. Антонова (antonova.oa@uiecr.ru)

Аннотация. *Представленное исследование посвящено возможностям реализации трудового потенциала и человеческого капитала работающего старшего поколения в информационном обществе. Цель исследования состоит в определении теоретических положений реализации трудового потенциала и человеческого капитала возрастных работников в информационном обществе. Гипотеза исследования заключается в том, что информационное общество открывает новые возможности в реализации трудового потенциала и человеческого капитала работающего старшего поколения. В проведенном исследовании был использован ряд научных методов: логический, сравнительный, статистический, методы количественного и качественного анализа и синтеза. Авторами предложено ввести в научный оборот ряд понятий (возрастной работник, возрастной трудовой потенциал, возрастной человеческий капитал), что будет являться приращением нового знания в теорию активного трудового долголетия. Установлено, что возрастной трудовой потенциал и возрастной человеческий капитал являются частями трудового потенциала и человеческого капитала всего персонала организации. Теоретические результаты исследования могут быть использованы в дальнейших исследованиях теории активного трудового долголетия в информационном обществе. Практические результаты могут быть получены в организациях различных отраслей и форм собственности, где возможна реализация трудового потенциала и человеческого капитала возрастного работника.*

Ключевые слова: возрастной работник, трудовой потенциал, человеческий капитал, информационное общество

¹ Антонова О. А., Колесник Е. А. Текст. 2022.

Labour Potential and Human Capital of the Older Working Generation in the Information Society

O. A. Antonova ^{a)}, E. A. Kolesnik ^{b)}

^{a)} Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS
(Chelyabinsk, Russia)

^{a, b)} Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russia)

^{a)} <https://orcid.org/0000-0003-0050-7883>

^{b)} <https://orcid.org/0000-0001-7522-4074>

Corresponding author: O. A. Antonova (antonova.oa@uiecr.ru)

Abstract. *The presented study examines the possibilities of realising the labour potential and human capital of the older working generation in the information society. The purpose of the study is to determine the theoretical provisions for the implementation of the labour potential and human capital of aged workers in the information society. The hypothesis of the study is that the information society opens up new opportunities for realising the labour potential and human capital of the older working generation. In the study, such scientific methods as logical, comparative, statistical, quantitative and qualitative analysis and synthesis were used. The study introduced a number of concepts — “aged worker”, “age labour potential”, “age human capital” — in regards to the theory of active labour longevity. It was established that the age labour potential and age human capital are parts of the labour potential and human capital of the entire staff of the organisation. Theoretical results of the research can be used in further studies of the theory of active labour longevity in the information society. Practical results can be obtained in organisations of various industries and forms of ownership, where it is possible to realise the labour potential and human capital of an aged workers.*

Keywords: aged worker; labour potential; human capital; information society

Введение

На фоне глобальных социально-экономических вызовов, связанных с демографическими переменами, снижением уровня рождаемости и старением населения, ростом неравенства доходов среди населения, пандемией COVID 19 и многими другими проблемами, исследование, посвященное реализации трудового потенциала и человеческого капитала работающего старшего поколения в информационном обществе, становится остро-актуальным. Особую актуальность исследованию придает реализуемая с 2019 г. пенсионная реформа РФ, предусматривающая постепенное повышение пенсионного возраста на основе прогнозов по увеличению продолжительности жизни. Можно предположить, что с каждым годом будет увеличиваться доля работающих людей старшего возраста.

Для организаций становятся актуальными вопросы, связанные с адаптацией предпенсионеров и пенсионеров к трудовой среде, отвечающей современным требованиям по применению информационно-коммуникационных технологий и реализации накопленного трудового потенциала и человеческого капитала в этих условиях.

В данном исследовании к работающим гражданам старшего поколения мы относим людей предпенсионного и пенсионного возрастов.

Предпенсионерами в РФ считают экономически активную часть населения, которой осталось до пенсии пять лет или меньше (предпенсионный возраст устанавливается за пять лет до назначения пенсии по старости, по достижении определенного возраста или по выслуге лет) [1]. К пенсионерам относят работающих и неработающих граждан, получающих пенсию — регулярное денежное пособие, выплачиваемое лицам, которые достигли пенсионного возраста, стали инвалидами или потеряли кормильца.

По данным Росстата на 1 января 2022 г. в РФ проживало 44,6 млн пенсионеров, из них 8,6 млн продолжают работать. Численность работающих пенсионеров, состоящих на учете в системе пенсионного фонда РФ, по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров за 2014–2022 гг., представлена в таблице [2].

Данные таблицы показывают, что с 2017 г. произошло снижение численности работающих пенсионеров. Специалисты Федеральной службы государственной статистики объясняют это вступлением в силу Федерального закона от 29.12.2015 года № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий», предусматривающего неиндексацию пенсий работающим пенсионерам. Снижение численности работающих пенсионеров с 2019 г. можно объяснить тем, что идет процесс постепенного повышения пенсионного возраста, а также выросшей смертностью людей старшего поколения в период с начала пандемии в 2020 г. В то же время численность предпенсионеров 50+ увеличивается, обостряются вопросы, связанные с потерей работы и трудоустройством, качеством трудовой жизни, эйдджизмом в организациях и на рынке труда.

По прогнозам Минтруда, количество пожилых людей в России продолжит активно расти. В 2024 г. их будет 40,8 млн чел., то есть 27,6 % населения, а к 2030 г. — 43,7 млн чел., люди старше трудоспособного возраста будут составлять почти 30 % населения РФ [3]. Такое положение дел может отразиться на росте доли работающих предпенсионеров и пенсионеров в среднесписочной численности организаций, спросе на рабочую силу и ее предложении на рынке труда.

Несмотря на то, что как на международном, так и на национальном и региональном уровнях органы государственной власти и управления принимают ряд мер по решению вопросов, связанных со старением населения, они, как правило, носят локальный, а не системный характер. Например, на региональных и муниципальных рынках труда субъектов РФ существует дискриминация в оплате труда по полу внутри категории работающих пенсионеров. В организациях за выполнение одних и тех же трудовых функций мужчины получают зарплату от 10 до 30 % больше, чем женщины, что отражается на обесценивании и реализации трудового потенциала

Таблица

Численность работающих пенсионеров, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда РФ, по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров по состоянию на 1 января, тыс. чел.

Категория работающих пенсионеров по видам пенсионного обеспечения	Численность групп по годам								
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Все работающие пенсионеры	14 325	14 917	15 259	9 883	9 669	9 667	9 315	8 891	8 513
в процентах к численности пенсионеров, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда РФ	34,9	36,0	35,7	22,9	22,2	22,0	21,4	20,7	20,3
из них получающие пенсии:									
по старости	13 280	13 872	14 199	8 791	8 602	8 574	8 197	7 765	7 344
по инвалидности	795	773	759	679	656	652	669	666	695
по случаю потери кормильца (на каждого нетрудоспособного члена семьи)	10	17	23	46	35	37	34	33	35
пострадавшие в результате радиационных и техногенных катастроф и члены их семей	113	118	127	144	164	172	178	182	185
федеральные государственные гражданские служащие	20	20	22	12	11	11	10	10	9
Социальные	106	116	128	211	201	221	227	235	245

Источник: Росстат [2].

и человеческого капитала. Как показали исследования Челябинского филиала Института экономики УрО РАН, реализация трудового потенциала персонала в организациях происходит лишь на 19 %, в том числе работников старшего возраста. В теоретическом плане, как показал анализ литературы, слабо проработаны вопросы, связанные с реализацией трудового потенциала и человеческого капитала работающего старшего поколения

в информационном обществе, большинство вопросов носят дискуссионный характер.

Обзор литературы, методы исследования

Значительный вклад в исследование вопросов, связанных с реализацией трудового потенциала и человеческого капитала работников, в том числе старшего поколения, внесли как российские, так и зарубежные ученые: В.Н. Белкин [4], Н.Н. Шестакова, И.Г. Васильев, Н.Е. Чистякова [5], В.И. Алешникова, Т.А. Бурцева, З.А. Нуриддинов [6], O.J. Mulders [7], A.B. Carlstedt, G. Brushammmr, C. Bjursell, P. Nystedt, G. Nilsson [8] и др.

Результатом многолетней работы коллектива авторов под руководством В.Н. Белкина [4] стала монография «Теория человеческого капитала предприятия», в которой вводятся в научный оборот понятия «трудоуственный потенциал человека», «жизненный цикл трудового потенциала человека», дается авторское определение понятия и категории «человеческий капитал предприятия». В исследовании речь идет не только о человеческом капитале, но и о его составляющих: организационном, интеллектуальном, социальном капиталах, что важно учитывать в исследованиях, связанных с активным трудовым долголетием работников старшего поколения в организациях. О.А. Антонова принимала непосредственное участие в данном исследовании.

В исследовании, представленном Н.Н. Шестаковой, И.Г. Васильевым, Н.Е. Чистяковой [5], ставится ряд актуальных вопросов, связанных с реализацией человеческого капитала старшего поколения, например, действительно ли размер реализации человеческого капитала будет все меньше и меньше с увеличением возраста работника. Авторы приводят по этому вопросу дискуссию позиций за и против. Дается определение понятия «человеческий капитал старших поколений», с которым можно согласиться.

В.И. Алешникова, Т.А. Бурцева, З.А. Нуриддинов [6] в своей работе делают акцент на социальный эффект и его измерители в рамках концепции активного долголетия, что может быть учтено в исследованиях, посвященных реализации трудового потенциала и человеческого капитала работников старшего поколения в организациях, так как социальный эффект от активного долголетия будет отражаться и на трудовом активном долголетии.

Представляет интерес исследование, проведенное O.J. Mulders [7], в котором приводятся результаты опроса 960 голландских работодателей и анализ их предпочтений в отношении молодых или пожилых работников при приеме на работу, предоставлении обучения и предложении постоянного трудового контракта. Влияние характеристик организаций и менеджеров, норм пенсионного возраста и стереотипов оценивается с помощью полиномиального логистического регрессионного анализа. Несмотря на то, что Голландия является социально-экономически благополучной страной, сделанные автором выводы по результатам исследования

подтверждают, что не только в российской, но и в зарубежной практике имеется дифференцированный подход с элементами эйджизма и дискриминации работодателей к работникам старшего поколения.

Исследование А.В. Carlstedt, G. Brushammmr, C. Bjursell, P. Nystedt, G. Nilsson [8] посвящено поиску путей стабильности благосостояния и стимулов продолжить трудовую жизнь пожилыми сотрудниками на основе анализа публикаций, представленных в базах данных Scopus, PsycInfo, Cinahl, AgeLine и Business Source Premier за период с мая 2004 г. по май 2016 г. Из всех стимулов авторами для исследования были выбраны три: желание, имеющиеся возможности и возможность работать. Исследование реализации стимулов пожилыми сотрудниками проводилось на трех уровнях: индивидуальном, организационном и общественном. Анализ публикаций показал, что больше всего исследований посвящено индивидуальному уровню реализации стимулов, меньше всего — организационному и общественному.

Теоретические и практические исследования влияния информационного общества, Индустрии 4.0 на занятость пожилых людей нашли отражение в трудах следующих ученых: Л.И. Смирных [9], А.В. Дмитриева [10], С. Phillipson, S. Shepherd, M. Robinson [11] и др.

В своей работе Л.И. Смирных [9] проводит исследование процесса цифровизации предприятий в европейских странах и ищет ответы на актуальные вопросы: будет ли спрос на труд старшего поколения и связана ли цифровая грамотность пожилых людей с их занятостью?

А.В. Дмитриева [10] в своем исследовании задает вопрос, как обучение компьютерной грамотности влияет на использование электронных сервисов, занятость пожилых и другие формы их социального включения. Размышления автора и результаты опроса преподавателей курсов показали, что потребности в умении работать на компьютере у пожилых людей не всегда связаны с трудовой деятельностью. Для них наиболее важно с помощью информационно-коммуникационных технологий расширить свои социальные связи и общение, а также иметь навыки работы, чтобы ни от кого не зависеть.

В своей работе С. Phillipson, S. Shepherd, M. Robinson [11] исследуют вопросы, которые связаны с выбором старшего поколения: продолжать трудовую деятельность, остаться работать на неполный рабочий день или уйти на пенсию. Возникает некоторая неопределенность между окончанием работы и выходом на пенсию, на которую влияют политика работодателя, пенсионное и социальное обеспечение.

В проведенном исследовании были использованы следующие научные методы: логический, сравнительный, статистический, количественного и качественного исследования основных тенденций и направлений, связанных с реализацией трудового потенциала и человеческого капитала работников предпенсионного и пенсионного возрастов в информационном обществе.

Результаты, обсуждение

Известно, что граждане старшего возраста менее привлекательны для работодателей, чем представители более молодых возрастных групп. Даже их богатый опыт и профессионализм зачастую оказываются менее значимыми, чем возраст. Более того, есть ряд профессий, где достижение определенного возраста означает неизбежность прекращения трудовой деятельности: государственные и муниципальные служащие, летчики, военнослужащие и др. Далеко не всегда молодые пенсионеры готовы отказаться от профессиональной деятельности только по причине возрастных ограничений. Поэтому в настоящее время исследование возрастной занятости предполагает уточнение сложившегося терминологического аппарата, проведение дополнительных исследований в области мотивации участников трудовых отношений с возрастными работниками и построения эффективных траекторий их занятости.

По мнению О.П. Недоспасовой, И.А. Павловой, Г.А. Барышевой и Е.М. Рождественской, «если раньше насущной необходимостью было обеспечение пожилых людей средствами к существованию, то сегодня более актуальны:

- мотивация и социальные технологии к продлению активной жизни человека в продуктивном режиме;
- формирование установок на продолжение активной социально-экономической деятельности за границами официального пенсионного возраста и выхода человека на пенсию;
- преодоление дискриминационных практик в отношении граждан старшего возраста (эйджизма)» [12, с. 91].

Период перехода от полной занятости в трудоспособном возрасте к занятости в пенсионном возрасте в иностранной литературе известен как «*bridge employment*». Данный термин предполагает многообразие траекторий и мотиваций к трудовой активности в старшем возрасте, включая:

- продолжение трудовых отношений с прежним работодателем в режиме полной или частичной занятости;
- постоянную или временную занятость на новом месте работы;
- самозанятость [8].

Причем в разрезе форм занятости применительно к гражданам предпенсионного и пенсионного возраста можно рассматривать возможность как стандартной, так и нестандартной занятости. Активное становление цифровой экономики способствует не только появлению новых режимов нестандартной занятости, но и вовлечению в нее возрастных работников. При этом ведущими компетенциями, которыми должны обладать такие работники, становятся компьютерная грамотность и наличие навыков удаленной работы. Это же требование согласуется со ставшими уже привычными за последние два года эпидемиологическими ограничениями, которые предусматривают особый режим работы для возрастных членов трудового коллектива.

Нами предлагается введение понятия «возрастной трудовой активности», под ней понимаются все виды и формы трудовой занятости для лиц предпенсионного и пенсионного возраста. Введение данного понятия позволит исследовать различные аспекты социально-трудовых отношений между лицами старшего возраста (пред- и пенсионерами) и их работодателями, а также явление возрастного предпринимательства. Кроме того, возможно введение в научный оборот понятий «возрастной работник», «возрастной человеческий капитал» и «возрастной трудовой потенциал», которые позволят исследовать возрастную компоненту понятий «работник», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал», что будет приращением нового знания в теорию активного трудового долголетия. К возрастным работникам мы относим лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

В своем исследовании В.Н. Белкин отмечает, что «основой возникновения человеческого капитала любого уровня является личностный потенциал, частью которого является трудовой потенциал человека и его реализация. Трудовой потенциал человека — это часть личностного потенциала, которая может быть использована в труде. Трудовой потенциал имеет свою стоимость, и когда его стоимость начинает приносить новую стоимость, потенциал становится капиталом. Т. е. потенциал — то, что возможно когда-нибудь принесет доход, а капитал — то, что приносит доход. Многие авторы не видят разницы между трудовым потенциалом и капиталом» [13, с. 10].

Опираясь на исследования В.Н. Белкина, можно предположить, что возрастной трудовой потенциал является частью трудового потенциала всего персонала организации. У возрастного трудового потенциала работника есть своя стоимость, которая заключается в профессиональных знаниях, опыте, квалификации, когда происходит реализация профессиональных знаний на практике, стоимость этих знаний начинает приносить новую стоимость, которая есть возрастной человеческий капитал. Если в организации есть ежедневная оценка трудового вклада работников, то с помощью нее можно определить возрастную человеческий капитал. Если такая оценка не осуществляется, тогда сложно оценить человеческий капитал возрастных работников, так как он является частью человеческого капитала всего персонала и его трудно определить из общей стоимости. Через оценку труда по возрасту можно установить размер реализации человеческого капитала, работающего старшего поколения и ответить на дискуссионный вопрос: снижается или нет размер реализации человеческого капитала у возрастных работников. Таким образом, под возрастным трудовым потенциалом мы понимаем накопленный трудовой потенциал работника в дотрудовой, трудовой и послетрудовой периоды и его реализацию. Возрастной человеческий капитал — это реализованный трудовой потенциал возрастного работника, приносящий доход.

В обществе, как и в среде работодателей, сложились за долгое время и продолжают поддерживаться определенные стереотипы (установки) по отношению к людям старшего поколения (эйджизм). Считается, что пожилым людям свойственно ухудшение здоровья, памяти, медленное выполнение рабочих заданий, снижение мотивации труда, энтузиазма к работе, реализации трудового потенциала и человеческого капитала и т. п. Тем более это относится к освоению информационно-коммуникационных технологий, где необходимы умения, навыки, профессиональные компетенции работы на компьютере в различных программах, использование мобильных устройств, мобильных приложений и т. п. Но это не всегда так, так как все индивидуально и относительно. Важно найти пути преодоления сложившихся стереотипов, предрассудков, дискриминации по отношению к реализации возрастными работниками их трудового потенциала и человеческого капитала. Многое зависит не только от самого возрастного работника, но и от работодателя. При соответствующей поддержке работодателя, создании условий и организации труда для возрастного работника у него может возникнуть выбор остаться и, возможно, построить позднюю карьеру для реализации трудового потенциала или выйти на пенсию. Возрастной работник после окончания трудового периода вступает в послетрудовой период, который приходит с пенсионным возрастом. В этот период он может выйти из сферы труда, а может остаться и продолжить трудиться. По мнению В. Н. Белкина, «этот переход индивидуален, происходит он в разном возрасте, при разном состоянии здоровья и т. д. Как правило, в этот период имеющийся трудовой потенциал используется в домашнем труде, любительских занятиях и т. д. В связи с тем, что в подавляющем большинстве вышедшие из сферы труда вновь производством товаров и услуг не занимаются, их трудовой потенциал не трансформируется в человеческий капитал, он не является источником добавленной стоимости» [4, с. 20]. Если же возрастной работник выбирает дальше трудиться, то его трудовой потенциал трансформируется в человеческий капитал.

Для наиболее полной реализации возрастного трудового потенциала задач руководителей организаций в информационном обществе становится формирование соответствующих ценностей в корпоративной культуре организации: уважения, отношения доброжелательности, сотрудничества, создания благоприятных условий для работников старшего поколения. В свою очередь, возрастным работникам необходимо нахождение баланса без консерватизма и излишнего воспитания молодежи при передаче своего профессионального, а возможно, и жизненного опыта, мудрости от поколения к поколению. Информационное общество скорее создает новые возможности по продлению трудовой активности возрастных работников, чем препятствует ей.

Заключение

Проведенное исследование показало, что вопросам старения населения необходимо заниматься не только органам государственной власти и управления, но и работодателям. Для наиболее полной реализации трудового потенциала и человеческого капитала работников старшего поколения работодателям надо создавать такие социально-экономические условия и трудовые отношения в информационном обществе, которые будут мотивировать раскрывать свои знания, умения, навыки в организациях. Для этого мы предлагаем тем работодателям, в организациях которых возможен труд возрастных работников, в рамках локального документа разработать концепцию активного трудового долголетия как инструмент обеспечения конкурентоспособности организации в условиях старения населения. В содержании документа рекомендуется сделать акцент на поддержку возрастных работников, на ценность для организации их профессионального опыта, знаний, передачи их молодому поколению, на преодоление эйджизма, дискриминации по полу, возрасту и т. п.

Теоретическим результатом настоящего исследования можно считать ввод в научный оборот предложенные авторами определения понятий «возрастная трудовая активность», «возрастной работник», «возрастной человеческий капитал» и «возрастной трудовой потенциал», что позволит углубить анализ реализации трудового потенциала и человеческого капитала. Для решения вопроса связанного с реализацией человеческого капитала возрастных работников предлагается осуществлять оценку их трудового вклада и оценку трудового потенциала.

Для подтверждения поставленной гипотезы о том, что информационное общество открывает новые возможности в реализации трудового потенциала и человеческого капитала работающего старшего поколения, необходимо проведение дополнительных исследований.

Список источников

[1] О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (дата обращения: 15.03.2022).

[2] Старшее поколение. Демографические показатели // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877?print=1> (дата обращения: 15.03.2022).

[3] Доклад о результатах комплексного мониторинга социально-экономического положения пожилых людей в 2019 г. // Министерство труда и социальной защиты. URL: <https://mintrud.gov.ru/social/270> (дата обращения: 15.03.2022).

[4] Белкин В. Н. Теория человеческого капитала предприятия. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. 400 с.

[5] Шестакова Н. Н., Васильев И. Г., Чистякова Н. Е. Исследование человеческого капитала старших возрастов. Постановка проблемы // Вестник Пермского

университета. 2016. № 4(31). С. 31–48. (Экономика). <https://doi.org/10.17072/1994-9960-2016-4-31-48>.

[6] *Алешникова В. И., Бурцева Т. А., Нуриддинов З. А.* Социальный эффект реализации стратегий активного долголетия // Управление. 2020. Т. 8. № 4. С. 86–93. <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2020-8-4-86-93>.

[7] *Mulders O. J.* Employers' age-related norms, stereotypes and ageist preferences in employment // *International Journal of Manpower*. 2020. Vol. 41, No. 5. P. 523–534. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0358>

[8] A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of «bridge employment» / Carlstedt A. B., Brushshammr G., Bjursell C., Nystedt P., Nilsson G. // *Work*. 2018. Vol. 60. №. 2. P. 175–189. DOI: 10.3233/WOR-182728.

[9] *Смирных Л. И.* Цифровая грамотность пожилого населения и цифровизация предприятий. Опыт европейских стран // Вопросы экономики. 2020. № 12. С. 104–124. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-12-104-124>.

[10] *Дмитриева А. В.* Компьютерная грамотность как инструмент социального включения пожилых людей в современное общество // Журнал социологии и социальной антропологии. 2015. Т. 18, № 3. С.184–197. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24294523> (дата обращения: 01.10.2021).

[11] Uncertain Futures: Organisational Influences on the Transition from Work to Retirement / C. Phillipson, S. Shepherd, M. Robinson, S. Vickerstaff // *Social Policy and Society*. 2019. Vol. 18(3). P. 335–350. <https://doi.org/10.1017/S1474746418000180>.

[12] Формирование запроса на социальное предпринимательство в интересах старшего поколения. На примере Томской области / О. П. Недоспасова, И. А. Павлова, Г. А. Барышева, Е. М. Рождественская // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 463. С. 87–97. DOI: 10.17223/15617793/463/11.

[13] *Белкин В. Н.* Трудовой потенциал персонала организации // Челябинский гуманитарий. 2014. № 1 (26). С. 6–15.

References

[1] Federal Law “On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation on the Issues of Appointment and Payment of Pensions” dated 03.10.2018 No. 350-FZ. Accessed from the legal reference system ConsultantPlus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (accessed on 03.15.2022).

[2] The older generation. Demographic indicators // Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877?print=1> (accessed on 03.15.2022).

[3] Report on the results of comprehensive monitoring of the socio-economic situation of older people in 2019 // Ministry of Labor and Social Protection. URL: <https://mintrud.gov.ru/social/270> (accessed on 03.15.2022).

[4] *Belkin V. N.* Theory of human capital of the enterprise. Monograph. Ekaterinburg: Institute of Economics of the Ural Branch of RAS, 2012. 400 p.

[5] *Shestakova N. N., Vasiliev I. G., Chistyakova N. E.* The study of the older adults' human capital: setting the problem // Perm University Herald. Economy. 2016. No. 4(31). Pp. 31–48. <https://doi.org/10.17072/1994-9960-2016-4-31-48>.

[6] *Aleshnikova V. I., Burtseva T. A., Nuriddinov Z. A.* Social effect of the implementation of active longevity strategies // *Upravlenie*. 2020. V. 8. No. 4. pp. 86–93. <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2020-8-4-86-93>.

[7] *Mulders O. J.* Employers' age-related norms, stereotypes and ageist preferences in employment // *International Journal of Manpower*. 2020. Vol. 41, No. 5. Pp. 523-534. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0358>.

[8] A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of «bridge employment» / A. B. Carlstedt, G. Brushamr, C. Bjursell, P. Nystedt, G. Nilsson // *Work*. 2018. Vol. 60. No. 2. Pp. 175-189. <https://doi.org/10.3233/WOR-182728>.

[9] *Smirnykh L. I.* Digital literacy of the elderly population and digitalization of enterprises: experience of European countries // *Voprosy ekonomiki*. 2020. No. 12. Pp. 104-124. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-12-104-124>.

[10] *Dmitrieva A. V.* Computer literacy as a tool for social inclusion of older people in modern society // *The Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2015. Vol. 18, No. 3. Pp. 184-197 URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24294523> (accessed on 15.03.2022).

[11] Uncertain Futures: Organisational Influences on the Transition from Work to Retirement / C. Phillipson, S. Shepherd, M. Robinson, S. Vickerstaff // *Social Policy and Society*. 2019. Vol. 18(3). P. 335-350. <https://doi.org/10.1017/S1474746418000180>.

[12] Formation of demand for social entrepreneurship to serve the interests of the older generation (the case of Tomsk oblast) / O. P. Nedospasova, I. A. Pavlova, G. A. Barysheva, E. M. Rozhdestvenskaia // *Tomsk State University Journal*. 2021. No. 463. Pp. 87–97. <https://doi.org/10.17223/15617793/463/11>.

[13] *Belkin V. N.* Labor potential of the personnel of the organization // *The Chelyabinsk Humanitarian*. 2014. No. 1(26). Pp. 6-15.