

# Человеческий капитал предпенсионеров: подходы к решению проблем пенсионной реформы

С. В. Лобова<sup>1</sup>, В. В. Маликова<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия

**Лобова Светлана Владиславьевна** — доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики и эконометрики Алтайского государственного университета, ORCID: 0000-0002-5784-1260, e-mail: barnaulhome@mail.ru

Статья поступила  
в редакцию  
21 июля 2021 г.

**Маликова Валерия Валерьевна** — аспирант Алтайского государственного университета, ORCID: 0000-0002-0855-8469, e-mail: ostroukhova-lera@mail.ru

**Аннотация.** В статье анализируются факторы, влияющие на успешную реализацию национальных проектов в Алтайском крае. Одним из таких проектов является использование человеческого капитала предпенсионеров, востребованность которого на рынке труда в условиях осуществляемой реформы приобретает особую актуальность. Авторами был проведен теоретический и сравнительный анализ интеллектуальных и профессиональных возможностей работников предпенсионного возраста, которые необходимо учитывать и использовать. Полученные в ходе систематизации и аналитической обработки статистических данных результаты позволили сделать вывод о возрастании роли человеческого капитала предпенсионеров в крае, для использования которого была предложена схема, предполагающая взаимодействие национальных проектов. Работа проведена с применением методов анализа различных источников, системной и аналитической обработки данных, графического представления и прогнозирования.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, предпенсионеры, работающие предпенсионеры, пенсионная реформа, рынок труда, трудоспособное население, пенсионный возраст

**Для цитирования:** Лобова С. В., Маликова В. В. Человеческий капитал предпенсионеров: подходы к решению проблем пенсионной реформы // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3. С. 157–169. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.014>

# The human capital of pre-retirees: approaches to solving the problems of pension reform

S. V. Lobova<sup>1</sup>, V. V. Malikova<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Altai State University, Barnaul, Russia

**Svetlana V. Lobova** — Doctor of Science (Economy), Professor, Department of Economics and Econometrics, Altai State University, ORCID: 0000-0002-5784-1260, e-mail: barnaulhome@mail.ru

**Valeria V. Malikova** — Postgraduate Student, Altai State University, ORCID: 0000-0002-0855-8469, e-mail: ostroukhova-lera@mail.ru

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of factors influencing the successful implementation of national projects in the Altai Territory. One of such projects is the use of pre-retirees human capital, whose role in the labour market has become particularly relevant after the pension reform.

A theoretical and comparative analysis of intellectual and professional abilities of pre-retirement age employees, which must be taken into consideration and used, is carried out. According to the results of systematization and analytical processing of statistical data, we can conclude that the role of the human capital of pre-retirees in the region is increasing. For its use, a scheme involving the interaction of national projects was proposed. The work was carried out using methods of analysis of various sources, system and analytical data processing, graphical representation and forecasting.

**Keywords:** human capital, pre-retirees, working pre-retirees, pension reform, labour market, able-bodied population, retirement age

**For citation:** Lobova, S. V. & Malikova, V. V. (2021). The human capital of pre-retirees: approaches to solving the problems of pension reform. *Vocational Education and Labour Market*, 3, 157–169. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.014>

## Введение

В России особую актуальность приобрела проблема сохранения, накопления и эффективного использования человеческого капитала, который определяет развитие экономики страны и увеличение благосостояния населения. Для решения этой задачи государство приняло ряд национальных проектов, которые нами рассматриваются как основанный на научных прогнозах комплекс мероприятий и технологий, нацеленных на поэтапное развитие социально-экономических объектов общества.

Экономическая суть государственной поддержки, как в социальной, так и производственной сфере, заключается, по нашему мнению, в создании дополнительных преимуществ и привилегий для отобранных специалистами объектов, способных оказать влияние на развитие регионов.

Соответственно, успешная реализация национальных проектов невозможна без анализа и учета экономических, социальных, научно — технологических, политических и других факторов, влияющих на положение как в регионе, так и стране.

На современном этапе одним из таких важных факторов является решение федеральных властей повысить на пять лет возраст выхода на пенсию и, как следствие, сохранить на рынке труда предпенсионеров, накопивших за время своей трудовой деятельности солидный человеческий капитал<sup>1</sup>. Несмотря на то что реформа осуществляется постепенно, она уже оказывает влияние на различные сферы экономики.

Чтобы снизить отрицательные социально-экономические последствия, к которым может привести пенсионная реформа в регионе, необходимо, по нашему мнению, разработать при организационной и финансовой поддержке государства модели эффективного использования человеческого капитала предпенсионеров.

При этом национальные проекты должны взаимодействовать по ряду направлений, а господдержка строиться по принципу горизонтальных связей. Для установления таких направлений целесообразно рассмотреть факторы, влияющие на успешную реализацию федеральных и региональных проектов. Прежде всего, это:

- специфические особенности человеческого капитала работающих предпенсионеров, определяющие действия по увеличению, сохранению и эффективному его использованию;
- демографическая ситуация в крае и влияние на рынок труда предпенсионеров;
- проблемы, порождаемые пенсионной реформой.

## **Профессиональные и личностные особенности граждан предпенсионного возраста**

Начиная с 2019 года в законодательстве было закреплено новое понятие — предпенсионный возраст. Присвоение гражданину статуса «предпенсионер» дает ему право на определенный перечень льгот — налоговых, социальных, трудовых и так далее<sup>2</sup>. В общем случае предпенсионерами считаются граждане, которым осталось 5 и менее лет до нового пенсионного возраста (с учетом переходного периода)<sup>3</sup>.

Следует отметить также то, что человеческий капитал российских предпенсионеров — это особенный капитал, так как формирование его происходило в различных экономических системах, то есть в командно-административной системе и современной развивающейся рыночной.

Людей предпенсионного возраста отличает, прежде всего, ответственное отношение к работе, высокий уровень квалификации и максимальное развитие творческих способностей, стремление передать свои знания

<sup>1</sup> Об отнесении граждан к категории лиц предпенсионного возраста с 01.01.2019 года. <http://www.pfrf.ru/branches/voronezh/news-2018/12/27/173579/>

<sup>2</sup> ФЗ от 03.10.2018 № 352-ФЗ (Ст. 144) "О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации". <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201810030027?index=1&rangeSize=1/>

<sup>3</sup> Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" в ред. от 28.06.2021. <https://rg.ru/2021/07/02/fz-dok.html>

и навыки молодому поколению (Ярушева, 2018). Также среди положительных качеств работников старших возрастных групп исследователи выделяют трудовой и профессиональный опыт, чувство ответственности, стремление к стабильности и, как правило, высокую мотивацию (Черных и др., 2020).

Не будет преувеличением сказать, что человеческий капитал предпенсионеров — это ресурс общества, обеспечивающий социально-культурный прогресс общества. Его можно рассматривать и «как движущую силу развития современной инновационной экономики, или «экономики знаний», способной отвечать на вызовы, обусловленные диалектически изменениями в пространстве и во времени мировой цивилизации» (Добрынин и др., 1999).

Сообразуясь с вышеизложенным, мы структурировали значимые для рынка труда качества человеческого капитала работников предпенсионного возраста (рис. 1).



**Рисунок 1. Основные качества человеческого капитала работников предпенсионного возраста, значимые на рынке труда**

По нашему мнению, развитие, сохранение и эффективное использование человеческого капитала людей предпенсионного возраста является резервом для экономического роста региона.

Но у возрастных работников имеются и физиологические особенности — прежде всего, неважное здоровье, что сказывается на производительности труда. Именно этой причиной многие авторы объясняют дискриминацию на рынке труда работников старших возрастных групп, даже если работодатели ценят их опыт и профессионализм (Максимова и др., 2017; Федосова, 2016; Черных и др., 2020). Следует отметить также, что высокие темпы научно-технического прогресса приводят к тому, что у предпенсионеров знания и навыки устаревают и они часто испытывают трудности с освоением цифровых технологий.

Государство предприняло определенные шаги для поддержки работников предпенсионного возраста: предоставило два оплачиваемых дня

в году для прохождения диспансеризации<sup>1</sup>, а также законодательно запретило увольнять предпенсионеров<sup>2</sup>. Кроме того, в федеральный проект «Старшее поколение», участником которого является Алтайский край, включены два раздела: «Организация мероприятий по профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста» и «Разработка и реализация системной поддержки повышения качества жизни граждан старшего поколения»<sup>3</sup>. Вступивший в силу с 1 января 2021 года Федеральный закон № 407 внес изменения в трудовое законодательство, предусмотрев сохранение трудовых доходов при переходе на дистанционную работу, что очень важно в условиях пандемии<sup>4</sup>.

Таким образом, принятые национальные проекты и внесенные изменения в законодательство Российской Федерации подтверждают решимость государства сохранить человеческий капитал, накопленный работниками предпенсионного возраста. Однако для эффективного его использования необходимо выявлять и оценивать профессиональные возможности предпенсионеров а также совершенствовать их.

## Демографическая ситуация в Алтайском крае

В настоящее время в крае сложилась сложная демографическая обстановка. Так, численность населения на начало 2020 года составила 2317,2 тысячи человек — по сравнению с 2018 годом произошло сокращение на 15660 человек. Для сравнения: в соседней Новосибирской области с населением 2798,17 тысяч человек в это время имел место прирост на 7054 человек. За 2015–2019 гг. постоянное население Алтайского края уменьшилось на 59,6 тыс. человек (2,5%), численность рабочей силы сократилась на 40,5 тыс. человек (3,4%), из них количество занятых — на 11,8 тыс. человек (1,1%)<sup>5</sup>.

При этом сокращение населения в крае происходит не только за счет естественной, но и миграционной убыли — уезжает, в основном, молодежь в возрасте 18 — 39 лет<sup>6</sup>, что также повышает востребованность граждан пожилого возраста. Согласно пенсионной реформе возрастные границы трудоспособности населения будут увеличиваться.

Опираясь на статистические данные, мы провели анализ состава трудоспособного населения в возрастных группах с учетом повышения пенсионного возраста. Так, в диаграмме на рис. 2 представлен удельный вес трудоспособного населения в 2018 году, когда возраст трудящихся женщин ограничивался 54 годами, а мужчин — 59, и в 2019 году с возрастными границами для женщин 16–55 лет, мужчин — 16–60 лет (рис. 2 построен по данным таблицы 1).

<sup>1</sup> Об отнесении граждан к категории лиц предпенсионного возраста с 01.01.2019 года. <http://www.pfrf.ru/branches/voronezh/news-2018/12/27/173579/>

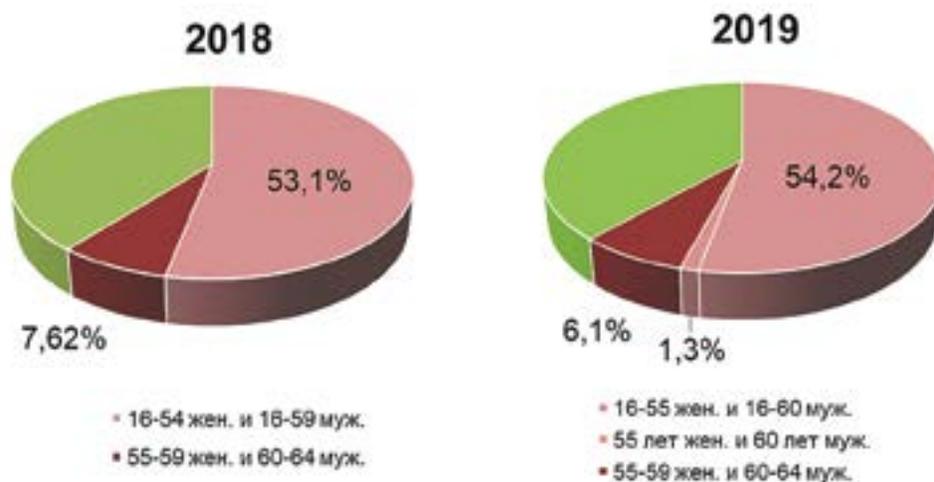
<sup>2</sup> Закон «О внесении изменений в УК РФ» от 03.10.2018 г. № 352-ФЗ. Ст. 1441.

<sup>3</sup> Официальный сайт Алтайского края / Реализация национальных проектов в Алтайском крае / Демография. [https://www.altairregion22.ru/projects/novosti\\_demografi](https://www.altairregion22.ru/projects/novosti_demografi)

<sup>4</sup> Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» от 08.12.2020 № 407 — ФЗ. Гл. 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Ст. 312.5 ТК РФ.

<sup>5</sup> Положение отдельных категорий граждан на рынке труда Алтайского края. 2015–2019: аналит. обзор / Ред. О. В. Ситникова. Барнаул: Управление Фед. службы гос. статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай, 2020.

<sup>6</sup> Миграционные процессы в Алтайском крае 2014–2019: стат. сб. Барнаул: Управление Фед. службы гос. статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай, 2020.



**Рис. 2. Удельный вес трудоспособного населения в общей его численности в 2018–2019 гг., % (см. табл. 1).**

При этом на диаграмме 2018 года выделена возрастная группа женщин 55–59 лет и мужчин 60–64 года, которые с 2024 года перейдут в категорию граждан трудоспособного возраста. Именно они будут являться резервом для постепенного пополнения численности трудоспособного населения. На диаграмме же 2019 года отражен переход женщин 55 и мужчин 60 лет в разряд трудоспособного населения, из чего видно, что его увеличение произошло благодаря именно предпенсионерам, оставшимся на рынке труда в связи с повышением возраста выхода на пенсию. Следствием этих процессов стало изменение количества работающих граждан в возрасте 60–69 лет на 4,1 % (с 14,6% в 2017 г. до 18,7% в 2019 г.), и их доля в общей численности занятых имеет тенденцию к росту (2015 г. — 4,3%, 2019 г. — 5,6%)<sup>1</sup>.

Таким образом, уже в 2019 году произошли изменения на рынке труда<sup>2</sup>. Динамика удельного веса трудоспособных граждан в общей численности населения с 2016 по 2020 годы наглядно представлена на рис. 3.

Как видно, численность трудоспособного населения в крае до 2019 года сокращалась, а в 2019 году она выросла до 54,2% (в 2018 году — 53,1%). Очевидно, что без предпенсионеров численность трудоспособных граждан в прежних возрастных границах уменьшилась бы на 1,3%.

При этом важно отметить, что происходит сокращение количества людей в возрастных группах 55–59 лет у женщин и 60–64 года у мужчин. Их переход в категорию граждан предпенсионного возраста будет происходить постепенно и окончательно завершится к 2024 году. Уменьшается население и в возрасте 20–29 лет, что сказывается на численности рабочей силы и демографии края в целом (см. таблицу 1, составленную по краевым статистическим бюллетеням).

<sup>1</sup> Положение отдельных категорий граждан на рынке труда Алтайского края. 2015–2019: аналит. обзор / Ред. О. В. Ситникова. Барнаул: Управление Фед службы гос. статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай, 2020.

<sup>2</sup> Состав населения по возрасту и полу по городским округам и муниципальным районам Алтайского края: стат. бюл. Барнаул: Управление Фед. службы гос. статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай, 2017–2019.

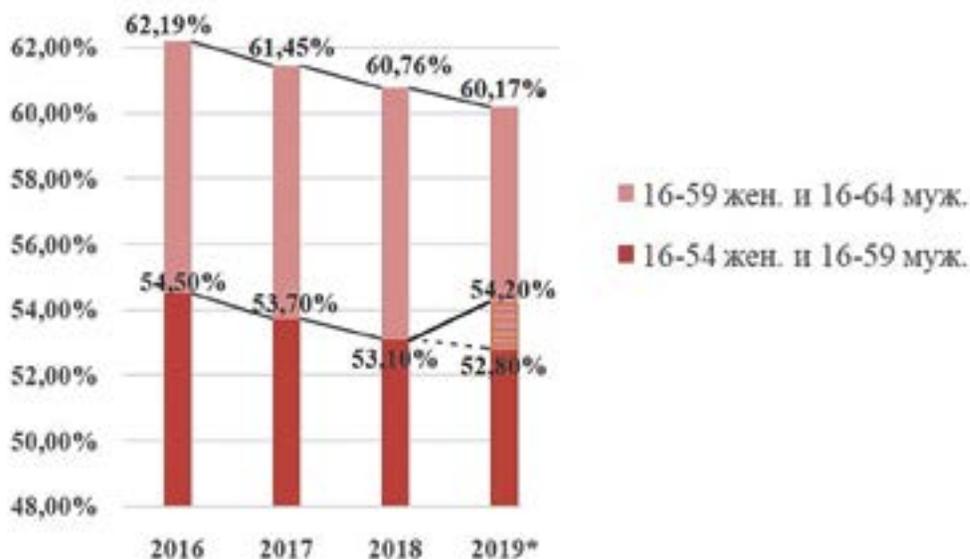


Рис. 3. Изменение удельного веса трудоспособных групп граждан в общей численности населения Алтайского края, %

Таблица 1

Динамика численности населения Алтайского края по возрастным группам в разрезе повышения пенсионного возраста (тыс. чел.)

	2016	2017	2018	2019	2019*
<b>Все население</b>	<b>2367,7</b> <b>(-11,09)</b>	<b>2350,1</b> <b>(-15,6)</b>	<b>2332,8</b> <b>(-17,267)</b>	<b>2317,2</b> <b>(-15,66)</b>	<b>2317,2</b> <b>(-15,66)</b>
Трудоспособное население (16–55 женщины и 16–60 мужчины)* удельный вес в общей численности населения	1288,5 (-27,0) 54,5%	1261,9 (-26,6) 53,7%	1239,4 (-22,5) 53,1%	1223,5 (-15,9) 52,8%	1255,1 (+15,7) 54,2%
Население в возрастных группах 16–59 жен. и 16–64 муж. удельный вес в общей численности населения	1472,39 62,19%	1443,97 (-28,42) 61,45%	1417,4 (-26,57) 60,76%	1394,7 (-22,7) 60,17%	1394,7 (-22,7) 60,17%
Численность населения 55 женщины и 60 мужчины, удельный вес в общей численности населения					31,567 1,36%
Численность женщин 55–59 лет и мужчин 60–64 года удельный вес в общей численности населения	183,884 7,77%	182,07 (-1,82) 7,74%	177,96 (-4,11) 7,62%	171,196 (-6,76) 7,4%	171,196 (-6,76) 7,4%
Удельный вес женщин 55–59 лет и мужчин 60–64 года в возрастной группе 16–59 женщи- ны и 16–64 мужчины	12,49%	12,61%	12,56%	12,00%	12,00%
Численность населения в возрасте 20–29 лет	289,321	269,284 (-20,037)	252,102 (-17,182)	238,084 (-14,018)	238,084 (-14,018)

\* В 2019 г. трудоспособный возраст женщины — 16–55 лет, мужчины — 16–60 лет.



**Рис. 4. Прогноз удельного веса населения предпенсионного возраста в общей численности населения Алтайского края (по методу скользящей средней)**

Воспользовавшись статистическими данными и методом среднего абсолютного прироста (в нашем случае — убыли), мы составили прогноз на 2024 год о численности населения в возрастных группах 55–59 лет у женщин и 60–64 года у мужчин.

Для количественной оценки был проведен расчет снижения удельного веса предпенсионеров в общей численности населения (в процентах). Учитывая, что общая численность населения этой возрастной группы сохраняет тенденцию к убыванию начиная с 2016 года, мы применили метод среднего абсолютного убывания, продлив тенденцию до 2024 года. Расчет произвели по простой скользящей средней арифметической с периодом сглаживания в два года, так как он дает минимальную ошибку по сравнению с большими периодами сглаживания.

Согласно сделанному нами прогнозу численность населения предпенсионного возраста в 2024 году составит 158,2 тысячи человек (в 2019 году — 171,2 тысячи). Однако полученные цифры может скорректировать жизнь — в частности, такой непредсказуемый фактор, как пандемия. Тем не менее нельзя не признать, что в Алтайском крае предпенсионеры повлияли на изменение численности трудоспособного населения, создав положительную тенденцию к ее росту.

### **Проблемы, порождаемые пенсионной реформой**

Сохранение рабочих мест за предпенсионерами отражается на структуре занятости, и с расширением возрастных границ трудоспособного населения будет все больше обостряться проблема молодежной безработицы.

Так, краевая статистика показывает увеличение числа безработных среди выпускников высших учебных заведений: в 2019 году их количество достигло 13,3% — при том что трудоспособное население в том же году приросло на 1,3% (в 2018 году оно сократилось на 1,8%)<sup>1</sup>. Вероятно, это следствие увеличения пенсионного возраста: специалисты с высшим образованием продолжили выполнять работу, которая, как правило, не требует физических нагрузок и крепкого здоровья. Хотя ряд исследователей, проанализировав российский рынок труда за 2005–2019 годы, не установил причинно-следственных связей между пенсионной реформой и численностью занятых старше 60 лет (Васильева, Тырсин, 2020), мы считаем, что появление на рынке труда все большего числа предпенсионеров, безусловно, повлияет на возрастную структуру занятых, усугубляя безработицу среди выпускников вузов.

Несмотря на то что в программе национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» предусмотрены мероприятия по сдерживанию безработицы, необходимо, на наш взгляд, разработать специальную программу по трудоустройству выпускников вузов, да и колледжей тоже, с учетом конкретных условий региона.

Следует учитывать, что повышение пенсионного возраста вызывает дискриминацию пожилых работников на рынке труда (Герасимова, Федосова, 2018; Черных и др., 2020; Шестакова, 2006), и правительства ряда стран для борьбы с этим явлением разрабатывают целый комплекс мероприятий (Lossbroek et al., 2019; Ehrenberg, Sherman, 1987). При этом в Российской Федерации отмечался высокий уровень возрастной дискриминации еще до повышения пенсионного возраста (Максимова и др., 2017) — реформа еще более усугубит ситуацию, резко обострив существующие на российском рынке труда проблемы.

Подчеркнем, что работодатели, как правило, не имеют никаких претензий к работе сотрудников предпенсионного возраста, но и брать на себя последствия пенсионной реформы тоже не готовы.

## Общие выводы и предложения

Таким образом, проведенный теоретический анализ и анализ статистических данных показывает:

1. Национальные проекты и законодательство Российской Федерации нацелено на решение задач, связанных с повышением качества, сохранением и использованием человеческого капитала работников, в том числе и работников предпенсионного возраста.

2. В связи с увеличением пенсионного возраста в 2019 году на рынке труда появились предпенсионеры (женщины старше 55 лет, мужчины — 60) — защищенные законом от увольнения, они будут занимать рабочие места, наращивая численность трудоспособного населения.

3. Человеческий капитал предпенсионеров — это интеллектуальный и социально-культурный ресурс края. Пожилых работников отличает ответственное отношение к работе, высокий уровень квалификации

<sup>1</sup> Положение отдельных категорий граждан на рынке труда Алтайского края. 2015–2019: аналит. обзор / Ред. О. В. Ситникова. Барнаул: Управление Фед. службы гос. статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай, 2020.

и максимальное развитие творческих способностей, стремление передать свои знания и навыки молодому поколению.

4. В Алтайском крае происходит сокращение численности населения за счет естественной и миграционной убыли, при этом уезжает, в основном, молодежь в возрасте 18–39 лет, что повышает на рынке труда значение граждан предпенсионного возраста.

5. Предпенсионеры увеличили численность трудоспособного населения, и эта тенденция сохранится до 2024 года, когда женщины 16–59 лет и мужчины 16–64 лет займут стабильное положение среди трудоспособного населения.

Таким образом, проведение исследований по эффективному использованию человеческого капитала предпенсионеров в регионе является особо актуальной задачей, которую целесообразно комплексно решать в рамках национальных проектов.

Учитывая накопленный предпенсионерами профессиональный и интеллектуальный багаж, следует, по нашему мнению, организовать их взаимодействие со студентами, совмещающими учебу и работу: сочетание опыта и молодости позволит более эффективно использовать человеческий капитал. Такая связь поколений, во-первых, повысит общественный статус пожилых людей и поможет, во-вторых, решить проблему трудоустройства молодых специалистов. Кроме того, на предприятиях будет происходить плановая ротация кадров, сглаживая противоречия на рынке труда, порожденные пенсионной реформой и демографической ситуацией в регионе.

Для выстраивания взаимодействия молодых и пожилых специалистов необходимо решить следующие задачи:

- разработать методологию, методы и процедуры, направленные на выявление резервов человеческого капитала лиц предпенсионного возраста;
- изучить факторы, влияющие на совмещение учебы и работы студентами вузов, а также вероятность их трудоустройства при специалистах предпенсионного возраста;
- исследовать процесс ротации кадров на предприятиях и готовность работодателей повышать эффективность использования человеческого капитала предпенсионеров;
- разработать меры поддержки государства, которые в рамках национальных проектов создадут условия для трудового взаимодействия предпенсионеров с работающими студентами.

В Алтайском государственном университете в настоящее время проводятся исследования, направленные на сохранение и эффективное использование человеческого капитала предпенсионеров с целью снижения рисков пенсионной реформы. Так, внедрение представленной на рис. 5 схемы, по нашему мнению, будет содействовать снижению молодежной безработицы и решению кадровых проблем на предприятиях края.

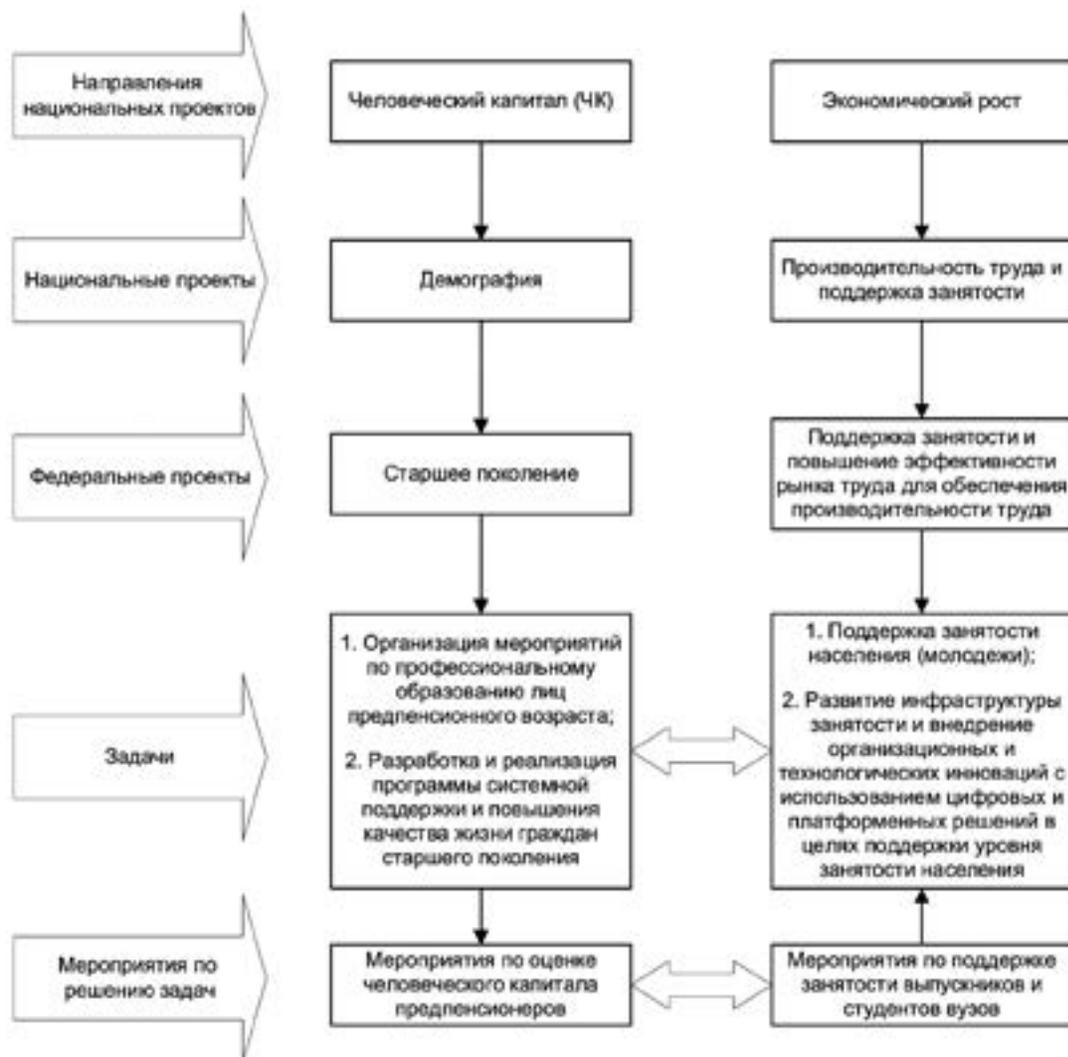


Рис. 5. Схема обеспечения взаимосвязи национальных проектов «Демография» и «Производительность труда и поддержка занятости»

## Литература

1. Васильева Е. В., Тырсин А. Н. Влияние занятости пожилых людей на пенсионное обеспечение // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 4. С. 82–89. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10410>.
2. Герасимова И. А., Федосова О. Н. Риски пенсионной реформы // Статистика — язык цифровой цивилизации: сб. докладов межд. науч.-практ. конф. «II Открытый российский статистический конгресс» (Ростов-на-Дону, 4–6 декабря 2018 г.): в 2 т. Т. 2. Ростов н/Д: АзовПринт, 2018. С. 389–394. [http://old2orsc.rsue.ru/public/docs/ORSC\\_II\\_02.pdf](http://old2orsc.rsue.ru/public/docs/ORSC_II_02.pdf).

3. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.

4. Максимова С. Г., Ноянзина О. Е., Максимова М. М. Рынок труда: риски исключения из социально-трудовых отношений различных поколений в стареющем обществе // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2017. № 5(151). С. 187–192. <http://www.asau.ru/vestnik/2017/5/187-192.pdf>.

5. Федосова Д. М. Дискриминация в трудовом праве по возрастному признаку // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. 2016. № 10. С. 181–186.

6. Черных Н. А., Тарасова А. Н., Сырчин А. Е. Предпенсионеры на рынке труда: проблемы занятости и меры поддержки // Социально-демографический потенциал регионального развития. 2020. Т.16, вып. 4. С. 1178–1192. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-12>.

7. Шестакова Е. Е. Занятость лиц старших возрастных групп: европейский опыт использования активных стратегий // Трудовое право. 2006. № 11. С. 71–77.

8. Ярушева С. А. Становление и развитие карьеры как кадровая технология управления персоналом // Общество, экономика, управление. 2018. Том 3. № 1. С. 78-84.

9. Lossbroek J., Lancee B., Van Der Lippe T., Schippers J. J. Understanding old-age adaptation policies in Europe: the influence of profit, principles and pressures // Ageing and Society. 2019. No 39. P. 924–950. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17001295>.

10. Ehrenberg R. G., Sherman D. R. Employment While in College, Academic Achievement and Post-College Outcomes: A Summary of Results // Journal of Human Resources. 1987. Vol. 22. P. 1–23. <https://doi.org/10.2307/145864>.

## References

Chernykh, N. A., Tarasova, A. N., & Syrchin A. E (2020). Persons of pre-retirement age in the labour market: employment problems and support measures. *Economy of Region*, 16 (4), 1178–1192. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-12>. (In Russ.)

Dobrynin, L. I., Dyatlov, S. A., & Tsyrenova, E. D. (1999). *Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniia* [Human capital in the transitive economy: formation, evaluation, efficiency of use. *Socio-historical aspects of human capital concept*]. Nauka. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23393099>. (In Russ.)

Ehrenberg, R. G., & Sherman, D. R. (1987). Employment while in college, academic achievement and post-college outcomes: a summary of results. *Journal of Human Resources*, 22, 1–23. <https://doi.org/10.2307/145864>.

Fedosova, D. M. (2016). Diskriminatsiia v trudovom prave po vozrastnomu priznaku [Age-based discrimination in labor law]. *Sotsialno-ekonomicheskiye issledovaniya, gumanitarnyye nauki i yurisprudentsiya: teoriya*

*i praktika* [Socio-Economic Research, Humanities and Law: Theory and Practice], 10, 181–186. (In Russ.)

- Gerasimova, I. A., & Fedosova O. N. (2018). Riski pensionnoi reformy [Risks of pension reform]. In Proceedings of the *International Scientific and Practical Conference «II Open Russian Statistical Congress» Statistics — the language of digital civilization (Rostov-on-Don, 2018, December, 4–6: AzovPrint*. [http://old2orsc.rsue.ru/public/docs/ORSC\\_II\\_02.pdf](http://old2orsc.rsue.ru/public/docs/ORSC_II_02.pdf). (In Russ.)
- Lossbroek, J., Lancee, B., Van Der Lippe, T., & Schippers, J. J. (2019). Understanding old-age adaptation policies in Europe: the influence of profit, principles and pressures. *Ageing and Society*, 39, 924–950. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17001295>.
- Maksimova, S. G., Noyanzina, O. E., & Maksimova, M. M. (2017). Labor market: risks of exclusion of different generations in aging society from social-labor relations. *Bulletin of the Altai State Agricultural University*, 5, 187–192. <http://www.asau.ru/vestnik/2017/5/187-192.pdf>. (In Russ.)
- Shestakova, E. E. (2006). Zanyatost' lits starshikh vozrastnykh grupp: yevropeyskiy opyt ispol'zovaniya aktivnykh strategiy [Employment of older people: European experience of using active strategies]. *Trudovoye Pravo [Labor Law]*, 11, 71–77. (In Russ.)
- Vasilyeva, E. V., & Tyrsin, A. N. (2020). Impact of seniors' employment on pension provision. *Vocational Education and Labour Market*, 4, 82–89. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10410>. (In Russ.)
- Yarusheva, S. A. (2018). Formation and development of career as personnel technology of human resource management. *Society, Economy, Management*, 3 (1), 78–84. (In Russ.)