

УДК 331.103.2-053.9:004

DOI: 10.18799/26584956/2025/3/1989

Шифр специальности ВАК: 5.2.3

Системный подход к активизации участия «молодых пожилых» на рынке труда в условиях цифровизации

И.В. Рощина¹, О.П. Недоспасова^{1✉}, С.Чжан²

¹ Томский государственный университет, Россия, г. Томск

² Ниндэский педагогический университет, Китай, провинция Фуцзянь

✉ olgaeconomy@mail.ru

Аннотация. Актуальность. В условиях глобального старения населения и цифровизации экономики активизация участия пожилых работников на рынке труда становится все более важной задачей. Пожилые люди, обладающие значительным трудовым потенциалом и желающие продолжать трудовую деятельность, могут стать важным ресурсом для экономики. Однако для их успешной интеграции в современный рынок труда необходимо преодолеть «цифровые разрывы» и обеспечить цифровую идентичность «молодых пожилых» работников. **Цель:** разработка системы мер для активизации трудовой деятельности «молодых пожилых» людей в условиях цифровизации. **Методы:** сравнительно-сопоставительный метод, логический и системный анализ. Для оценки эффективности предложенных мер используются количественные и качественные показатели, сгруппированные на макро-, мезо- микро- и наноуровнях. **Результаты:** повышение уровня цифровых навыков «молодых пожилых» работников способствует их более успешной интеграции на рынке труда. Однако активизация трудовой активности «молодых пожилых» требует совместных усилий всех заинтересованных сторон: государства, работодателей, самих «молодых пожилых» и их близких. Предложенная система позволяет повысить эффективность государственной политики в области занятости пожилых людей, способствует развитию программ социальной защиты и помогает раскрыть трудовой и личностный потенциал «молодых пожилых». Предлагается объединить концепцию «цифровой инклюзии» с принципами здоровья, участия и безопасности. Эффективность мероприятий оценивается по критериям цифровой идентичности (релевантность, вовлеченность, связанность), способствующим самореализации «молодых пожилых». Таким образом, повышение активности «молодых пожилых» на рынке труда основывается на переходе от стихийной цифровой адаптации старшего поколения к активному использованию цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровая идентичность, цифровые разрывы, «молодые пожилые» работники, рынок труда, цифровизация, активное долголетие

Благодарности: статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта 25-28-00799 «Институционализация новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики».

Конфликт интересов: отсутствует.

Для цитирования: Рощина И.В., Недоспасова О.П., Чжан С. Системный подход к активизации участия «молодых пожилых» на рынке труда в условиях цифровизации // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – Т. 53. – № 3. – С. 128–142. DOI: 10.18799/26584956/2025/3/1989

UDC 331.103.2-053.9:004

DOI: 10.18799/26584956/2025/3/1989

Systemic approach to enhance the participation of “young elderly” in the labor market in the context of digitalization

I.V. Roshchina¹, O.P. Nedospasova^{1✉}, X. Zhang²

¹ Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation

² Ningde Normal University, Fujian, China

✉ olgaeconomy@mail.ru

Abstract. Relevance. In the context of global population aging and economy digitalization, enhancing labor market participation among older workers is growing in importance. Older individuals, who possess significant labor potential and a desire to continue working, can serve as a valuable resource for the economy. However, their successful integration into the modern labor market requires overcoming “digital divides” and ensuring the digital identity of the “young elderly” workers. **Aim.** To develop a system of measures aimed at enhancing the labor activity of the “young elderly” in the context of digitalization. **Methods.** Comparative analysis, logical and systemic analysis. The effectiveness of the proposed measures is assessed using quantitative and qualitative indicators grouped at macro-, meso-, micro-, and nano-levels. **Results.** Improving the digital skills of “young elderly” workers facilitates their more successful integration into the labor market. However, increasing their labor activity requires joint efforts from all stakeholders: the state, employers, the “young elderly” themselves, and their families. The proposed system enhances the effectiveness of government policies on elderly employment, promotes the development of social protection programs, and helps unlock the labor and personal potential of the “young elderly”. The study suggests combining the concept of “digital inclusion” with the principles of health, participation, and security. The effectiveness of the measures is evaluated based on digital identity criteria (relevance, engagement, and connectedness), which contribute to the self-realization of the “young elderly.” Thus, increasing the labor market activity of the “young elderly” is based on transitioning from passive digital adaptation to the active use of digital technologies by the older generation.

Keywords: digital identity, digital divides, “young elderly” workers, labor market, digitalization, active aging

Acknowledgements: The study was supported by the grant of the Russian Science Foundation no. 25-28-00799 “Institutionalization of new forms of employment in the context of digital transformation of the economy”.

Conflict of interest: There is no conflict of interest.

For citation: Roshchina I.V., Nedospasova O.P., Zhang X. Systemic approach to enhance the participation of “young elderly” in the labor market in the context of digitalization. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 3, pp. 128–142. DOI: 10.18799/26584956/2025/3/1989

Введение

В настоящее время старение населения становится все более важной характеристикой как экономически развитых, так и развивающихся стран. По данным ООН в 2023 г. доля пожилых людей (граждан в возрасте 65 лет и старше) в мире составила около 10 %, а для России этот показатель равен 16,6 %. Темпы старения населения в различных странах и регионах, безусловно, имеют свои особенности: они обусловлены различными демографическими, социально-экономическими, культурно-историческими факторами и их комбинациями [1–3],

однако в перспективе ожидается, что в ближайшем будущем именно пожилые люди станут наиболее быстрорастущей возрастной группой мирового населения [4, 5].

Современные демографические тренды, с одной стороны, свидетельствуют о триумфе цивилизации: никогда прежде в истории человечества еще не было столь высокой продолжительности жизни [6]. С другой стороны, свидетельствуют о серьезных вызовах привычному общественному устройству. В демографической структуре современного социума пожилые люди и молодежь фактически поменялись местами, что увеличивает экономическое бремя, возлагаемое на граждан трудоспособного возраста, предъявляет повышенные требования к национальным системам социального обеспечения, ведет к росту социального иждивенчества [7]. Для решения данной проблемы следует обратиться к опыту развитых стран, где человеческий потенциал «молодых пожилых» людей (граждан, максимально приблизившихся или только что перешагнувших официальную границу наступления пенсионного возраста, но способных и желающих продолжить трудовую активность) признан важным ресурсом социума [8, 9]. Поощрение людей, сохранивших значительный трудовой потенциал и хорошее здоровье в старшем возрасте, а также имеющих возможность и желание к продлению занятости и (или) повторному трудоустройству, может в определенной степени смягчить одну из актуальных проблем современного рынка труда – дефицит рабочей силы [10].

Цифровизация и рынок труда: риски и возможности

Старение населения в целом и рабочей силы в частности разворачивается на фоне цифровизации, которая несёт обществу и гражданам как новые возможности, так и серьёзные риски. В качестве основных рисков для экономики в целом здесь следует отметить **снижение темпов экономического роста, обусловленного** сокращением доли трудоспособного населения и ростом демографической нагрузки; **увеличение фискальной нагрузки** на государство (например, рост расходов на пенсии, здравоохранение, уход за пожилыми); **дефицит квалифицированных кадров** в ключевых отраслях из-за массового выхода на пенсию опытных работников; а также **снижение инновационного потенциала** (что особенно опасно, если старение сопровождается консервацией технологий и сопротивлением изменениям) [11]. При этом открываются и новые возможности. Прежде всего это стимулирование так называемой «серебряной экономики» (рост спроса на товары и услуги для пожилых, в том числе на медицину, досуг, цифровые сервисы); повышение производительности через цифровизацию, компенсирующее нехватку рабочих рук; признание ценности накопленного человеческого капитала (если опыт старших поколений использовать в менторстве, управлении и экспертизе).

Для рынка труда старение населения также является источником серьёзных рисков и возможностей. К рискам здесь следует отнести дисбаланс спроса и предложения труда (нехватку молодых кадров при избытке пожилых работников, чьи навыки могут утрачивать актуальность; рост нагрузки на системы переобучения, поскольку пожилые работники требуют больше ресурсов для адаптации к цифровым технологиям; риск роста возрастной дискриминации при найме, особенно если работодатели отдают предпочтение молодым «цифровым» специалистам; снижение мобильности труда, так как пожилые работники менее склонны к смене работы или переезду [12]. Однако, наряду с рисками, цифровизация создаёт на рынке труда пространство для значимых возможностей: расширяется применение гибких формы занятости (удалённая работа, частичная занятость), что дает возможность продлить трудовую активность пожилых работников; появляются возможности для переобучения и адаптации старших работников к цифровым профессиям (например, в консультационной роли); возникают смешанные команды (молодые + пожилые), позволяющие сбалансировать инновационность и опыт.

В целом цифровизация, разворачивающаяся на фоне старения, усиливает риски «цифрового разрыва» по возрасту (ситуацию, когда пожилые работники отстают в освоении новых

технологий, что снижает их конкурентоспособность); создаёт угрозу «вымирания» ряда традиционных профессий, где в значительной степени заняты именно старшие поколения работников (ряд автоматизируемых административных и производственных ролей); усиливает риски кибербезопасности, поскольку пожилые сотрудники, как правило, более уязвимы к цифровому мошенничеству [13]. При этом, конечно, нельзя забывать и о новых возможностях для пожилых работников, в контексте цифровизации: появление цифровых инструментов для инклюзии пожилых (упрощённые интерфейсы, голосовые помощники, телемедицина); возможности искусственного интеллекта и автоматизация для решения рутинных задач; развитие непрерывного образования с акцентом на цифровую грамотность для всех возрастов.

Цифровая идентификация и цифровая идентичность «молодых пожилых»

Внедрение цифровых технологий, с одной стороны, позволяет продлить или обеспечить повторную занятость «молодых пожилых» людей, повысить доходы, наполнить их жизнь новыми смыслами [14, 15]. С другой стороны, именно у старшего поколения наиболее часто наблюдается так называемый «цифровой разрыв»: особая форма неравенства, обусловленная различиями граждан в доступе к современным технологиям, в возможностях их использования, в выгодах от применения новых технологий [16]. Без преодоления цифрового разрыва, без обретения «молодыми пожилыми» цифровой идентичности, они не смогут эффективно вписаться в современный рынок труда, а их личностный и профессиональный потенциал будет востребован и задействован не в полной мере [17].

Несмотря на значительное количество и разнообразие публикаций по различным аспектам предложения труда «молодых пожилых» людей, научные исследования здесь весьма разрозненны, а систематических исследований, посвящённых влиянию цифровой трансформации на предложение труда «молодых пожилых» людей, крайне мало [18–20]. Это определило цель работы – формирование системы активизации трудовой активности «молодых пожилых» людей в условиях цифровизации.

Решение этой задачи предлагается на основе контекстуального подхода к понятию «молодой пожилой». Он предполагает помещение хронологического возраста человека в социальный, физиологический и психологический контексты (как ключевые аспекты его взаимодействия с цифровой средой):

- *социальный* контекст предполагает сохранение «молодым пожилым» социальных связей и межличностного взаимодействия с родными, друзьями, коллегами;
- *физиологический* контекст относится к сохранению «молодым пожилым» относительно хороших функций организма, поддержанию умеренной физической активности и эффективному контролю хронических заболеваний;
- *психологический* контекст означает оптимистическое отношение «молодого пожилого» к жизни и людям, готовность к обучению на протяжении жизни, открытость и интерес к новым знаниям и опыту, способность принимать изменения и адаптироваться к ним.

Каждый контекст атрибутируется специальными маркерами, динамика которых отражает повышение уровня цифровых навыков «молодых пожилых»: от начального – к базовому, затем – к продвинутому и далее – к экспертному.

Атрибуты цифровой идентичности «молодых пожилых» в *социальном контексте*:

- расширение безопасного контент-пространства;
- повышение интенсивности использования платформ и соцсетей для общения, образования, предпринимательства, участия на рынке труда, получения услуг, покупок, развлечений;
- рост членства в онлайн-сообществах;
- расширение участия в краудсорсинговых проектах, волонтерских онлайн проектах, шеринговой экономике.

Цифровую идентичность «молодых пожилых» в *физиологическом* контексте атрибутируют:

- контроль сенсорных возможностей координации и моторных функций;
- контроль циркадных ритмов;
- контроль утомляемости и болевого синдрома;
- учёт ограничений по многозадачности и объёму одновременной обработки информации.

В качестве атрибутов цифровой идентичности «молодых пожилых» в *психологическом* контексте выступают:

- снижение кратности повторений для закрепления навыков;
- рост «якорных» привычек;
- рост количества освоенных интерфейсов с ясными алгоритмами действий;
- динамика когнитивного стиля (от «цифрового отчуждения» к «консерватору», «прагматику» и «исследователю»).

Последовательное повышение уровня цифровых навыков «молодых пожилых» рассматривается как процесс их цифровой идентификации, которая может быть внешней (в случае, если актором данного процесса является государство или работодатель) или внутренней (в этом случае речь идёт о самоидентификации «молодого пожилого» на рынке труда). Отметим, что процесс и механизм идентификации и самоидентификации человека в современном научном дискурсе признаётся ключевым в ходе формирования его идентичности как осознания человеком своих чувств, мыслей, мотивов поведения, ценностных ориентаций, своего положения в обществе, а также осознания своих рефлексий на себя, других и человечество в целом, осознания особенностей своего поведения [21, 22].

Результативность процессов цифровой идентификации и самоидентификации «молодых пожилых» в *социальном контексте* может быть обеспечена посредством активизации трудовой активности «молодых пожилых» людей через их не стихийные, а целеуправляемые коммуникации с успешными цифровыми пользователями или группами пользователей. Это позволит повысить самомотивацию «молодых пожилых» и эффективность разнообразных мер стимулирования к устойчивому и непрерывному освоению цифровых навыков. В зависимости от потребностей конкретного сегмента рынка труда в специалистах с определёнными цифровыми компетенциями должны целенаправленно формироваться подобные гибкие смешанные команды и разрабатываться дифференцированная система мер стимулирования и самомотивации (материальная и нематериальная) на всех уровнях: макро-, мезо-, микро- и нано- (последнее предполагает анализ на уровне конкретного человека и его ближайшего окружения). Система государственной поддержки (на макро- и мезоуровнях) с учётом приоритетности определённых видов экономической деятельности должна подкрепляться аналогичными мерами поддержки на микроуровне работодателей, создающих благоприятные условия для овладения их работниками цифровыми навыками, в том числе в рабочее время. Система государственной поддержки должна учитывать важность определённых отраслей для региональных экономик, обеспечивая необходимые условия для совершенствования системы дополнительного профессионального обучения, в том числе на бесплатной основе.

Результативность процессов цифровой идентификации и самоидентификации «молодых пожилых» в *психологическом контексте* во многом будет зависеть от успешности преодоления стереотипов относительно модели поведения «ученик–учитель (наставник)». Ведь в условиях цифровизации в качестве учителя/наставника выступают, как правило, представители молодого поколения, а учениками – представители старшего поколения. Это требует выработки чётко выстроенной системы формирования смешанных команд и их совместной учёбы-работы по освоению цифровых технологий. Ускорение цифровой идентичности в этом случае может проходить в результате двух параллельных или последовательно-параллельных взаимосвязанных процессов: 1) одна часть «молодых пожилых» людей из смешанной команды начинает обучать других «молодых пожилых» (кому сложно преодо-

леть психологический барьер обучения у молодых наставников); 2) другая часть «молодых пожилых» людей из смешанной команды продолжает обучение по другой программе цифровых технологий для перехода на новую ступень овладения цифровыми навыками.

Положительные психологические эффекты и в первом, и во втором случае будут благоприятно отражаться, в том числе, и на цифровой идентичности «молодых пожилых» в физиологическом контексте, а также на повышении самооценки в процессе самореализации «молодого пожилого» человека.

Для «молодых пожилых» людей, которые стремятся к трудовой активности, понимание этого механизма может помочь в их интеграции в современную цифровую экономику. В результате цифровой идентификации «молодых пожилых» формируется их цифровая идентичность.

В узком смысле цифровую идентичность можно рассматривать как совокупность цифровых знаний, умений и навыков определённого уровня для повышения трудовой активности через преодоление «цифровых разрывов» при интеграции в цифровое пространство в условиях массовой цифровизации. В широком смысле цифровую идентичность можно представить как самореализацию человека (как работника, как потребителя, как общественное существо) через овладение им соответствующим уровнем навыков взаимодействия с цифровой средой.

Система активизации участия «молодых пожилых» на рынке труда через цифровую идентификацию включает комплекс мер, направленных на последовательное решение следующих задач:

- преодоление «цифровых разрывов»;
- формирование цифровой идентичности и самоидентичности «молодых пожилых»;
- устранение возможных разрывов между уровнем цифровой идентичности и уровнем цифровой самоидентичности (как завышенной, так и заниженной оценки);
- разработка рекомендаций по активизации трудовой активности «молодых пожилых» с помощью внешней (работодателями и государством) и внутренней (самим человеком и членами его семьи) цифровой идентификации;
- обоснование системы показателей «цифровой идентичности», доступной и понятной заинтересованным лицам, для оценки динамики занятости «молодых пожилых» людей.

В качестве ключевых критериев при оценке уровня цифровой идентичности и цифровой самоидентичности «молодых пожилых» были выбраны: релевантность, эмоциональная вовлечённость и связанность. Поясним каждый аспект подробнее.

Релевантность в данном случае означает, что «молодые пожилые» люди осознают важность цифровых технологий для современной жизни и их ценность для повышения качества жизни в старшем возрасте. При этом система государственной поддержки обеспечивает не только формирование долговременной потребности в освоении цифровых технологий на бытовом уровне (человек–потребитель), но и понимание того, какие из цифровых навыков могут быть востребованы в долговременной перспективе через создание новых для этого возможностей. Рост релевантности может быть достигнут как за счёт обучения практическому применению цифровых технологий, так и за счёт уверенного использования относительно простых цифровых устройств и интуитивно понятных веб-приложений.

Эмоциональная вовлечённость предполагает, что чем сильнее эффект (в виде социального и/или психологического контекста цифровой идентификации) от овладения цифровыми навыками для самореализации человека, тем сильнее мотивация для индивидуального и коллективного овладения соответствующим уровнем цифровых технологий и перехода на более высокий уровень цифровой идентификации (цифровой самоидентификации и коллективной цифровой идентификации). Таким образом, эмоциональная вовлечённость предполагает привязанность к цифровым технологиям, лояльность к ним. Чтобы повысить эмоциональную

вовлечённость «молодых пожилых» в сферу цифровых технологий, необходима дружелюбная, надёжная и безопасная среда, формируемая семьёй, работодателями, государственными структурами, которые не только предоставляют обучение и поддержку, но и поощряют (в том числе экономически) «молодых пожилых» к повышению уровня цифровых навыков.

Что касается *связанности*, то здесь речь идёт о выстраивании целеориентированного взаимодействия между всеми бенефициарами процесса активизации участия «молодых пожилых» на рынке труда: самих «молодых пожилых», членов их семей, работодателей и государства. Каждый участник не только понимает свои выгоды в данном процессе, но и связывает их с вкладом (финансовым, временным, эмоциональным) всех заинтересованных сторон, который требуется для достижения ожидаемого общего, интегрального результата.

Таким образом, в основание цифровой идентичности «молодых пожилых» заложено соблюдение всеобщего требования цифровой инклюзии и базовые принципы глобальной стратегии активного долголетия: здоровье, участие и безопасность граждан старшего возраста [23, 24].

Связь уровней цифровых навыков «молодых пожилых» с возможностями их трудоустройства и дифференцированные меры поддержки со стороны работодателей и государства

Остановимся подробнее на авторском подходе к систематизации уровней цифровых навыков «молодых пожилых» с целью предположения вариантов для трудоустройства, примеров профессий, а также определения мер поддержки со стороны работодателя и государства. Такие меры могут способствовать переходу «молодых пожилых» работников к более высокому уровню цифровых навыков (повышению цифровой идентичности).

Так, для «*начинающего*» уровня (предполагающего, что у «молодых пожилых» работников имеются весьма ограниченные навыки использования цифровых устройств и программ, им требуется постоянная поддержка, они ориентированы на базовые задачи) возможными вариантами трудоустройства являются рабочие места, для которых требуется минимальное использование цифровых технологий при выполнении рутинных операций. Примеры таких профессий: уборщик, консьерж, курьер, упаковщик, фасовщик, складской рабочий. Мерами поддержки «молодых пожилых» здесь со стороны работодателя могут быть предоставление гибкого графика для обучения основам цифровой грамотности и (или) предоставление цифрового наставника. В качестве мер поддержки «молодых пожилых» работников со стороны государства могут быть предложены бесплатные курсы по основам цифровой грамотности на базе государственных структур или учреждений образования, субсидии работодателям на организацию обучения (предоставление условий для обучения в рабочее время, в том числе на рабочем месте), персонализированные льготы при покупке планшета, ноутбука. Осознавая перспективы замещения таких рабочих мест искусственным интеллектом, отметим, что этот процесс в различных регионах и сферах деятельности происходит нелинейно, поэтому спрос на работников, в том числе «молодых пожилых», здесь, по крайней мере в ближайшей перспективе, сохранится.

Для «молодых пожилых» работников с *базовым* уровнем цифровых навыков характерно то, что они используют несколько базовых приложений, могут самостоятельно выполнять простые задачи (например, отправка электронной почты, поиск информации), но есть затруднения при решении сложных задач. Возможными вариантами трудоустройства для них может быть поддержка клиентов по телефону/электронной почте, в том числе с использованием готовых скриптов; ввод данных и обработка информации с применением простых программ; помощь в офисе. Примеры профессий: оператор кол-центра, администратор, секретарь, диспетчер, копирайтер (написание простых текстов). Меры поддержки таких «молодых пожилых» со стороны работодателей здесь могут быть принципиально иными, например:

оплата курсов повышения квалификации; предоставление служебного оборудования (смартфон, планшет, ноутбук); возможности работать удалённо; надбавки за использование цифровых технологий на работе. Что касается государственных мер поддержки, то здесь могут быть эффективны, например, налоговые льготы при найме пожилых работников, повышающих цифровые навыки; гранты на создание онлайн-платформ для обучения пожилых, финансирование цифровых стажировок пожилых работников и др.

Для *продвинутых* «молодых пожилых» работников (тех, кто самостоятельно решает большинство задач, умеет находить необходимую информацию, использует широкий спектр цифровых технологий и имеет базовые знания о безопасности в интернете) вариантами трудоустройства могут быть онлайн-консультирование, ведение социальных сетей для малого бизнеса, поддержка сайтов, управление проектами (базовый уровень с применением специальных программ) и др. Примеры профессий: специалист по SMM, веб-дизайнер (базовый уровень), репетитор, консультант, бухгалтер (базовый уровень с задействованием облачных сервисов). Целесообразными мерами поддержки таких работников со стороны работодателя могут быть оплата участия в конференциях и семинарах по цифровым технологиям, предоставление доступа к профессиональным онлайн-сервисам, возможности карьерного роста (повышение в должности при освоении новых навыков), премии за успешную реализацию проектов с использованием цифровых технологий. Мерами государственной поддержки продвинутых «молодых пожилых» работников могут быть госпрограммы поддержки предпринимательства для пожилых (гранты, льготные кредиты), создание и финансирование центров актуализации цифровых навыков пожилых работников, разработка и внедрение стандартов цифровых компетенций для различных профессий, доплаты к пенсии за «цифровые сертификаты».

Что касается «молодых пожилых» работников с самым высоким (*экспертным*) уровнем цифровых навыков (тех, кто полностью самостоятелен и уверен при использовании цифровых технологий, может обучать других, применяет продвинутые функции и приложения, понимает принципы работы цифровых устройств и сетей, активно осваивает новые технологии), то для них практически нет ограничений для эффективной занятости на современном рынке труда. Они могут быть заняты разработкой программного обеспечения; анализом данных; консультированием по вопросам цифровой трансформации; обучением цифровым технологиям; управлением ИТ-инфраструктурой. Такие работники максимально конкурентоспособны и по праву занимают наиболее высокооплачиваемые должности (разработчиков ПО, бизнес-аналитиков, ИТ-консультантов, преподавателей информатики, системных администраторов и др.). Тем не менее и для них работодатели могут предложить привлекательные условия: например долевое участие в проектах, связанных с цифровой трансформацией, возможность возглавлять ИТ-службы, оплату сертификаций и тренингов. Государство, в свою очередь, также может обратить на них внимание и оказать уважение через привлечение в качестве экспертов к разработке госпрограмм по цифровизации, предоставление грантов на исследования в сфере цифровых технологий, финансирование проектов по развитию цифровой экономики, а также через поддержку стартапов основанных пожилыми ИТ-экспертами.

Таким образом, последовательный переход от низшего к высшему уровню цифровой идентичности «молодых пожилых» кроме приращения социальных возможностей ведёт к расширению их активности на рынке труда (усложнению трудовых функций и росту доходов), а также к более полной самореализации человека. Бенефициарами роста цифровой идентичности являются не только сами «молодые пожилые», но и члены их семей, работодатели и государство. Поэтому активизация данного процесса требует совместных усилий всех заинтересованных сторон [25].

Практические рекомендации по активизации занятости «молодых пожилых» на рынке труда и показатели для мониторинга ее динамики

Завершающими элементами системы активизации участия «молодых пожилых» на рынке труда являются практические рекомендации в рассматриваемой сфере на рынке труда и показатели для прогноза динамики занятости «молодых пожилых» после их реализации, которые сгруппированы по всем уровням – макро-, мезо-, микро- и нано-.

Целью предлагаемых рекомендаций является переход от запаздывающей и стихийно формирующейся цифровой адаптации граждан старшего возраста к активному использованию ими цифровых технологий, наделение их цифровыми возможностями, позволяющими получать выгоды от цифровизации, что в итоге повышает активность «молодых пожилых» людей на современном рынке труда [26]. Институциональными рамками рекомендаций является переосмысление и взаимодополнение понятий «цифровизация» и «старение» на современном этапе реализации глобальной стратегии активного долголетия. Для этого предлагается соединение концепции «цифровой инклюзии» с ключевыми принципами глобальной стратегии активного долголетия: здоровье, участие и безопасность. Реализация основных аспектов предлагаемой системы мероприятий (поощрение участия, улучшение защиты и обеспечение здоровья) оценивается согласно критериям (релевантности, эмоциональной вовлеченности и связанности) цифровой идентичности, способствующим дальнейшей самореализации «молодых пожилых» через повышение их трудовой активности.

Для предварительной оценки эффективности предлагаемых рекомендаций предложена четырехуровневая система количественных и качественных показателей, сгруппированных на макро-, мезо-, микро- и наноуровне (табл. 1).

Таблица 1. Система показателей для оценки динамики занятости «молодых пожилых» людей
Table 1. System of indicators for assessing the dynamics of employment of “young elderly” people

Уровни Levels	Группы Groups	Показатели Indicators
Макроуровень Macro-level	Демографические показатели Demographic indicators	Доля «молодых пожилых» в структуре общества Share of "young elderly" in the structure of society
		Динамика роста доли «молодых пожилых» в структуре общества Dynamics of growth of the share of "young elderly" in the structure of society
	Показатели участия в рабочей силе Labor force participation rates	Уровень занятости «молодых пожилых» Employment rate of the "young elderly"
		Уровень участия «молодых пожилых» в рабочей силе Labour force participation rate of the "young elderly"
	Показатели по возрасту Age-specific indicators	Средний возраст выхода на пенсию Average retirement age
		Средняя продолжительность работы после выхода на пенсию Average length of work after retirement
	Показатели политической поддержки Political support indicators	Разнообразие каналов трудоустройства «молодых пожилых» Diversity of employment channels for the "young elderly"
		Поддержка гибкой занятости «молодых пожилых» Supporting flexible employment for the "young elderly"
		Доступность цифровых услуг по найму «молодых пожилых» Availability of digital services for hiring "young elderly"
	Региональные различия в занятости «молодых пожилых» Regional differences in employment of the "young elderly"	Дифференциация регионов по занятости «молодых пожилых» людей на рынке труда Differentiation of regions by employment of "young elderly" people in the labor market
		Трудовая мобильность «молодых пожилых» Labor mobility of the "young elderly"
		Региональная дифференциация трудовых доходов «молодых пожилых» Regional differentiation of labor income of the "young elderly"

	Дифференциация доходов Income differentiation	Соотношение среднего уровня трудовых доходов «молодых пожилых» со средним уровнем заработной платы в регионе Ratio of the average level of labor income of the "young elderly" to the average level of wages in the region Соотношение среднего уровня трудового дохода «молодых пожилых» работников с трудовыми доходами более молодых работников (до 45 лет) Ratio of average level of labor income of "young elderly" workers to labor income of younger workers (under 45 years)
Мезоуровень Meso-level	Привлекательность «молодых пожилых» на рынке труда Attractiveness of the "young elderly" in the labour market	Доля «молодых пожилых» в структуре персонала предприятия Share of "young elderly" in the personnel structure of enterprises Степень соответствия резюме соискателей из числа «молодых пожилых» требованиям работодателей Degree to which the resumes of "young elderly" job seekers match employer requirements
	Формы занятости Forms of employment	Разнообразие форм занятости, предлагаемых работодателем для «молодых пожилых» Variety of forms of employment offered by employers for the "young elderly"
		Доля «возрасто-дружественных» профессий Share of "age-friendly" professions
		Доля «молодых пожилых» работников, имеющих возможность работать по гибкому графику и (или) удалённо Share of "young elderly" workers able to work flexible hours and/or remotely
	Отраслевая структура Industry structure	Распределение «молодых пожилых» работников по отраслям Distribution of "young elderly" workers by industry
		Динамика участия «молодых пожилых» в новых отраслях Dynamics of participation of "young elderly" in new industries
	Уровень цифровизации Level of digitalization	Участие «молодых пожилых» в платформенной занятости Participation of "young elderly" in platform employment Качество вакансий для «молодых пожилых» на цифровых платформах Quality of vacancies for "young elderly" on digital platforms
Микроуровень Micro-level	Качество занятости ¹ Quality of employment	Удовлетворённость «молодых пожилых» графиком работы Satisfaction of the "young elderly" with work schedules
		Удовлетворённость «молодых пожилых» трудовыми обязанностями Satisfaction of the "young elderly" with work responsibilities
		Удовлетворённость «молодых пожилых» условиями труда Satisfaction of the "young elderly" with working conditions
		Стабильность занятости «молодых пожилых» Employment stability of the "young elderly"
	Развитие компетенций Development of competencies	Участие «молодых пожилых» в обучении Participation of "young elderly" in training
		Уровень цифровых навыков «молодых пожилых» Digital skills level of the "young elderly"
	Социальная защита Social protection	Охват «молодых пожилых» социальным страхованием Coverage of the "young elderly" by social insurance
		Охват «молодых пожилых» дополнительным страхованием Covering the "young elderly" with additional insurance
Наноуровень Nano-level	Состояние здоровья Health status	Самооценка физиологического здоровья «молодых пожилых» Self-assessment of physiological health of the "young elderly"
		Самооценка психического здоровья «молодых пожилых» Self-assessment of mental health of the "young elderly"
	Семейная поддержка Family support	Оценка «молодыми пожилыми» качества своей жизни Self-assessment of life satisfaction for "young elderly"
		Оценка «молодыми пожилыми» поддержки их занятости в семье Self-assessment of support for employment of "young elderly" in the family
		Оценка «молодыми пожилыми» своей цифровой идентичности Self-assessment of digital identity of the "young elderly"

¹ В современных исследованиях обычно рассматривается как комплекс аспектов трудовой деятельности, определяющих благополучие и удовлетворенность человека, включая условия работы, оплату, баланс между трудом и личной жизнью, стабильность, социальную защиту и возможности для развития [28].

Для расчёта и анализа динамики предлагаемых показателей предполагается использовать данные РОССАТА, в том числе его региональных отделений. Отметим, что такие данные в ряде стран доступны ежеквартально и частично даже ежемесячно, что даёт возможность оперативно фиксировать изменения в спросе и предложении на рынке труда для «молодых пожилых», выявлять, анализировать и снижать барьеры для их занятости [27]. В частности, это относится к опыту современного Китая, где в решение задачи активизации трудовой активности «молодых пожилых» вовлечены все заинтересованные стороны (государство, работодатели, сами «молодые пожилые» и их семьи). Данный опыт может быть полезен для многих стран, в том числе для России, где очень актуальна проблема дефицитов на рынке труда, а трудовой потенциал молодых пожилых явно недооценён.

Заключение

Старение населения и цифровизация экономики представляют для современного общества одновременно и вызовы, и возможности. Актуальные исследования и практика показывают, что «молодые пожилые» – это не просто демографическая категория, а важный ресурс, который может и должен стать движущей силой экономического роста и социального развития. Их опыт, профессионализм и желание продолжать трудовую деятельность могут быть использованы как для решения актуальных проблем рынка труда, и прежде всего – смягчения дефицита рабочей силы, так и для более полного раскрытия потенциала личности в течении жизни.

В данной статье показана важность формирования у «молодых пожилых» цифровой идентичности как ключевого фактора их успешной интеграции в современный рынок труда. Преодоление «цифровых разрывов», создание условий для повышения цифровых навыков и активное вовлечение «молодых пожилых» в цифровую экономику – это задачи, которые требуют совместных усилий государства, работодателей, самих «молодых пожилых» и их семей.

Ожидается, что предлагаемая система активизации участия «молодых пожилых» на рынке труда будет способствовать повышению эффективности государственной политики содействия их занятости, развитию государственных и корпоративных программ социальной защиты «молодых пожилых» работников, поможет более полно раскрыть их трудовой и личностный потенциал, лучше понимать их потребности, пробелы в трудовых и цифровых навыках и в итоге будет способствовать расширению каналов трудоустройства «молодых пожилых», сохранению и продлению их трудовой активности за официальными границами трудоспособного возраста [29].

Перспективными направлениями для продолжения исследований в данном направлении могут стать:

- анализ влияния цифровизации на отраслевую структуру занятости «молодых пожилых», включая выявление перспективных направлений для их трудоустройства;
- изучение влияния цифровой идентичности на качество жизни «молодых пожилых», включая их социальную активность, уровень удовлетворённости жизнью и психологическое благополучие;
- разработка программ переподготовки и повышения квалификации, ориентированных на потребности «молодых пожилых», с учётом их возрастных особенностей и уровня цифровых навыков;
- анализ международного опыта в области активизации занятости пожилых работников, включая лучшие практики и инновационные подходы;
- исследование роли государственной политики в поддержке «молодых пожилых», включая меры по стимулированию их трудовой активности и социальной защиты.

Список литературы

1. Шестакова Е.Е. Старение населения и изменение в социальной политике развитых стран // Вопросы теоретической экономики. – 2022. – № 2 (15). – С. 60–76. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2022_2_60_76. EDN: VFRWPK.
2. WHO's report for the decade of healthy ageing 2021–30 sets the stage for globally comparable data on healthy ageing / J.-P. Michel, M. Leonardi, M. Martin, M. Prina // The Lancet Healthy Longevity. – 2021. – Vol. 2. – Iss. 3. – P. e121–e122. DOI: 10.1016/s2666-7568(21)00002-7. EDN: JQIGIF.
3. Silver economy and ageing well. URL: <https://www.silvereco.org/en/> (дата обращения 09.04.2025).
4. Старение населения и устойчивость национальных систем здравоохранения. Обзор мировых практик / А.Ф. Канев, О.С. Кобякова, Н.Г. Куракова, И.П. Шибалков // Национальное здравоохранение. – 2023. – Т. 4. – № 4. – С. 5–13. DOI: <https://doi.org/10.47093/2713-069X.2023.4.4.5-13>. EDN: SNXYKK.
5. Measuring active and healthy ageing in Europe / A. Zaidi, K. Gasior, E. Zolyomi, A. Schmidt, R. Rodrigues, B. Marin // Journal of European Social Policy. – 2017. – Vol. 27. – Iss. 2. – P. 138–157. DOI: <https://doi.org/10.1177/0958928716676550>.
6. Российский рынок труда через призму демографии / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2020. – 440 с. DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2167-0>.
7. Васильева Е.В. Концепция активного долголетия: возможности и ограничения реализации в России / под ред. Ю.Г. Лавриковой. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2022. – 190 с. DOI: 10.17059/661-5. EDN: WCVYKM.
8. Демографическое самочувствие регионов России: Национальный демографический доклад – 2023 / Т.К. Ростовская, А.А. Шабунова, А.Р. Абдульязнов и др. – Вологда: Вологодский научный центр, 2024. – 336 с. DOI: <https://doi.org/10.19181/monogr:978-5-89697-427-7.2024>.
9. Ананченкова П.И. Социальное регулирование трудового долголетия: возможности средств массовой информации // Коммуникология. – 2025. – Т. 13. – № 1. – С. 110–123. DOI: <https://doi.org/10.21453/2311-3065-2025-13-1-110-123>. EDN: PBVKTV.
10. Предпосылки реализации способностей человека к труду за пределами трудоспособного возраста / О.П. Недоспасова, И.В. Рощина, Е.А. Рожанская, Г.С. Калянова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2023. – № 62. – С. 213–254. DOI: 10.17223/19988648/62/14. EDN: KMRUTN.
11. Вовлеченность пожилых людей в процессы современных цифровых трансформаций / Г.А. Барышева, Е.И. Клемашева, О.П. Недоспасова и др. // Успехи геронтологии. – 2022. – Т. 35. – № 1. – С. 68–75. DOI: 10.34922/AE.2022.35.1.007. EDN: NDSBJL.
12. Галкин К.А. Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России // Социологические исследования. – 2021. – № 11. – С. 156–160. DOI: 10.31857/S013216250014015-9. EDN: ZTUVBP.
13. Варламова Ю.А. Межпоколенческий цифровой разрыв в России // Мир России. – 2022. – Т. 31. – № 2. – С. 51–74. DOI: <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2022-31-2-51-74>. EDN: LMITQU.
14. Доброхлеб В.Г., Кондакова Н.А. Типологизация и социально-экономические аспекты формирования демографического старения населения регионов России // Проблемы развития территории. – 2022. – Т. 26. – № 4. – С. 98–110. DOI: 10.15838/ptd.2022.4.120.7. EDN: NWTBQC.
15. Щанина Е. В. Информационно-коммуникационные технологии как адаптационный ресурс пожилых людей в условиях информатизации российского общества // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. – 2021. – № 63. – С. 131–144. DOI: 10.17223/1998863X/63/13. EDN: KIMMNN.
16. Старшее поколение – ресурс будущего. Комплексный подход к активному долголетию. Экспертный доклад // Демография. Национальные проекты России. URL: https://xn--80aarpmpemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/upload/starshee-pokolenie/doklad_starshee_pokolenie_new-3.pdf (дата обращения 09.04.2025).
17. Институты реализации ресурсного потенциала старшего поколения для сохранения и накопления капитала здоровья: актуальный опыт и перспективы: монография / Г.А. Барышева, О.П. Недоспасова, И.А. Павлова и др. – Томск: СГТУ, 2023. – 412 с. EDN: DUQGYA.
18. Голубева Е.Ю. Современные направления научно-практических исследований в области политики активного и здорового долголетия: опыт и перспективы // Успехи геронтологии. – 2015. – Т. 28. – № 4. – С. 634–638. EDN: VLKHKP.
19. Политика активного долголетия и пенсионные реформы: российский и международный опыт: сборник статей. Вып. 1 / сост. О.В. Синявская, О.В. Ворон; пер. с фр. О. В. Ворон; пер. с англ. М.А. Устиновой. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 191 с.
20. Nizamova A. Normativity and the aging self: “Active Longevity” media discourse in contemporary Russia // Laboratorium: Russian Review of Social Research. – 2020. – Vol. 12. – № 2. – P. 45–67. DOI: 10.25285/2078-1938-2020-12-2-45-67. EDN: NGWABR.

21. Басюк В.С., Николаев А.А. Идентификация и идентичность: теоретико-методологический аспект // Ярославский педагогический вестник. – 2024. – № 3 (138). – С. 161–175. DOI: 10.20323/1813-145X-2024-3-138-161. EDN: LOIVGB.
22. Мухина В.С. Личность: Мифы и Реальность (Альтернативный взгляд. Системный подход. Инновационные аспекты.). – Москва: Нац. Книжный центр, 2020. – 1160 с.
23. Концепция политики активного долголетия: научно-методологический докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2020 г. / под ред. Л.Н. Овчаровой, М.А. Морозовой, О.В. Синявской. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 40 с.
24. Проблемы обеспечения благополучия старшего поколения в контексте региональной социальной политики / Г.В. Белехова, Ю.Е. Шматова, Л.Н. Нацун, Т.С. Соловьева // Народонаселение. – 2024. – Т. 27. – № 3. – С. 180–192. DOI: 10.24412/1561-7785-2024-3-180-192. EDN: CLVVPV.
25. Лукьянова А.Л., Капелюшников Р.И. Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости // Вопросы экономики. – 2019. – № 11. – С. 5–34. DOI: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34>. EDN: CCYAPX.
26. Нордлунд Е.И. Профессиональная адаптация и образовательные стратегии для лиц предпенсионного возраста в условиях пенсионной реформы // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – Т. 53. – № 1. – С. 22–32. DOI: 10.18799/26584956/2025/1/1933. EDN: ZBHUVJ.
27. Xiaoxia Zh., Nedospasova O. The effect mechanism of identity change on labor participation of Chinese elderly in the digital age // Human Progress. – 2023. – Vol. 9. – № 1. – P. 1–30. DOI: 10.34709/IM.191.1. EDN: NXKRAQ.
28. Соболева И.В. Качество занятости и благополучие, связанное с работой: подходы к измерению // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2024. – № 3. – С. 7–25. DOI: https://doi.org/10.52180/2073-6487_2024_3_7_25.
29. Видясова Л.А., Григорьева И.А. Предметное поле исследований активного/отложенного старения: результаты наукометрического анализа и картирования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2023. – Т. 16. – Вып. 1. – С. 4–26. DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2023.101>. EDN: NXUANC.

Информация об авторах

Ирина Викторовна Рощина, доктор экономических наук, доцент, профессор, профессор кафедры экономики Института экономики и менеджмента Томского государственного университета, Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36; riv58@yandex.ru

Ольга Павловна Недоспасова, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой организационного поведения и управления персоналом Института экономики и менеджмента Томского государственного университета, Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36; olgaeconomy@mail.ru

Сяоя Чжан, старший научный сотрудник Ниндэского педагогического университета, Китай, провинция Фуцзянь, 352100, г. Ниндэ, ул. Северная Цзиньма, 16; zxxykf@foxmail.com

Поступила в редакцию: 01.06.2025

Поступила после рецензирования: 27.08.2025

Принята к публикации: 29.09.2025

References

1. Shestakova E.E. Population ageing and changes in social policy in the developed countries. *Issues of Theoretical Economics*, 2022, no. 2 (15), pp. 60–76. (In Russ.) DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2022_2_60_76. EDN: VFRWPK.
2. Michel J.-P., Leonardi M., Martin M., Prina M. WHO's report for the decade of healthy ageing 2021–30 sets the stage for globally comparable data on healthy ageing. *The Lancet Healthy Longevity*, 2021, vol. 2, Iss. 3, pp. e121–e122. DOI: 10.1016/s2666-7568(21)00002-7. EDN: JQIGIF.
3. *Silver economy and ageing well*. Available at: <https://www.silvereco.org/en/> (accessed 9 April 2025).
4. Kanev A.F., Kobyakova O.S., Kurakova N.G., Shibalkov I.P. Population ageing and national healthcare systems sustainability. A review of world practices. *National Health Care (Russia)*, 2023, vol. 4, no. 4, pp. 5–13. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.47093/2713-069X.2023.4.4.5-13>. EDN: SNXYKK.
5. Zaidi A., Gasior K., Zolyomi E., Schmidt A., Rodrigues R., Marin B. Measuring active and healthy ageing in Europe. *Journal of European Social Policy*, 2017, vol. 27, Iss. 2, pp. 138–157. DOI: <https://doi.org/10.1177/0958928716676550>.
6. *The Russian labor market through the prism of demography*. Eds. V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov. Moscow, HSE Publ. house, 2020, 440 p. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2167-0>.

7. Vasilyeva E.V. *The concept of active longevity: possibilities and limitations of implementation in Russia*. Ekaterinburg, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences Publ., 2022. 190 p. (In Russ.) DOI: 10.17059/661-5. EDN: WCVYKM.
8. Rostovskaya T.K., Shabunova A.A., Abdulzhanov A.R. *Demographic well-being of the regions of Russia: National demographic report – 2023*. Vologda, Vologda Scientific Center Publ., 2024. 336 p. DOI: <https://doi.org/10.19181/monogr:978-5-89697-427-7.2024>.
9. Ananchenkova P.I. Social regulation of labor longevity: the resources of media. *Communicology*, 2025, vol. 13, no. 1, pp. 110–123. DOI: <https://doi.org/10.21453/2311-3065-2025-13-1-110-123>. EDN: PBVKTV.
10. Nedospasova O.P., Roshchina I.V., Rozhanskaya E.A., Kalyanova G.S. Prerequisites for the implementation of a person's ability to work beyond working age. *Tomsk State University Journal of Economics*, 2023, no. 62, pp. 213–254. (In Russ.) DOI: 10.17223/19988648/62/14. EDN: KMRUTN.
11. Barysheva G.A., Klemasheva E.I., Nedospasova O.P., Ngoc T.T.B., Thang N.Ch. Involvement of elderly people in the processes of modern digital transformations. *Advances in Gerontology*, 2022, vol. 12, no. 3, pp. 324–330. DOI: 10.1134/s2079057022030043. EDN: ZOJASS.
12. Galkin K.A. Employment of older people and active aging policies in Europe and Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2021, no. 11, pp. 156–160. (In Russ.) DOI: 10.31857/S013216250014015-9. EDN: ZTUVBP.
13. Varlamova Yu.A. Intergenerational digital divide in Russia. *Universe of Russia*, 2022, vol. 31, no. 2, pp. 51–74. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2022-31-2-51-74>. EDN: LMITQU.
14. Dobrokhleb V.G., Kondakova N.A. Typologization and socio-economic aspects of the formation of demographic aging of Russian regions. *Problems of Territory's Development*, 2022, vol. 26, no. 4, pp. 98–110. (In Russ.) DOI: 10.15838/ptd.2022.4.120.7. EDN: NWTBQC.
15. Shchanina E.V. Information and communication technologies as an adaptation resource of the elderly in the conditions of informatization of Russian society. *Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*, 2021, no. 63, pp. 131–144. (In Russ.) DOI: 10.17223/1998863X/63/13. EDN: KIMMNN.
16. The older generation is a resource of the future. An integrated approach to active longevity. Expert report. *Demography. National projects of Russia*. (In Russ.) Available at: https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--plai/upload/starshee-pokolenie/doklad_starshee_pokolenie_new-3.pdf (accessed 9 April 2025).
17. Barysheva G.A., Nedospasova O.P., Pavlova I.A. *Institutions for the implementation of the resource potential of the older generation for the preservation and accumulation of health capital: current experience and prospects: monograph*. Tomsk, STT Publ., 2023. 412 p. (In Russ.) EDN: DUQGYA.
18. Golubeva E.Yu. Modern directions of scientific and practical research of the policy of active and healthy longevity: experience and perspectives. *Advances in Gerontology*, 2015, no. 4, pp. 634–638. (In Russ.) EDN: VLKHKP.
19. *Active ageing policy and pension reforms: Russian and International experience: collection of articles*. Iss. 1 / compiled by O.V. Sinyavskaya, O.V. Voron; translated from French by O.V. Voron; translated from English by M.A. Ustinova. Moscow, Higher School of Economics Press, 2020. 191 p. (In Russ.)
20. Nizamova A. Normativity and the aging self: “Active Longevity” media discourse in contemporary Russia. *Laboratorium: Russian Review of Social Research*, 2020, vol. 12, no. 2, pp. 45–67. DOI: 10.25285/2078-1938-2020-12-2-45-67. EDN: NGWABR.
21. Basyuk V.S., Nikolaev A.A. Identification and identity: theoretical and methodological aspect. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2024, no. 3 (138), pp. 161–175. (In Russ.) DOI: 10.20323/1813-145X-2024-3-138-161. EDN: LOIVGB.
22. Mukhina V.S. *Personality: myths and reality (Alternative view. Systems approach. Innovative aspects.)*. Moscow, National Book Center Publ., 2020. 1160 p. (In Russ.)
23. *The concept of active ageing policy: scientific and methodological report to the XXI April international scientific conference on problems of economic and social development*. Eds. L.N. Ovcharova, M.A. Morozova, O.V. Sinyavskaya. Moscow, Higher School of Economics Press, 2020. 40 p. (In Russ.)
24. Belekhova G.V., Shmatova Yu.E., Natsun L.N., Solovieva T.S. Well-being of the older generation in the context of regional social policy. *Population*, 2024, vol. 27, no. 3, pp. 180–192. (In Russ.) DOI: 10.24412/1561-7785-2024-3-180-192. EDN: CLVVPV.
25. Lukyanova A.L., Kapeliushnikov R.I. Older workers in the Russian labor market: trends in employment reallocation. *Voprosy Ekonomiki*, 2019, no. 11, pp. 5–34. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34>. EDN: CCYAPX.
26. Nordlund E.I. Professional adaptation and educational strategies for pre-retirement age individuals in the context of pension reform. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 1, pp. 22–32. (In Russ.) DOI: 10.18799/26584956/2025/1/1933. EDN: ZBHUVJ.
27. Xiaoxia Zh., Nedospasova O. The effect mechanism of identity change on labor participation of Chinese elderly in the digital age. *Human Progress*, 2023, vol. 9, no. 1, pp. 1–30. DOI: 10.34709/IM.191.1. EDN: NXKRAQ.
28. Soboleva I.V. Quality of employment and work-related well-being: approaches to measurement. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, 2024, no. 3, pp. 7–25. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.52180/2073-6487_2024_3_7_25.

29. Vidyasova L.A., Grigorieva I.A. Subject field of active/delayed aging research: results of scientometric analysis and mapping. *Vestnik of Saint Petersburg university. Sociology*, 2023, vol. 16, no. 1, pp. 4–26. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2023.101>. EDN: NXUANC.

Information about the authors

Irina V. Roshchina, Dr. Sc., Associate Professor, Professor, Tomsk State University, 36, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; riv58@yandex.ru

Olga P. Nedospasova, Dr. Sc., Associate Professor, Head of the Department of Organizational Behavior and Personnel Management, Tomsk State University, 36, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; olgaeconomy@mail.ru

Xiaoxia Zhang, Senior Researcher, Ningde Normal University, 16, North Jinma Road, Ningde, Fujian Province, 352100, China; zxxykf@foxmail.com

Received: 01.06.2025

Revised: 27.08.2025

Accepted: 29.09.2025