

Афанасьев К. С., Филатов Ю. В.

Условия и факторы успеха предпринимательских проектов с участием лиц предпенсионного возраста

В статье рассматривается проблема входа работников старшего возраста на рынок труда и возможные сценарии их профессиональной самореализации. Приведены материалы и результаты исследования ценностных установок работников и их готовности к предпринимательской деятельности. Сделан вывод, что в долгосрочной перспективе увеличения периода активного долголетия вопросы предпринимательской активности лиц предпенсионного возраста постепенно способны стать ключевыми в рамках реализации социальной и экономической политики на уровне региона, обеспечивая решение целого ряда проблем, связанных с включением данной социально-демографической группы в процессы устойчивого социально-экономического развития. Сформулированы рекомендации по реализации политики занятости и поддержки предпринимательской деятельности в отношении граждан старшей возрастной группы на региональном уровне.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность, работники старшего возраста, рынок труда, пенсионная реформа, готовность к предпринимательству, социальная политика, социальное предпринимательство.

ГРНТИ: Организация и управление / Экономические науки: 82.17 Социальное управление.

ВАК: 08.00.05

Afanasiev K. S., Filatov Ju. V.

Conditions and success factors of entrepreneurial projects involving persons of pre-retirement age

The article discusses the problem of older workers entering the labor market and possible scenarios for their professional self-realization. The materials and results of the study of value attitudes of employees and their readiness for entrepreneurial activity are presented. It is concluded that in the long term perspective of increasing the period of active longevity, the issues of entrepreneurial activity of persons of preretirement age can gradually become key in the implementation of social and economic policy at the regional level, providing solutions to a number of problems associated with the inclusion of this socio-demographic group in the processes of sustainable socio-economic development. Recommendations on the implementation of employment policy and entrepreneurial support for senior citizens at the regional level are formulated.

© Афанасьев К.С., Филатов Ю.В., 2021

Key words: entrepreneurial activity, older workers, labor market, pension reform, readiness for entrepreneurship, social policy, social entrepreneurship.

JEL classifications: M 20.

Введение

Социально-демографические процессы, ставшие в последние два десятилетия актуальными для российского рынка труда и связанные со старением населения, изменением структуры рабочей силы и переоценкой роли профессиональных компетенций занятого населения в пользу «мягких навыков» (soft skills), накладываются на глобальные тенденции и формируют новые требования к государственной политике занятости и поддержки предпринимательской активности граждан.

В частности, исследователи отмечают следующие тенденции, актуальные для темы настоящего исследования:

а) развитие гибридных и переходных форм занятости и самозанятости: «гиг-экономика», фрагментированный найм рассредоточенных территориально исполнителей в рамках одного проекта, общее снижение устойчивости занятости («прекаризация») наемных работников [11; 15].

б) смещение акцента в государственной и институциональной поддержке предпринимательских проектов на молодежную среду, что приводит к преобладанию в совокупности новых предпринимательских проектов технологических стартапов на основе ИТ-решений [14].

в) постепенное изменение требований работодателей при найме новых работников в сторону преобладания компетенций, не связанных напрямую с полученным образованием и опытом и ориентированных на результаты собеседования и/или формальные признаки: возраст, место проживания, имеющиеся знакомства и деловые контакты [16].

Традиционно к социально незащищенным слоям населения, нуждающимся в содействии в трудоустройстве и в отдельных случаях в открытии собственного дела, относятся следующие категории граждан:

а) молодые люди в возрасте 20–35 лет, испытывающие затруднения в поиске работы или доходного занятия;

б) инвалиды вне зависимости от возраста, способные и готовые работать или реализовывать предпринимательские инициативы;

в) лица трудоспособного возраста (в основном – 35–45 лет), потерявшие работу или находящиеся в процессе сокращения и нуждающиеся в переквалификации или помощи в ходе вторичной трудовой социализации (профориентация и психологические консультации).

В последние несколько лет к данным категориям прибавились и представители «третьего возраста» [3]. По предварительным оценкам за период действия пенсионной реформы (2019–2028 гг.) дополнительная рабочая сила, способная выйти на рынок труда, составит 9 миллионов человек, что будет способствовать трансформации политики занятости на федеральном и региональном уровне и разработке специализированных программ для данной категории граждан [1].

В настоящей работе будут рассмотрены условия и факторы успеха предпринимательских проектов с участием лиц предпенсионного возраста или «предпенсионеров» – граждан, согласно определению Министерства труда и социальной защиты РФ, находящихся в возрасте, меньше на пять лет до срока выхода на пенсию по старости, обусловленного параметрами пенсионной реформы. С учетом перспективности результатов исследования данные возрастные рамки респондентов расширены и в своем предельном варианте охватывают лиц в возрасте после 45 лет.

Методы исследования

В 2019–2021 гг. был реализован третий этап научно-исследовательского проекта «Трансформация трудовых отношений в современной России», одной из целей которого являлось изучение предпринимательской активности представителей разных возрастных групп как альтернативной траектории в профессиональной самореализации, а также их восприятия работодателями в контексте трудоустройства. Помимо этого, важным элементом являлось исследование опыта и готовности к совместной работе представителей разных поколений в рамках общих проектов и инициатив. Исходя из вышеперечисленных направлений методами исследования являлись экспертный опрос (получены ответы от 23 экспертов в области рынка труда, государственного регулирования занятости и организации предпринимательской деятельности), анкетирование представителей бизнес-сообщества (опрошено 123 работодателя), а также работников и предпринимателей разных возрастных групп (всего приняло участие 372 человека). Данные анкетного опроса работников и предпринимателей были частично скорректированы на основе выборочных глубинных интервью (всего проведено 38 интервью на основе полуструктурированного гайда). Полученные результаты были дополнены статистическим анализом параметров и показателей социально-экономического развития субъектов РФ, расположенных на территории Северо-Западного федерального округа, а также контент-анализом нормативно-правовых актов и программных документов федерального и регионального уровня.

Результаты исследования и их обсуждение

Перед тем, как изучать особенности инициирования и реализации предпринимательских инициатив представителями старшего поколения, рассмотрим существующие исследовательские установки и подходы к проблеме профессиональной самореализации в старшем (после

50 лет) возрасте. В научной литературе и существующих программах и нормативно-правовых актах преобладает анализ проблем трудовой ресоциализации работающих по найму граждан предпенсионного возраста, что, в общем и целом, соответствует сложившейся в отечественной и зарубежной практике изучения трудовых установок и проблем, связанных с высвобождением работников старших возрастных групп и их последующим трудоустройством. Наиболее важными для изложения полученных в ходе исследования результатов являются следующие положения, регулярно находящие отражения в научных публикациях по проблеме трудового самоопределения представителей «третьего возраста».

1. Рассмотрение особенностей карьерного развития работников старшего возраста с позиции соотношения их преимуществ и недостатков с точки зрения работодателей и организации бизнес-процессов. В данном контексте как правило происходит сравнение представителей указанной возрастной категории с более молодыми коллегами, зачастую – с заранее известными результатами [10]. Заслуживает внимания также рассмотрение трудовых обязанностей работников в возрасте 50 лет и старше и занимаемых должностей, связанных, как правило, с реализацией функций консультационного (в отношении руководства) и воспитательного (в отношении более молодых работников) характера [13].

2. Исследование стереотипов при найме работников старшего возраста (для большинства специалистов по найму «проблемным» считается возраст уже после 45 лет), различных вариантов дискриминации по возрасту («эйджизм») и профессиональному опыту (военные пенсионеры и другие категории, вышедшие на пенсию по различным льготным основаниям). В данном исследовательском направлении преобладает правовой аспект защиты права на трудоустройство, деятельность органов по контролю за соблюдением прав граждан в сфере труда и

различные варианты минимизации рисков при найме работников из старшей возрастной группы [6; 12].

3. Отдельным направлением может служить изучение совокупности предложений вакансий для соискателей «третьего возраста» на рабочих сайтах и в системе служб занятости на уровне субъекта РФ, в том числе – при условии прохождения профессиональной переподготовки. Как правило, в исследованиях данной группы подчеркивается низкий уровень требований к квалификации в рамках предлагаемых вакансий, существование различных вариантов заемного труда, псевдозанятости (подрядная работа в рамках разового найма) [1; 8; 9].

4. Наконец, отдельную группу исследований составляет обзор вариантов профессиональной самореализации лиц предпенсионного возраста в рамках стратегии «оптимизации жизненного цикла», предполагающей переход от интенсивной трудовой деятельности с жесткими дедлайнами и постоянным контролем, осуществляемых самим работником и вышестоящими инстанциями над его деятельностью к более осмысленным и социально полезным занятиям: воспитание внуков, проведение образовательных мероприятий, работа pro bono в социально ориентированных некоммерческих организациях, оказание разовых консультационных услуг, участие в работе общественных организаций и структур общественного контроля в сфере жилищно-коммунального хозяйства, образования, местного самоуправления [7].

Указанные исследовательские стратегии изучения трудовой и профессиональной деятельности лиц старшего возраста внесли значительный вклад в изучение проблем самореализации граждан указанной возрастной группы и были использованы при разработке аналитического инструментария в рамках настоящего исследования.

Предварительный анализ полученных результатов позволяет выявить следующие факты, способные повлиять на формирование политики в сфере занятости населения на региональном уровне [2].

А. Прежде всего, заслуживает внимание экспертная оценка различных аспектов государственной политики в отношении профессиональной самореализации лиц предпенсионного возраста субъектов, расположенных на территории Северо-Западного федерального округа. В частности, эксперты оценивали по десятибалльной шкале как декларируемые цели и ориентиры государственной политики занятости и поддержки предпринимательских инициатив, так и реализованные мероприятия. По итогам экспертного опроса было выявлено, что уровень проработки декларируемых целей и специализированных программ оценивается как высокий – 8,2 балла по 10-балльной шкале. Отдельно оценивалось отражение в указанных документах интересов целевой группы (5,7 балла) и потребностей общества (4,7 балла) в конкретном субъекте РФ. Наконец, практика реализации конкретных инициатив и достигнутые результаты получили достаточно высокую оценку – 6,1 балл, но информационное сопровождение и уровень осведомленности лиц предпенсионного возраста о возможностях профессионального развития оценивается экспертами относительно низко – 3,7 балла. Последнее обстоятельство в значительной степени вызвано недостаточно высоким уровнем организации как информационно-аналитической работы в отношении указанной возрастной группы (4,1 балл), так и отставанием технической составляющей информирования граждан о возможностях на рынке труда (3,6 балла). Использование социальных сетей, транслирование историй успеха и примеров лучшей практики применительно к рассматриваемой проблеме почти не ощущается и огра-

ничивается несколькими месяцами после пенсионной реформы, в основном - с целью формирования позитивной повестки дня на фоне заметного социального возмущения и недовольства.

Б. Опрошенные работодатели в рамках одного из вспомогательных направлений исследования оценивали степень готовности работников старшего возраста к открытию собственного дела после гипотетического / возможного ухода из организации. Так 69,9% опрошенных работодателей признали у большей части сотрудников старшего возраста наличие опыта и способностей для реализации самостоятельного предпринимательского проекта. В значительной степени данная оценка зависела от занимаемой должности такого сотрудника (среди советников и помощников руководителей такую характеристику получили более 95% сотрудников). Главными факторами, препятствующим открытию собственного дела работниками старшего возраста представители организаций назвали неготовность к переменам (59,3% опрошенных работодателей), инерцию и неинновационность мышления (43,1%), отсутствие финансовых средств для открытия бизнеса (31,7%), возможные неудачи в прошлом (19,5%), недостаточные и/или устаревшие знания в области управления бизнесом (17,9%). В общем и целом, работодатели с достаточной долей скепсиса оценивают возможности не только нового трудоустройства работников старшего возраста после возможного увольнения (положительно такую возможность оценили только 30,9% респондентов), но и успешной карьеры в бизнесе. Одним из возможных выводов выявленных фактов может стать недостаточно полное использование в рассматриваемых организациях способностей и возможностей работников указанной возрастной группы, а также узкую направленность существующих оценочных инструментов и мероприятий, ориентированных на удовлетворение текущих потребностей в уровне компетенций работников.

В. Основным исследовательским мероприятием, как было отмечено выше, являлся массовый анкетный опрос как занятых и самозанятых, так и безработных граждан (n=372), дополненный полуструктурированным глубинным интервью с отдельными участниками анкетирования (n=38). Полученные данные целесообразно представить в разрезе четырех исследуемых возрастных групп, последняя из которых представляет в контексте исследуемой проблемы наибольший интерес. Возраст респондентов 50–59 лет позволяет охватить как тех, кто уже готовится к выходу на пенсию по старости при существующей конфигурации пенсионной системы, так и тех, кто в будущем составит группу предпенсионеров. При этом из числа опрашиваемых были исключены предприниматели (индивидуальные предприниматели, владельцы бизнеса, руководители предприятий малого бизнеса) по причинам, связанным с целями исследования. Результаты опроса по различным аспектам готовности к открытию собственного дела представлены в таблице 1.

Таблица 1

Ответы респондентов на вопросы анкеты по выявлению готовности к предпринимательской деятельности

| | Возраст респондентов, количество анкет | | | |
|---|--|------------------|------------------|------------------|
| | 20-29, n = 145 | 30-39, n = 98 | 40-49, n = 76 | 50-59, n = 63 |
| Количество ответивших на вопрос «Готовы ли Вы при сохранении или повышении уровня дохода открыть собственное дело?», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «Да» и «В значительной степени» | 33,1 | 21,4 | 22,4 | 44,4 |
| Количество ответивших на вопрос «Назовите главные факторы, способствующие открытию собственного дела», % от числа опрошенных, выбравших вариант ответа «Поддержка государственных (муниципальных) органов власти» | 28,9 | 37,8 | 30,3 | 19,0 |

Продолжение табл. 1

| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Количество ответивших на вопрос «Назовите главные факторы, способствующие открытию собственного дела», % от числа опрошенных, выбравших вариант ответа «Поддержка семьи (близких)» | 14,5 | 15,3 | 22,4 | 34,9 |
| Количество ответивших на вопрос «Назовите главные факторы, способствующие открытию собственного дела», % от числа опрошенных, выбравших вариант ответа «Наличие финансовых средств» | 23,4 | 45,9 | 43,4 | 26,9 |
| Количество ответивших на вопрос «Назовите главные факторы, препятствующие открытию собственного дела», % от числа опрошенных, выбравших вариант ответа «Отсутствие нужных связей, знакомств» | 25,5 | 46,9 | 46,1 | 17,5 |
| Количество ответивших на вопрос «Назовите главные факторы, препятствующие открытию собственного дела», % от числа опрошенных, выбравших вариант ответа «Недостаточный опыт (знания) в сфере управления бизнесом» | 40,7 | 24,5 | 14,5 | 15,9 |
| Количество ответивших на вопрос «Назовите главные факторы, препятствующие открытию собственного дела», % от числа опрошенных, выбравших вариант ответа «Отсутствие работоспособной бизнес-идеи» | 33,8 | 28,6 | 23,7 | 58,7 |

По итогам проведенного опроса можно сделать вывод о значительном уровне готовности представителей старшей возрастной группы к реализации бизнес-инициатив при наличии необходимых условий и возможностей (главным из которых является поддержка семьи и ближайшего окружения) [4; 5]. Отметим, что представители молодого поколения в большей степени ориентированы на государственную (муниципальную) поддержку своих предпринимательских проектов, чем рассматриваемая возрастная группа. Главным препятствием для открытия собственного дела представителей старшего поколения является отсутствие работоспособной бизнес-идеи, для более молодых респондентов – недостаточный опыт и знания в сфере бизнес-администрирования. Подводя итог рассматриваемому разделу проведенного исследования, отметим также стремление представителей старшей возрастной группы к

реализации бизнес-инициатив с ярко выраженной социальной составляющей (71,4% опрошенных из числа представителей старшей возрастной группы).

Г. Завершающим этапом анализа стало изучение готовности представителей различных возрастных групп к сотрудничеству в рамках общего предпринимательского проекта. Помимо этого, была предпринята попытка определить роли и обязанности каждого команды стартапа на основе модифицированной классификации М. Белбина, дополненной опытом формирования бизнес-команд в венчурных фондах на стадии второго раунда финансирования. Результаты данного сегмента опроса представлены в табл. 2.

Таблица 2

Ответы респондентов на вопросы анкеты по выявлению готовности к сотрудничеству с представителями других возрастных групп в рамках предпринимательской деятельности

| | Возраст респондентов, количество анкет | | | |
|---|--|------------------|------------------|------------------|
| | 20-29, n = 145 | 30-39, n = 98 | 40-49, n = 76 | 50-59, n = 63 |
| Количество ответивших на вопрос «С какой из возрастных групп Вы готовы к сотрудничеству в рамках бизнес-проекта», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «20–29 лет» | 40,0 | 12,2 | 11,8 | 36,5 |
| Количество ответивших на вопрос «С какой из возрастных групп Вы готовы к сотрудничеству в рамках бизнес-проекта», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «30–39 лет» | 15,9 | 34,7 | 26,3 | 14,3 |
| Количество ответивших на вопрос «С какой из возрастных групп Вы готовы к сотрудничеству в рамках бизнес-проекта», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «40–49 лет» | 13,1 | 32,7 | 40,8 | 11,1 |
| Количество ответивших на вопрос «С какой из возрастных групп Вы готовы к сотрудничеству в рамках бизнес-проекта», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «50–59 лет» | 31,0 | 20,4 | 21,1 | 38,1 |

Представленные результаты позволяют сделать на первый взгляд парадоксальный вывод о том, что в наибольшей степени, помимо своей возрастной группы, готовность к сотрудничеству обусловлена принадлежностью к разным и даже диаметрально противоположным возрастным группам.

Возможная причина – низкая вероятность возникновения социальной конкуренции, а также схожесть в статусе – неустойчивом, балансирующем на грани занятости и безработицы, вызванном совпадением фаз первичной и вторичной профессиональной социализации. Ролевая структура стартапа, выявленная по итогам исследования продемонстрировала преобладание роли «руководителя» и «доводчика» среди представителей возрастной группы 30–39 лет (62,2% и 54,1% опрошенных соответственно), «скептика» и «разведчика» ресурсов среди представителей возрастной группы 40–49 лет (73,7% и 64,4% соответственно). Представители молодого поколения (20–29 лет) в наибольшей степени склоняются к роли «оформителя решений» (60,0%) и «души компании» (54,5%). Наконец, респонденты старшего возраста предпочли роль «творческого вдохновителя» (57,1%) и «ментора» (46,0%). Указанные ролевые предпочтения в целом позволяют говорить о достаточно четком возможном разделении труда в предпринимательских проектах.

Заключение и выводы по итогам исследования

В результате проведенного исследования представляется возможным не только сформулировать выводы, ориентированные на повышение эффективности поддержки предпринимательской деятельности лиц предпенсионного возраста, но и наметить контуры будущей системы региональной политики занятости и развития предпринимательства с учетом социально-демографических процессов, вызванных пенсионной реформой и общемировыми трендами развития социально-трудовой сферы.

Применительно к актуальной повестке дня и формированию экосистемы поддержки предпринимательской деятельности выходящих на рынок труда работников старшего возраста возможно выдвинуть следующие положения.

1. Исходя из структуры затрат (большая часть средств тратится на обучение команд-участников) на поддержку предпринимательских инициатив в рамках конкурсов бизнес-идей (в основном ориентированных на представителей молодежи), целесообразно развивать так называемые «поливозрастные стартапы», где функции обучения способны реализовывать представители старших возрастных групп.

2. Ключевым направлением развития бизнес-инициатив среди лиц предпенсионного возраста может стать социальное предпринимательство как пример сочетания бизнес-подходов и решения социальных проблем на местном и региональном уровне.

3. Одним из важных направлений безболезненного высвобождения работников старшего возраста может стать развитие в организациях внутренних бизнес-инкубаторов, с помощью модифицированной системы обучения и оценки персонала обеспечивающих развитие необходимых навыков для открытия собственного дела и в отдельных случаях – поиск инвесторов среди более молодых сотрудников.

В заключение отметим, что в долгосрочной перспективе увеличения периода активного долголетия вопросы предпринимательской активности лиц предпенсионного возраста постепенно способны стать ключевыми в рамках реализации социальной и экономической политики на уровне региона, обеспечивая решение целого ряда проблем, связанных с включением данной социально-демографической группы в процессы устойчивого социально-экономического развития.

Список литературы

1. Агранович М.Л. Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов // Экономическая политика. – 2019. – Т. 14. – № 2. – С. 90–109.
2. Афанасьев К.С., Попов В.П., Самотуга В.Н. Мобильность и гибкость на региональном рынке труда: между государственным регулированием занятости и ценностными ориентациями работников // Экономика и управление. – 2021. – № 27(2). – С. 84–92.
3. Паспорт федерального проекта «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения «Старшее поколение» [Электронный ресурс]. – URL: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/professional_education1 (дата обращения: 27.02.2021).
4. Пиньковецкая Ю.С. Возрастная дифференциация начинающих предпринимателей: международный компаративный анализ // Научный результат. Социология и управление. – Т. 6. – № 1. – 2020. – С. 91–105.
5. Пиньковецкая Ю.С. Предпринимательская активность третьего возраста в России // Научный результат. Социология и управление. – Т. 7. – № 1. – 2021. – С. 140–152.
6. Поздняков А. Н. Анализ эффективности надзорной деятельности в сфере охраны труда в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2018. – № 41. – С. 127–144.
7. Российский рынок труда через призму демографии: монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2020. 436 с.
8. Саликова Н.М. «Заемный труд», или использование труда работников по договору о предоставлении персонала // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2015. – № 4. – С. 45–54.
9. Соيفер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. – 2010. – № 10 (128). – С. 89–99.
10. Стилман Д., Стилман И. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык / пер. с англ. Ю. Кондукова. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 272 с.
11. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ad Marginem, 2014. – 326 с.
12. Хоткина З.А. «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту // Народонаселение. – 2013. – № 3. – С. 27–37.
13. Шаброва Н. В. Государственная образовательная политика в отношении людей «третьего возраста»: проблемы и противоречия // Вопросы управления. – 2019. – № 3 (39). – С. 258–271.
14. Шульженко А. М. Эффективность государственной поддержки молодежного предпринимательства // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2020. – № 2(34). – С. 147–152.
15. Supiot A. Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford: Oxford university press, 2001. 264 pp.
16. Taylor M. Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices. L.: Department for business, energy and industrial strategy, 2017. – 116 pp.

References

1. Agranovich M.L. *Otsenka shansov na zanyatost' rabotnikov predpensionnogo i pensionnogo vozrastov*. Ekonomicheskaya politika. 2019. T. 14. № 2. P. 90–109.
2. Afanas'yev K.S., Popov V.P., Samotuga V.N. *Mobil'nost' i gibkost' na regional'nom rynke truda: mezhdu gosudarstvennym regulirovaniyem zanyatosti i tsennostnymi orientatsiyami rabotnikov*. Ekonomika i upravleniye. 2021. № 27(2). P. 84–92.

3. Pasport federal'nogo proyekta «Razrabotka i realizatsiya programmy sistemnoy podderzhki i povysheniya kachestva zhizni grazhdan starshego pokoleniya "Starsheye pokoleniYE"». URL: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/professional_education1.

4. Pin'kovetskaya Yu.S. *Vozrastnaya differentsiatsiya nachinayushchikh predprinimateley: mezhdunarodnyy komparativnyy analiz*. Nauchnyy rezul'tat. Sotsiologiya i upravleniye. T. 6. № 1. 2020. P. 91–105.

5. Pin'kovetskaya Yu.S. *Predprinimatel'skaya aktivnost' tret'yego vozrasta v Rossii*. Nauchnyy rezul'tat. Sotsiologiya i upravleniye. T. 7. № 1. 2021. P. 140–152.

6. Pozdnyakov A.N. *Analiz effektivnosti nadzornoy deyatelnosti v sfere okhrany truda v Rossiyskoy Federatsii*. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. 2018. № 41. P. 127–144.

7. *Rossiyskiy rynek truda cherez prizmu demografii: monografiya*. pod red. V.Ye. Gimpel'sona, R.I. Kapelyushnikova. Moscow: Vysshey shkoly ekonomiki publ., 2020. 436 p.

8. Salikova N.M. «Zayemnyy trud», ili ispol'zovaniye truda rabotnikov po dogovoru o predostavlenii personala. Vestnik Ural'skogo instituta ekonomiki, upravleniya i prava. 2015. № 4. P. 45–54.

9. Soyfer V.G. *Pravovoye regulirovaniye trudovykh otnosheniy: zapozdallyy otvet na vyzovy real'nosti*. Trudovoye pravo. 2010. № 10 (128). P. 89–99.

10. Stilman D., Stilman I. *Pokoleniye Z na rabote. Kak yego ponyat' i nayti s nim obshchiy yazyk* / per. s angl. Yu. Kondukova. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber publ., 2018. 272 p.

11. Standing G. *Prekariat: novyy opasnyy klass* / per. s angl. N. Usovoy. Moscow: Ad Marginem publ., 2014. 326 p.

12. Khotkina Z.A. «Normal'nyy trudovoy potentsial» i diskriminatsiya po vozrastu. Narodonaseleniye. 2013. № 3. P. 27–37.

13. Shabrova N.V. *Gosudarstvennaya obrazovatel'naya politika v otnoshenii lyudey «tret'yego vozrasta»: problemy i protivorechiya*. Voprosy upravleniya. 2019. № 3 (39). P. 258–271.

14. Shul'zhenko A.M. *Effektivnost' gosudarstvennoy podderzhki molodezhnogo predprinimatel'stva*. Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informatsionnykh tekhnologiy. 2020. № 2(34). P. 147–152.

15. Supiot A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford university press, 2001. 264 p.

16. Taylor M. *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. L.: Department for business, energy and industrial strategy, 2017. 116 p.