

УДК 316.455

doi: 10.21685/2072-3016-2024-3-5

Сущность и особенности проявления эйджизма в отношении молодого поколения на рынке труда

Н. В. Проказина¹, Я. А. Юхневич²

^{1,2}Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия

¹Среднерусский институт управления – филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, Орел, Россия

¹nvprokazina@mail.ru, ²yuuhnevich@mail.ru

Аннотация. *Актуальность и цели.* В современных условиях проявления дискриминации на рынке труда являются достаточно распространенным явлением. Одним из оснований дискриминации в современном обществе в целом и на рынке труда в частности выступает дискриминация по возрасту – эйджизм. Однако исследования этой проблемы и оценка ее реального масштаба имеют определенные ограничения. Поэтому исследования проблем дискриминации на рынке труда с позиции социологического анализа позволяют оценить реальный характер, масштабы, выявить ее формы и особенности. Цель работы – выявить сущностные характеристики и особенности проявления эйджизма в отношении молодого поколения на рынке труда. *Материалы и методы.* В основе выводов и положений лежат результаты международных исследований по теме эйджизма, результаты всероссийских исследований проблем дискриминации на основании возраста на рынке труда и результаты пилотажного авторского исследования эйджизма. Теоретическим основанием выводов послужила теория поколений У. Штрауса – Н. Хоува и концепция формирования общественного мнения Уолтера Липпмана. *Результаты.* Проведенный анализ позволяет рассматривать эйджизм как социальное явление, включающее поведенческие и эмоциональные компоненты, основанные на возрастных этапах жизни человека. Аргументировано, что эйджизм проявляется в отношении представителей как старших, так и молодого поколения. Определены сущностные характеристики проявления эйджизма в отношении молодого поколения: неуважительное отношение со стороны старших коллег; неверие в сформированность личностных и профессиональных качеств; установка на безынициативность, инфантильность, безответственность представителей молодого поколения; перекладывание на них рутинных и несодержательных видов работ; низкий уровень доверия. *Выводы.* На рынке труда проявляется не только дискриминация старших возрастных групп. Сегодня заметно проявление эйджизма в отношении молодого поколения. Формируется запрос на исследования эйджизма в отношении молодого поколения как проявления формы дискриминации на рынке труда.

Ключевые слова: дискриминация, рынок труда, эйджизм, молодое поколение, теория поколений

Для цитирования: Проказина Н. В., Юхневич Я. А. Сущность и особенности проявления эйджизма в отношении молодого поколения на рынке труда // Известия высших

учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2024. № 3. С. 55–70. doi: 10.21685/2072-3016-2024-3-5

The nature and features of ageism manifestation in relation to the younger generation in the labor market

N.V. Prokazina¹, Ya.A. Yukhnevich²

^{1,2}Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

¹Central Russian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel, Russia

¹nvprokazina@mail.ru, ²yyuhnevich@mail.ru

Abstract. *Background.* In modern conditions, manifestations of discrimination in the labor market are quite common. One of the grounds for discrimination in modern society, in general, and in the labor market, in particular, is age discrimination – ageism. However, research into this problem and assessment of its real scale have certain limitations. Therefore, the study of problems of discrimination in the labor market from the standpoint of sociological analysis will allow us to assess the real nature, scale of discrimination in the labor market and identify the forms and features of manifestation. The purpose of the article is to identify the essential characteristics and features of ageism manifestation in relation to the younger generation in the labor market. *Materials and methods.* The conclusions and provisions are based on the results of international studies on the topic of ageism, the results of all-Russian studies of problems of discrimination based on age in the labor market and the results of the author's pilot study of ageism. The theoretical basis for the conclusions obtained was the theory of generations by W. Strauss – N. Howe and the concept of public opinion formation by Walter Lippmann. *Results.* The conducted analysis allows us to consider ageism as a social phenomenon that includes behavioral and emotional components based on the age stages of a person's life. It is argued that ageism manifests itself both in relation to representatives of the older and younger generations. The essential characteristics of ageism manifestation in relation to the younger generation are defined: disrespectful attitude on the part of older colleagues; disbelief in the formation of personal and professional qualities; an attitude towards lack of initiative, infantilism, irresponsibility of representatives of the younger generation; shifting routine and meaningless types of work to them; low level of trust. *Conclusions.* In the labor market, not only discrimination against older age groups is manifested. Today, ageism is noticeable in relation to the younger generation. A demand is being formed for research into ageism in relation to the younger generation as a manifestation of a form of discrimination in the labor market.

Keywords: discrimination, labor market, ageism, younger generation, generational theory

For citation: Prokazina N.V., Yuhnevich Ya.A. The nature and features of ageism manifestation in relation to the younger generation in the labor market. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* = *University proceedings. Volga region. Social sciences*. 2024;(3):55–70. (In Russ.). doi: 10.21685/2072-3016-2024-3-5

Введение

Удовлетворение потребности в уважении и признании независимо от социально-демографических и социокультурных характеристик является

важной целью практически каждого современного человека. Сформирована установка, что принимать нужно все качества индивида, которые не нарушают чужих личных границ и законодательных норм. Однако больше всего в обществе должны приниматься те факторы, на которые человек просто не способен повлиять. Пол, физиологические особенности, национальность, расу и возраст нельзя выбрать и зафиксировать при рождении. Следовательно, нельзя сказать, что тот или иной вариант этих характеристик лучше или хуже или является более благоприятным для жизни. Принятие отличительных характеристик человека и/или социальных групп и, напротив, дискриминация человека и/или социальных групп выступают показателем, демонстрирующим цивилизованность и прогрессивность общества. Одним из оснований дискриминации в современном обществе в целом и на рынке труда в частности выступает дискриминация по возрасту – эйджизм. «Во всем мире эйджизм затрагивает миллиарды людей: исследования ВОЗ показывают, что каждый третий человек» сталкивался с возрастной дискриминацией [1].

В целом под дискриминацией труда следует понимать отношение работодателя к сотруднику/группе сотрудников в зависимости от социально-демографических признаков. Результаты исследования, проведенного в 2022 г. структурой «Зарплата.ру» (опрошено 1940 россиян), определили, что самый распространенный вид дискриминации на рабочем месте, которому подвержены множество участников опроса (37 %), – это *дискриминация по возрастному признаку, т.е. эйджизм* [2]. В исследовании 2023 г. специалисты этого же исследовательского центра («Зарплата.ру») пришли к выводу, что жители России часто сталкиваются с дискриминацией из-за своего возраста на рабочем месте. Более половины респондентов (56 %) отметили, что работодатели относятся к возрасту с предубеждением [3].

Существует укорененное представление о том, что чаще всего объектом возрастной дискриминации являются представители пожилого возраста. В многочисленных, в том числе зарубежных [4], исследованиях отмечается, что эйджизм достаточно распространен и в целом представляет достаточно серьезную угрозу для пожилых людей.

Однако существует и ряд работ, в которых поднимается проблема эйджизма в отношении молодого поколения, осуществляются попытки определить особенности его проявления, измерения, последствий и профилактики [5]. Так, по данным Harvard Business Review [6], молодые работники чаще сообщают о том, что сталкиваются с возрастной дискриминацией на работе, чем их коллеги среднего и старшего возраста.

Исследователи эйджизма в отношении молодого поколения отмечают, что в существующих теоретических и эмпирических разработках этой проблемы сегодня присутствует многообразие трактовок и понятий, ограниченное теоретическое обоснование этой проблемы.

Таким образом, исследование эйджизма в отношении молодого поколения как социального явления в современных условиях обусловлено двумя проблемными областями.

В онтологическом аспекте исследование эйджизма в отношении молодого поколения требует определения самого феномена, его последствий, рисков и профилактики. С точки зрения гносеологической прослеживается потребность в определении сущности и основных характеристик эйджизма в отношении молодого поколения, обосновании концептуальных основ исследования, выявлении его ключевых показателей и индикаторов.

Цель статьи – выявить сущностные характеристики и особенности проявления эйджизма в отношении молодого поколения на рынке труда.

Методы и методология

Выводы и положения, представленные в статье, основаны на анализе опубликованных теоретических и эмпирических источников.

Теоретическая база. Теории поколений Уильяма Штрауса и Нейла Ховуа [7] позволяет выделять социально-демографические группы, обладающие некоторыми общими характеристиками. Отличительными чертами, объединяющими представителей одного поколения и отличающими его от других, является не только одно возрастное *положение* в мировой истории. Ключевыми характеристиками выступают: *переживание и осмысление* одних и тех же исторических событий, *наличие общих верований и ощущение причастности* у представителей одной поколенческой группы. Для определения специфики восприятия целей, характера, условий труда и запросов к рабочему месту и социальному окружению теория поколений является одной из содержательных, позволяющих определить ключевые запросы и проблемные точки.

Эмпирическая база исследования.

1. Глобальный доклад о проблеме эйджизма [8], который располагает внушительной базой фактических данных, на которую он опирается.

2. Исследования всероссийских социологических центров и организаций. Исследования Фонда «Общественное мнение» «Дискриминация по возрасту» [9].

3. Пилотажное авторское исследование эйджизма в отношении молодого поколения, проведенное на базе Финансового университета в апреле – мае 2024 г. (пилотажный формат исследования позволил апробировать инструментарий, общенациональную модель и вдвинутые гипотезы).

Результаты

В научной литературе встречается большое количество концептуальных подходов и определений, раскрывающих социальную сущность дискриминации и одного из ее проявлений – эйджизма.

Множество исследователей изучали феномен возрастной дискриминации и формулировали его по-разному. Например, в работах А. Дж. Тракслера ключевой акцент сделан на «любом отношении, действии, институциональной структуре, подчиняющим человека или группу на основе их возраста» [8].

Тракслер убежден, что если акцентируются роли и модели поведения в соответствии с принадлежностью к возрасту, то это уже можно расценивать как признак эйджизма.

В исследованиях Б. Байзеуэя эйджизм представляется как сложное социальное явление, которое связано не только с дискриминационными практиками [8]. Возраст рассматривается как некоторый показатель, который разделяет общество на людей, на принадлежащих к желаемым и менее желаемым группам.

Концепция Б. Р. Леви описывает такие характеристики эйджизма, как самонаправленность, скрытый характер и дискриминация. Но подчеркивается, что присутствует минимальное осознание того, что в обществе прослеживается дискриминация по возрастному признаку, однако сам факт ее проявления существенно влияет на социальные контакты, связи и взаимодействия. Подход Б. Р. Леви позволяет рассматривать эйджизм как «социальное явление, включающее поведенческие и эмоциональные компоненты, основанные на возрастных этапах жизни человека» [8].

Анализ серии международных публикаций по проблемам эйджизма позволил определить ключевые направления исследований, представленные в серии международных обзоров. Основными из них в настоящее время выступают:

- «Систематический обзор существующих шкал эйджизма» [10];
- «Глобальное воздействие эйджизма на здоровье пожилых людей: систематический обзор» [11];
- «Детерминанты эйджизма в отношении пожилых людей: систематический обзор» [12];
- «Меры по снижению эйджизма в отношении пожилых людей: систематический обзор и метаанализ» [14].

Анализ результатов эмпирических исследований показывает, что, несмотря на широкую распространенность темы, эйджизм к людям пожилого возраста рассматривается в Европе и Америке намного чаще, чем проявление эйджизма к молодым. Стоит также отметить, что и в России дискриминация пожилых обсуждается больше, чем возрастная дискриминация молодежи. Хотя, если обратить внимание на схему (рис. 1), можно заметить, что Россия вообще относится к тем странам, где распространенность эйджистских установок и стереотипов определяется как низкая.

В Европе (единственном регионе, по которому доступны данные об эйджизме для каждой возрастной группы) каждый третий сталкивался с данным социальным явлением. В европейских странах молодежь чаще сообщает об эйджизме, чем представители других возрастных групп.

Анализ перечисленных публикаций и эмпирических исследований свидетельствует о том, что сегодня можно говорить о двух ключевых ограничениях, снижающих объективность данных исследуемой темы: во-первых, существенный акцент на исследовании проблемы в развитых странах; во-вторых, ключевое внимание на проявлениях эйджизма в отношении пожилых, а не молодых людей.

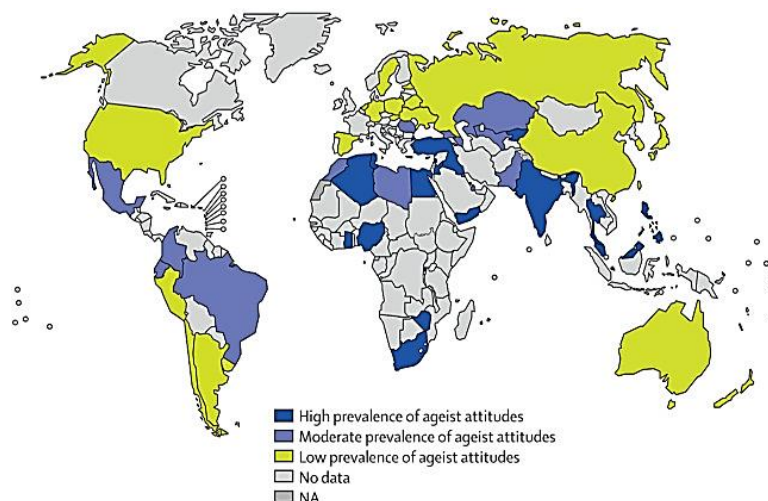


Рис. 1. Страны с низким, средним и высоким уровнем эйджистского отношения к пожилым людям [8]

Результаты пилотажного исследования, проведенного на базе Финансового университета в апреле – мае 2024 г., среди студентов, имеющих опыт работы (молодых сотрудников), позволили сделать несколько выводов, демонстрирующих актуальность, востребованность и возможные направления исследования этой темы в условиях дефицита трудовых ресурсов.

Вывод 1. Опыт столкновения с возрастной дискриминацией был у незначительной части студенческой молодежи, имеющей опыт работы. Так, большинство респондентов – 48,1 % – выбрали категоричный вариант «нет». Положительный вариант ответа «да» выбрали 8,9 %, а вариант «скорее да, чем нет» – 13,9 % опрошенных (рис. 2).



Рис. 2. Наличие возрастной дискриминации по оценкам молодых сотрудников

Вывод 2. Проявляется существенная разница в выполнении функциональных и рутинных задач у представителей молодежи и других сотрудников. У респондентов уточнялось наличие предвзятого отношения со стороны старших коллег; наличие негативного отношения, не связанного с деловыми качествами молодого специалиста; устанавливалось наличие неконструктивной критики со стороны пожилых коллег, а также выявлялась частота возложения рутинных задач на представителей молодежи. Большинство респондентов (62,1 %) сталкивались с непропорциональным возложением рутинных задач (рис. 3).



Рис. 3. Опыт столкновения с непропорциональным возложением рутинных задач у молодых сотрудников (разработан авторами)

Вывод 3. В молодежной среде отсутствует системное представление об эйджизме и формах его проявления. Не все респонденты знакомы с формами проявления возрастной дискриминации, однако 65,8 % знакомы с термином «эйджизм», обозначающим возрастную дискриминацию (рис. 4).



Рис. 4. Степень осведомленности молодых сотрудников о понятии «эйджизм» (разработан авторами)

Результаты пилотажного исследования демонстрируют актуальность, востребованность и возможные направления исследования этой темы, приобретающей особую значимость в условиях дефицита трудовых ресурсов.

Обсуждения

Взаимоотношения молодых и пожилых людей во все исторические периоды и в совершенно разных социальных системах определялись нарративами отношения общества к молодежи. Например, нарратив «молодежь как проблема», «молодежь как надежда» или просто нарратив зависти к молодежи.

Одной из теорий, которую можно использовать для понимания формирования предрассудков и стереотипов, является теория поколений Уильяма Штрауса и Нейла Хоува. Исследователи считают, что социальное поколение представляет собой определенную совокупность людей, рождающуюся каждые 20–25 лет. Кажется, что этот временной промежуток не отличается своей длительностью, но, несмотря на это, мировоззренческие ценности одних могут совершенно расходиться с установками и целями других. Стоит заметить, что это и будет являться основной причиной возрастной дискриминации.

В теории Штрауса – Хоува отмечается, что каждое социальное поколение, появляющееся на свет раз в четверть века, обладает тремя общими критериями. Люди, принадлежащие к одному и тому же поколению, занимают одно и то же *возрастное положение* в мировой истории. Одно возрастное положение подразумевает *переживание и осмысление одних и тех же исторических событий*, при учете нахождения в них группы людей в одном и том же возрасте. Вторым критерием являются те *общие верования*, которые характерны для того или иного поколения. Третьим поколенческим критерием являются те *ощущения причастности*, которые каждый член социального поколения испытывает по отношению к нему.

Основная задача теории поколений состоит именно в объяснении причин недопонимания между людьми с существенной разницей в возрасте. Кроме того, теория Штрауса – Хоува раскрывает способы взаимодействия и общения с каждым из них. Теория ставит своей главной целью помощь людям из разных поколений, ведь улучшение взаимопонимания между ними является залогом качественного функционирования общества во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в рабочей среде.

В России на сегодняшний момент самыми старшими представителями данной типологизации является поколение победителей, состоящее из людей, родившихся в период с 1901 по 1922 г. На рынке труда встречаются и пересекаются интересы «беби-бумеров» (1943–1964), поколения X (1965–1982), поколения Y (1983–2000), поколения Z (2001–2010), поколения ALPHA (2011 – настоящее время).

Рассмотрим применение теории в реальной жизни, в рамках рабочей среды молодых специалистов. По данным исследования, проведенного Millennial Branding, ценности и трудовые установки представителей поколений X, Y, Z существенно отличаются друг от друга [13].

Поколенческие различия демонстрируют, что представители разных поколений X, Y, и Z по-разному видят для себя и идеал работы, и условия труда и в целом обладают отличным от других поколений набором профессиональных качеств. Поэтому можно утверждать, что эйджизм как возрастная дискриминация возникает вследствие сформированного предвзятого отношения к представителям других социально-демографических групп, отличающихся по ценностям, смыслам и паттернам поведения (табл. 1).

Таблица 1

Ценности и трудовые установки представителей поколения X, Y, Z
(разработана авторами)

Поколение X (1965–1982)	Поколение Y (1983–2000)	Поколение Z (2001–2010)
– Трудоголизм – Индивидуализм – Способность к конкуренции – Стремление к профессиональному росту – Экономичность – Прагматизм – Самообразование – Ориентация на карьеру	– Свобода в выборе – Широкие интересы – Высокая компьютерная грамотность – Отсутствие шаблонного подхода к деятельности – Быстрая успешная карьера	– Свободное общение – Стремление к постоянному обучению и самообразованию – Креативность – Ориентация на важные и интересные проекты – Нестандартный подход к выполнению задач

Примечание. Временные рамки могут немного варьироваться в зависимости от источников.

Основой проявления возрастной дискриминации являются устоявшиеся возрастные стереотипы. Например, поколение X может считать поколение Z безынициативными и ленивыми работниками, в то время как его представители просто ждут возможности поработать в важных, интересных и необходимых для общества проектах, а не растрачивать свои силы на каждое предложение. Молодые сотрудники очень ценят свое ментальное здоровье, поэтому не готовы «распыляться» на многочисленные задачи и непонятные проекты.

В Глобальном докладе о проблеме эйджизма указывается на совокупность трех его составляющих: дискриминации, стереотипов, предрассудков.

Эйджизм – это *дискриминация*, ведь множество людей ежедневно чувствуют к себе негативное отношение со стороны родственников, коллег, работников сферы услуг; предвзятость и даже подвергаются насилию, как моральному, так и физическому, исключительно из-за их возраста.

Эйджизм – это *стереотипы*, ведь с раннего детства люди улавливают от окружающих сигналы о характерных для их культуры стереотипах, которые вскоре усваиваются детьми в процессе становления их личности. По мере взросления люди руководствуются внедренными и навязанными в их детстве стереотипами, что может приводить к определенным типологизиро-

ванным умозаключениям по отношению к другим людям разных возрастов и, конечно, в первую очередь по отношению к себе.

Эйджизм – это *предрассудки*, ведь именно предрассудками являются те суждения, которые были усвоены некритически, без размышления. Предрассудки представляют собой те негативные мнения о человеке (социальной группе), которые формируются не в процессе знакомства, а до него. Суждения, не имеющие логически верных и разумных оснований, как раз входят в основу дискриминационной практики (рис. 5).

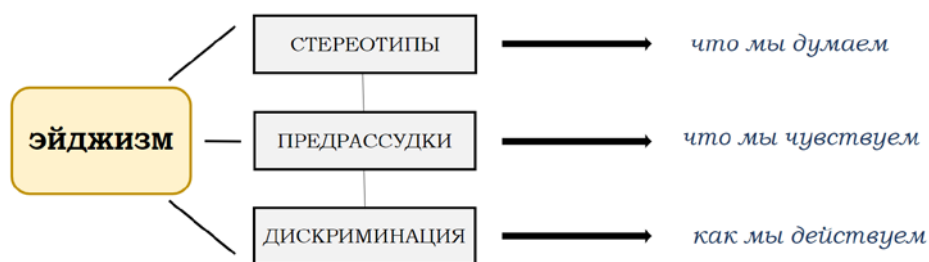


Рис. 5. Три составляющие эйджизма (разработан авторами)

Для понимания механизма формирования эйджизма обратимся к классической работе Уолтера Липпмана «Общественное мнение» [14]. Американский социолог утверждает, что стереотипный характер носит абсолютное большинство человеческих знаний и представлений о мире, в том числе и те сформировавшиеся представления об обществе, которые есть у каждого индивида. Стереотипы выступают как некие шаблоны, схемы, планы субъективной интерпретации опыта. Именно стереотипы помогают людям ориентироваться в окружающем нас мире и адаптироваться к нему. Стереотипы буквально организуют взаимодействия человека с внешней средой, выполняя важнейшие функции «экономии мышления» и психологической защиты.

Стереотипы в огромном множестве происходящих ситуаций позволяют думать и поступать «по скрипту». В переводе с английского слово script означает сценарий, в русском же языке это слово подразумевает под собой точную схему чего-либо, позволяющую человеку без раздумий выполнять определенный набор команд. В то же время стереотипы практически полностью избавляют человека от ощущения тотальной неизвестности. В условиях неопределенности и непредсказуемости событий современного мира стереотипы поддерживают иллюзорную устойчивость картины взглядов того или иного человека.

Стереотип – это устойчивый упрощенный образ социальной группы или явления, который не основывается на личном опыте, а перенимается извне.

Социальный стереотип – стандартизированный, устойчивый, эмоционально насыщенный, ценностно определенный образ, представление о социальном объекте [15].

Возрастной стереотип – один из видов социальных стереотипов, которые отражают устойчивые содержательные и оценочные характеристики восприятия возрастными группами собственной и других возрастных групп и являются содержанием возрастных идентификаций [16].

Таким образом, проявление возрастной дискриминации (эйджизма) можно объяснить действием возрастных стереотипов, непрерывно появляющихся и конструируемых в обществе.

Первоначально формируется социальный стереотип, который представляет собой стандартизированный и эмоционально насыщенный образ о социальном объекте. Затем социальный стереотип подразделяется на множество видов и порождает в том числе возрастной стереотип, который отражает устойчивые содержательные и оценочные характеристики восприятия возрастными группами собственной и других возрастных групп. Именно благодаря сложившимся возрастным стереотипам возрастная дискриминация получает свое развитие.

Можно выделить факторы, которые прямо или косвенно купируют описываемое явление на рабочем месте. Например, если представители разных поколений будут проявлять толерантность к сотрудникам других возрастных групп, будут конструктивно принимать и понимать их точку зрения, то возрастная дискриминация будет постепенно сходить на нет. И напротив, есть ряд факторов, которые порождают и провоцируют появление эйджизма в производственной сфере. К ним можно отнести следующие: искусственные барьеры и препятствия при трудоустройстве исключительно из-за возраста; проявление психологических проблем, связанных с проявлениями эйджизма, направленного на самого себя; нераскрытие потенциала и возможностей вследствие сформировавшихся возрастных предрассудков и стереотипов (рис. 6).



Рис. 6. Возрастная дискриминация как следствие действия возрастных стереотипов (разработан авторами)

На основе теоретических положений, изложенных выше и связанных с тем, что эйджизм как возрастная дискриминация является следствием господствующих в обществе предрассудков и стереотипов, сформирована модель взаимовлияния возрастных стереотипов и возрастной дискриминации.

Возрастные стереотипы выражаются в убеждениях представителей среднего и старшего поколения в незрелости молодежи, в их безынициативности, инфантильности, безответственности, нестабильности; в нехватке опыта и профессиональных компетенций. В свою очередь возрастная дискриминация проявляется в восприятии молодого поколения как некомпетентных сотрудников и, как следствие, проявляется в непропорциональном возложении рутинных задач на сотрудников – представителей молодого поколения, в заранее предвзятом отношении со стороны старших коллег.

Результаты исследований и анализ теоретических работ позволяют сделать вывод о том, что сегодня проявляется определенное взаимовлияние: чем больше возрастных стереотипов, тем больше проявление возрастной дискриминации. И напротив, чем больше проявляется возрастная дискриминация, тем больше у общества сформировано возрастных стереотипов (рис. 7).

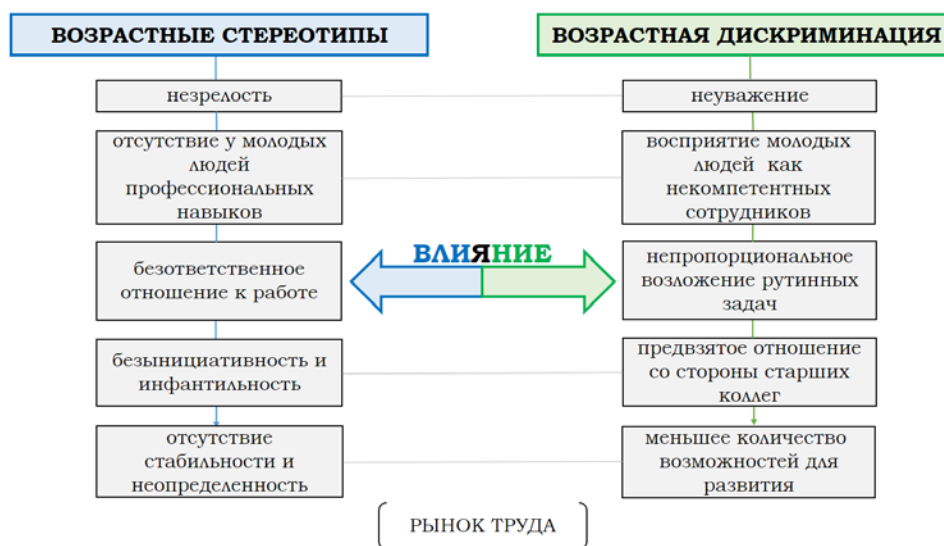


Рис. 6. Модель взаимовлияния возрастных стереотипов и возрастной дискриминации (разработан авторами)

Заключение

Исследование вопросов дискриминации является достаточно проблематичным, так как, с одной стороны, не ведется системный сбор официальных статистических данных о разных формах их проявления на рынке труда, с другой стороны, незначительное количество судебных решений по теме дискриминации свидетельствует о том, что эта проблема скорее носит

латентный характер. Исследование проблем дискриминации на рынке труда с позиции социологического анализа [17] позволяет оценить реальный характер, масштабы и особенности проявления дискриминации на рынке труда. Проблема возрастной дискриминации и эйджизма рассматривается в различных источниках, где практически всегда в качестве дискриминируемой группы выделяют пожилых людей, что не всегда объективно отражает социальную реальность. Однако сегодня на рынке труда проявляется не только дискриминация старших возрастных групп (лиц предпенсионного и пенсионного возраста) – отчетливо прослеживается проявление эйджизма в отношении молодого поколения.

Сущностными характеристиками проявления эйджизма в отношении молодого поколения являются: неуважительное отношение со стороны старших коллег; неверие в сформированность личностных и профессиональных качеств; установка на безынициативность, инфантильность, безответственность представителей молодого поколения; перекладывание на них рутинных и несодержательных видов работ; низкий уровень доверия [18].

Полученные выводы определяют новые направления в исследовании эйджизма в отношении молодого поколения как проявления формы дискриминации на рынке труда. Результаты апробации авторского инструментария в проведенном пилотажном исследовании позволяют уточнить гипотезы и разработать более корректную операциональную модель для изучения эйджизма с учетом российской специфики.

Список литературы

1. Ageism: a social determinant of health that has come of age // The Lancet. URL: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)00524-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)00524-9/fulltext)
2. Эйджизм и сексизм: россияне признались, какой дискриминации подвергаются на работе // Зарплата. Журнал. URL: <https://www.journal.zarplata.ru/what-kind-of-discrimination-is-experienced-in-the-workplace/>
3. Россияне на работе чаще всего сталкиваются с дискриминацией по возрасту // Газета.ру. Новости. URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/09/13/21276866.shtml?updated>
4. Marques S., Mariano J., Mendonça J., De Tavernier W., Hess M., Naegle L., Peixeiro F., Martins D. Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review // Int J Environ Res Public Health. 2020. № 17 (7). P. 2560. doi: 10.3390/ijerph17072560. PMID: 32276489; PMCID: PMC7178234
5. De la Fuente-Núñez V., Cohn-Schwartz E., Roy S., Ayalon L. Scoping Review on Ageism against Younger Populations // Int J Environ Res Public Health. 2021. № 18 (8). P. 3988. doi: 10.3390/ijerph18083988. PMID: 33920114; PMCID: PMC8069403
6. Harnessing the Power of Age Diversity // Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2022/03/harnessing-the-power-of-age-diversity>
7. Шишкунова В. А. Теория поколения: понятие и характеристика // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. № 13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pokoleniya-ponyatie-i-harakteristika> (дата обращения: 09.06.2024).

8. Global report on ageism // World Health Organization. URL: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (дата обращения: 03.07.2024).
9. Дискриминация по возрасту // Фонд «Общественное мнение». 2020. 29 октября. URL: <https://fom.ru/TSennosti/14482>
10. Калабина Е. Г., Газизова М. Р. Эйджизм: основные направления исследований в современных условиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2021. № 56. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eydzhizm-osnovnye-napravleniya-issledovaniy-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 21.04.2024).
11. Ayalon L., Dolberg P., Mikulionienė S., Perek-Białas J., Rapolienė G., Stypinska J., Willińska M., de la Fuente-Núñez V. A systematic review of existing ageism scales // Ageing Res Rev. 2019. № 54. P.100 919. doi: 10.1016/j.arr.2019.100919. PMID: 31228647; PMCID: PMC6745621
12. Chang E.-S., Kanno S., Levy S., Wang S.-Y., Lee J. E., Levy B. R. (2020) Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review // PLoS ONE. 2020. № 15 (1). P. e0220857. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220857>
13. RJ Millennial Branding. URL: <https://rjmillennialbranding.com/>
14. Липпман У. Общественное мнение / пер. с англ. Т. В. Барчуновой ; под ред. К. А. Левинсон, К. В. Петренко. М. : Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. 384 с.
15. Щекотихина И. Н. Стереотип: аспекты и перспективы исследования // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. 2008. № 5 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stereotip-aspekty-i-perspektivy-issledovaniya> (дата обращения: 26.04.2024).
16. Микляева А. В. Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен : монография. СПб. : Речь, 2009. 160 с.
17. Проказина Н. В. «Социологическая культура». К вопросу о содержании и интерпретации понятия // Социологические исследования. 2011. № 3 (323). С. 103–107.
18. Рожкова Л. В., Дубина А. Ш., Воробьев В. П. Отношение к труду и трудовые установки молодежи в современных условиях // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2023. № 2. С. 116–126. doi: 10.21685/2072-3016-2023-2-11

References

1. Ageism: a social determinant of health that has come of age. *The Lancet*. Available at: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)00524-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)00524-9/fulltext)
2. Ageism and sexism: Russians admit to the discrimination they face at work. *Zarplata. Zhurnal = Salary. Magazine*. (In Russ.). Available at: <https://www.journal.zarplata.ru/what-kind-of-discrimination-is-experienced-in-the-workplace/>
3. Russians most often face age discrimination at work. *Gazeta.ru. Novosti = Gazeta.ru. News*. (In Russ.). Available at: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/09/13/21276866.shtml?updated>
4. Marques S., Mariano J., Mendonça J., De Tavernier W., Hess M., Naegle L., Peixeiro F., Martins D. Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;(17):2560. doi: 10.3390/ijerph17072560. PMID: 32276489; PMCID: PMC7178234

5. De la Fuente-Núñez V., Cohn-Schwartz E., Roy S., Ayalon L. Scoping Review on Ageism against Younger Populations. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;(18):3988. doi: 10.3390/ijerph18083988. PMID: 33920114; PMCID: PMC8069403
6. Harnessing the Power of Age Diversity. *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org/2022/03/harnessing-the-power-of-age-diversity>
7. Shishkunova V.A. Generation theory: concept and characteristics. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavtiki = Current issues in aviation and astronautics*. 2017;(13). (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pokoleniya-ponyatie-i-harakteristika> (accessed 09.06.2024).
8. Global report on ageism. *World Health Organization*. Available at: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (accessed 03.07.2024).
9. Age discrimination. *Fond «Obshchestvennoe mnenie» = Public Opinion Foundation*. 2020;29 October. (In Russ.). Available at: <https://fom.ru/TSennosti/14482>
10. Kalabina E.G., Gazizova M.R. Ageism: main directions of research in modern conditions. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Bulletin of Tomsk State University. Economics*. 2021;(56). (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/eydzhizm-osnovnye-napravleniya-issledovaniy-v-sovremennyh-usloviyah> (accessed 21.04.2024).
11. Ayalon L., Dolberg P., Mikulionienė S., Perek-Białas J., Rapolienė G., Stypinska J., Willińska M., de la Fuente-Núñez V. A systematic review of existing ageism scales. *Ageing Res Rev*. 2019;(54):100–919. doi: 10.1016/j.arr.2019.100919. PMID: 31228647; PMCID: PMC6745621
12. Chang E.-S., Kanno S., Levy S., Wang S.-Y., Lee J.E., Levy B.R. Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review. *PLoS ONE*. 2020;(15):e0220857. Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220857>
13. *RJ Millennial Branding*. Available at: <https://rjmillennialbranding.com/>
14. Lippman U. *Obshchestvennoe mnenie = Public opinion*. Translated from the English by T.V. Barchunova; edited by K.A. Levinson, K.V. Petrenko. Moscow: Institut Fonda «Obshchestvennoe mnenie», 2004:384. (In Russ.)
15. Shchekotikhina I.N. Stereotype: aspects and prospects of research. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina = Bulletin of Leningrad State University named after A.S. Pushkin*. 2008;(5). (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/stereotip-aspekty-i-perspektivy-issledovaniya> (accessed 26.04.2024).
16. Miklyaeva A.V. *Vozrastnaya diskriminatsiya kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen: monografiya = Age discrimination as a socio-psychological phenomenon: monograph*. Saint Petersburg: Rech', 2009:160. (In Russ.)
17. Prokazina N.V. "Sociological Culture". On the Content and Interpretation of the Concept. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological researches*. 2011;(3):103–107. (In Russ.)
18. Rozhkova L.V., Dubina A.Sh., Vorob'ev V.P. Attitude to work and work attitudes of young people in modern conditions. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki = University proceedings. Volga region. Social sciences*. 2023;(2):116–126. (In Russ.). doi: 10.21685/2072-3016-2023-2-11

Информация об авторах / Information about the authors

Наталья Васильевна Проказина

доктор социологических наук,
профессор, профессор кафедры
социологии, Финансовый университет
при Правительстве Российской
Федерации (Россия, г. Москва,
Ленинградский пр-кт, 49/2);
профессор кафедры социологии
и социальных технологий,
Среднерусский институт управления –
филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской
Федерации (Россия, г. Орел,
ул. Октябрьская, 12)

E-mail: nvprokazina@mail.ru

Natalia V. Prokazina

Doctor of sociological sciences, professor,
professor of the sub-department
of sociology, Financial
University under the Government
of the Russian Federation
(49/2 Leningradskiy avenue, Moscow,
Russia); professor of the sub-department
of sociology and social technologies,
Central Russian Institute of Management –
branch of the Russian Presidential
Academy of National Economy and Public
Administration (12 Oktyabrskaya street,
Orel, Russia)

Яна Александровна Юхневич

студентка, Финансовый университет
при Правительстве Российской
Федерации (Россия, г. Москва,
Ленинградский пр-кт, 49/2)

E-mail: yuuhnevich@mail.ru

Yana A. Yukhnevich

Student, Financial University under
the Government of the Russian
Federation (49/2 Leningradskiy avenue,
Moscow, Russia)

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов / The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию / Received 20.12.2023

Поступила после рецензирования и доработки / Revised 11.01.2024

Принята к публикации / Accepted 26.02.2024