

Эйджизм в современных российских организациях: практики и социальные последствия

Научный руководитель – Маркеева Анна Валерьевна

Приходько Мария Алексеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: mashaprich18@gmail.com

Современный российский рынок труда демонстрирует уникальную ситуацию: на нем одновременно представлено четыре поколения - от молодежи до работников пенсионного возраста. Такой разновозрастной состав рабочей силы способствует усилению ряда дискриминаций при найме и карьерном продвижении. Согласно данным HeadHunter, сложности с трудоустройством испытывают 80% пенсионеров, при этом 30% работодателей не рассматривают кандидатов пенсионного возраста [1]. Одновременно молодые специалисты сталкиваются с занижением зарплатных ожиданий под предлогом отсутствия опыта.

Эйджизм - термин, введенный Р. Батлером в 1969 г. для обозначения дискриминации по возрастному признаку [2], сегодня приобретает новые черты. Всемирная организация здравоохранения определяет эйджизм как стереотипы (то, как мы думаем), предрассудки (то, что мы чувствуем) и дискриминацию (то, как мы действуем), направленные на людей по признаку их возраста [4]. Исследователи выделяют микроуровень, мезоуровень и макроуровень проявления эйджизма [3].

Эмпирической базой для изучения практик проявления эйджизма и отношения к ним работников разных возрастов стали 6 полуструктурированных интервью с респондентами двух возрастных групп (до 30 лет и старше 45 лет). Для исследования были отобраны информанты, как столкнувшиеся с эйджизмом, так и осведомленные о проблеме, включая HR-специалистов. В ходе исследования было выявлено, что эйджизм представляет собой двустороннее системное явление: дискриминационные установки направлены как в сторону старших, так и младших сотрудников. Молодые специалисты сталкиваются со стереотипами о незрелости и непостоянстве, что часто способствует снижению зарплат. Соискатели 45+ сталкиваются с опасениями работодателей относительно близости пенсионного возраста и цифрового разрыва, при этом подчеркивают приоритет навыков над возрастом. Цифровой разрыв предстает как комплекс взаимных стереотипов. Молодежь позиционирует себя как агентов цифровизации, старшее поколение отвергает стереотип о неспособности к обучению. Продуктивный взгляд виден в сочетании «цифрового» мышления молодежи и «процессного» знания старших.

В ходе исследования выявлен негативный эффект воспроизводства стереотипов у молодых HR-специалистов.

Наставнические практики выступают одним из ключевых механизмом преодоления эйджизма. Информанты выделяют симбиоз опыта и энергии как главное преимущество разновозрастных коллективов. Особого внимания заслуживает практика взаимного наставничества коллег различных возрастов. Касаясь вопроса активного решения проблемы эйджизма на рынке труда большинство информантов высказалось против вмешательства, аргументируя это способностью рынка к саморегуляции. Молодые HR-специалисты полагают, что вмешательство станет актуальным лишь при достижении «критической массы» проблемы: «когда у всех компаний пойдут убытки из-за неэффективных сотрудников,

тогда имеет смысл что-то менять». Те, кто допускает регулирование, видят его исключительно на корпоративном уровне, с учетом специфики конкретной компании.

Таким образом, эйджизм в российских организациях воспроизводится через взаимные стереотипы поколений, закрепляясь в кадровых практиках найма, развития и увольнения. Цифровой разрыв может как усиливать предубеждения, так и становиться основой для сотрудничества при выстраивании эффективной коммуникации. Наставничество выступает действенным инструментом интеграции поколений. Рыночные механизмы остаются основным регулятором проблемы, что ставит вопрос о границах саморегуляции и возможностях корпоративной политики в преодолении возрастной дискриминации.

Источники и литература

- 1) Служба исследований HeadHunter. Трудоустройство и занятость пенсионеров : [Электронный ресурс]. – URL: <https://hhcdn.ru/file/16912628.pdf> (дата обращения 01.03.2026).
- 2) Butler R. N. Age-ism: Another form of bigotry // The Gerontologist. 1969. Vol. 9. P. 243–246.
- 3) Iversen T. N., Larsen L., Solem P. E. A conceptual analysis of Ageism // Nordic Psychology. – 2009. – Vol. 61, no. 3. – P. 4-22.
- 4) World Health Organization. Global report on ageism, 2021: [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (дата обращения 01.03.2026).