



## ПОКОЛЕНЧЕСКОЕ НЕРАВЕНСТВО В ВУЗЕ КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Гарольд Ефимович Зборовский<sup>1</sup>

Полина Анатольевна Амбарова<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Уральский федеральный университет имени  
первого Президента России Б. Н. Ельцина,  
Екатеринбург, Россия

<sup>1</sup>[garoldzborovsky@gmail.com](mailto:garoldzborovsky@gmail.com),

ORCID 0000-0001-8153-0561

<sup>2</sup>[borges75@mail.ru](mailto:borges75@mail.ru),

ORCID 0000-0003-3613-4003

**Для цитирования:** Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Поколенческое неравенство в вузе как социологическая проблема // Социологическая наука и социальная практика. 2026. Т. 14, № 3. С. 202–226. DOI 10.19181/snsp.2026.14.3.10. EDN KUWAVK.

**Аннотация.** В контексте проблемы социального неравенства в высшем образовании рассматривается вопрос о проявлениях поколенческого неравенства в вузовских образовательных общностях. Предпосылками этого вида неравенства может выступать усиление поколенческих различий и поколенческой неоднородности внутри студенчества, научно-педагогического и административно-управленческого сообществ вуза, а триггерами – изменение институциональных требований к поколенческо-возрастным параметрам. В качестве теоретической основы анализа поколенческих отношений образовательных общностей предлагается система взаимосвязанных понятий – поколенческих различий, поколенческой неоднородности и поколенческого неравенства. Важное значение для исследования социального неравенства в университетском сообществе имеет его этическое измерение, оно определяет восприятие поколенческого неравенства вузовскими общностями как справедливого или несправедливого. На основе результатов авторских исследований высшего образования, реализованных в рамках поколенческого подхода в 2020 и 2025–2026 годах, рассматриваются различия и неоднородность поколенческих общностей студенчества, научно-педагогических и административно-управленческих работников. Установлено, что поколенческое многообразие, имеющее горизонтальный характер, отражает основное состояние «поколенческого уклада» современных вузов, однако в научно-педагогическом и административно-управленческом сообществах стали проявляться признаки поколенческого неравенства. На основе эмпирических данных показано восприятие представителями университетского сообщества неравного доступа разных поколений к организационным и институциональным ресурсам, необходимым для профессиональной деятельности. В качестве маркера неравенства также выступает управленческая оценка разной значимости поколений, неадекватная их вкладу в общие результаты деятельности вуза. В качестве особого проявления поколенческого неравенства аргументируется

© Зборовский Г. Е., 2026

© Амбарова П. А., 2026

эйджизм и его разновидность – янгизм. Большинство проявлений поколенческого неравенства в вузе оцениваются представителями университетского сообщества как несправедливые и обусловленные институциональной политикой в высшем образовании. Результаты исследования подтверждают латентный характер поколенческого неравенства в образовательных общностях. Установлено, что, в отличие от зарубежных университетов, для которых проблема поколенческого неравенства также актуальна, поколенческое неравенство не характерно для российского студенчества, поколения которого разведены по разным сегментам высшего образования. В «Заключении» обосновывается, что поколенческое неравенство образовательных общностей представляет собой новую, мало разработанную предметную зону социологии высшего образования и вносит вклад в поколенческие исследования российской высшей школы.

**Ключевые слова:** высшее образование, студенты, научно-педагогические работники, административно-управленческие работники вузов, поколенческие общности, поколенческие различия, поколенческая неоднородность, поколенческое неравенство в вузе, эйджизм, янгизм

**Благодарности.** Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 25-18-00206 (URL: <https://rscf.ru/project/25-18-00206/>). Авторы также благодарят коллег, участвовавших в обсуждении идей этой статьи.

## Введение

В одной из ранних своих работ П. А. Сорокин подчеркнул, что неравенство – неотъемлемая черта любого общества [1]. Он сделал вывод о том, что никакого социального равенства достичь не удастся в исторически обозримом будущем, поскольку его обеспечение требует уничтожения всех видов социального расслоения, а это невозможно. По-видимому, этот тезис П. А. Сорокина справедлив и в отношении образования.

Социальное неравенство в образовании признаётся социологами проблемой универсальной для разных стран, уровней образования и сквозной для всех исторических этапов развития общества [2; 3; 4; 5; 6]. Снижение уровня неравенства в образовании признано одной из ключевых задач образовательной политики государства [7; 8]. Тем не менее разные виды социального неравенства (гендерное, территориальное, поселенческое и др.) характеризуют современное высшее образование, в том числе и в России [9; 10; 11; 12].

В контексте дискуссии о непрерывном образовании и образовании для взрослых актуализируется вопрос о возрастных и поколенческих различиях в высшей школе, проявляющихся в моделях образовательного выбора [13], вовлечённости различных поколенческих и возрастных групп в формальное высшее образование [14], доступности высшего образования для молодых (до 30 лет) и зрелых (старше 30 лет) людей [11; 15]. В научной и общественной дискуссии ставится также вопрос о признаках эйджизма в российских вузах [16]<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Назайкинская О. Эйджизм в университетах: традиция или атавизм? // Сколково : сайт. 11.03.2026. URL: <https://www.skolkovo.ru/expert-opinions/ejdzhizm-v-universitetah-tradiciya-ili-atavizm/> (дата обращения: 04.04.2026).

На пересечении внимания к проблеме социального неравенства в высшей школе и интереса к поколенческой проблематике в ней, по всей видимости, сегодня формируется исследовательский фокус на вопросах поколенческого неравенства в вузах. В этом проявляется тенденция отражения высшей школой всех противоречий современного общества, в том числе связанных с феноменом поколенческого неравенства [17; 18; 19].

Социальную структуру современного вуза можно рассматривать в двух взаимопересекающихся измерениях – общностном и поколенческом. С одной стороны, её ключевыми элементами являются три образовательных общности – студенты, научно-педагогические и административно-управленческие работники (НПР и АУР). С другой стороны, все вузовские общности имеют три поколения – молодое, среднее и старшее, которые в своей совокупности образуют поколенческую структуру вуза. Сложное поколенческое «устройство» современного вуза<sup>1</sup> отражает межпоколенческие противоречия, различия и расколы, характерные для общества в целом, что может служить предпосылкой возникновения поколенческого неравенства в вузе. В то же время высшая школа представляет собой относительно автономную подсистему общества, и целесообразно предположить, что в ней поколенческие противоречия могут приобретать специфический характер, в том числе усиливаться или сглаживаться.

В связи с выдвинутыми предположениями в статье предлагается обсудить феномен поколенческого неравенства в вузе. Объектом нашего исследования являются поколения вузовских образовательных общностей (студентов, НПР и АУР). Предметом выступает поколенческое неравенство вузовских общностей. Цель состоит в обосновании признаков и причин поколенческого неравенства вузовских образовательных общностей.

### Эмпирическая база

Статья основана на результатах нескольких авторских исследований, реализованных в рамках поколенческого подхода в 2020 и 2025–2026 годах. Основной массив эмпирических данных был получен в рамках проекта РНФ «Межпоколенческие и внутривузовские взаимодействия в российском университетском сообществе XXI в.: от кризиса к консенсусу»<sup>2</sup>. Исследование было реализовано в два этапа. На первом этапе (в мае – сентябре 2025 г.) были проведены полуструктурированные интервью, сфокусированные на взаимодействии поколений в университетском сообществе. Информантами выступили

---

<sup>1</sup> Вопреки сложившемуся стереотипу, что студенчество представляет собой исключительно молодое поколение, сегодня можно говорить о трёхпоколенческой структуре студенчества. Молодое поколение (до 24 лет включительно) российского студенчества составляет около 72%, среднее (от 25 до 34 лет включительно) – около 20%, старшее (от 35 лет) – примерно 8%.

<sup>2</sup> Проект выполняется научным коллективом в составе: Г. Е. Зборовский (рук.), П. А. Амбарова, Н. Б. Костина, Д. Ю. Нархов, Н. В. Шаброва, А. А. Дроздова, Е. В. Кеммет, С. А. Егорова, В. Р. Нопина, П. Э. Новосёлова.

НПР и АУР вузов Уральского федерального округа ( $n = 41$ ). Критериями отбора НПР ( $n = 20$ ) выступали: работа в вузе, расположенном в регионе УрФО<sup>1</sup>, тип вуза<sup>2</sup>, научная специальность<sup>3</sup>. Отбор АУР ( $n = 21$ ) был осуществлён по тем же критериям: работа в вузе, расположенном в макрорегионе<sup>4</sup>, тип вуза<sup>5</sup>, позиция в системе управления (уровень управления)<sup>6</sup>. Количественные параметры выборки определялись моментом получения повторяющейся информации. Гайд включал в себя блоки вопросов, нацеленные на выявление проблем межпоколенческих взаимодействий в общностях НПР и АУР, а также возможностей регулирования межпоколенческих взаимодействий в вузах.

На втором этапе проекта (февраль – апрель 2026 г.) в вузах УрФО были проведены массовые опросы студентов и НПР, а также структурированные интервью с АУР. Опрос студентов был проведён с использованием онлайн-сервиса Яндекс-формы ( $n = 3\,049$ ), предельная ошибка не превышала 2%. Реализован квотный отбор по двум независимым критериям: обучение в вузе, расположенном в регионе УрФО, и возраст (поколение). Квоты рассчитаны на основе данных статистики о численности студентов вузов.

Опрос НПР был проведён с использованием онлайн-сервиса Яндекс-формы ( $n = 1\,513$ ), предельная ошибка не превышала 2,5%. Реализован квотный отбор по двум независимым критериям: работа в вузе, расположенном в регионе

<sup>1</sup> Количество опрошенных НПР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Распределение информантов по регионам: Свердловская область – 9 чел., Челябинская область – 6 чел., Тюменская область – 2 чел., ХМАО – 2 чел., Курганская область – 1 чел. НПР из ЯНАО не вошли в выборку, поскольку в регионе отсутствуют самостоятельные вузы.

<sup>2</sup> Был применён стихийный гнездовой отбор вузов разных типов (с особым статусом – федеральный, национальный исследовательский, опорный университет, университет – участник программы «Приоритет-2030»; без особого статуса – остальные). Распределение информантов по типу вуза: НПР из вузов с особым статусом – 10 чел., НПР из вузов без особого статуса – 10 чел.

<sup>3</sup> Был использован укрупнённый подход к научной специальности (дисциплинарному профилю) НПР (социально-гуманитарный и естественно-технический). Распределение информантов по дисциплинарному профилю: социально-гуманитарный профиль – 11 чел., естественно-технический профиль – 9 чел.

<sup>4</sup> Количество опрошенных АУР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Распределение информантов по регионам: Свердловская область – 9 чел., Челябинская область – 6 чел., Тюменская область – 2 чел., ХМАО – 2 чел., Курганская область – 2 чел. АУР из ЯНАО не вошли в выборку, поскольку в регионе отсутствуют самостоятельные вузы.

<sup>5</sup> Был применён стихийный гнездовой отбор вузов разных типов (с особым статусом – федеральный, национальный исследовательский, опорный университет, университет – участник программы «Приоритет-2030»; без особого статуса – остальные). Распределение информантов по типу вуза: АУР из вузов с особым статусом – 10 чел., АУР из вузов без особого статуса – 11 чел.

<sup>6</sup> Были выделены три уровня университетского управления: высший уровень (ректор, проректор), средний (декан, директор института), низший (заведующий кафедрой). Распределение информантов по уровню управления: высший – 9 чел., средний – 6 чел., низший – 6 чел.

УрФО, и возраст (поколение). Квоты рассчитаны на основе данных статистики о численности научно-педагогических работников вузов.

Отбор представителей АУР ( $n = 57$  чел.) осуществлялся по трём критериям: работа в вузе, расположенном в регионе УрФО, тип вуза, уровень управления. Количество опрошенных АУР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Количественные параметры выборки определялись моментом получения повторяющейся информации. Интервью проводились в очной форме и онлайн. Большинство вопросов были закрытыми, что позволило осуществить количественный анализ данных.

Дополнительным источником эмпирических данных о поколенческих различиях в общности студентов выступили данные проекта «Образование как ресурс сохранения и развития людей “третьего возраста”» (РФФИ № 19-011-00096). В 2020 году в его рамках методом полуструктурированного интервью был проведён опрос студентов вузов г. Екатеринбурга ( $n = 25$ ), в том числе представителей социальной общности людей «третьего возраста», включённых в практики высшего образования ( $n = 10$ ). Интервью были нацелены на выявление возможностей, условий и перспектив получения высшего образования «серебряными» студентами. Кроме того, методом кейс-стади был проведён социологический анализ успешных образовательных стратегий «серебряных» студентов (6 кейсов), позволивший выявить особенности целеполагания и мотивации «серебряной» студенческой общности.

## О ключевых понятиях исследования

Основываясь на принципах общностного подхода и предложенном ранее понимании образовательной общности [20], мы трактуем *поколение образовательной общности в вузе* как *поколенческую общность* – относительно единое и автономное объединение близких по возрасту представителей образовательной общности, обладающих схожими социокультурными характеристиками (ценностями, интересами, потребностями, идентичностью) и общими функциями в системе поколенческих отношений вуза [21]. В этом определении интегрируется понимание поколения и как возрастного, и как социокультурного феномена.

Жизнедеятельность представителей поколенческой общности в вузе развивается синхронно с жизнедеятельностью других поколений. При этом границы поколений каждой образовательной общности могут устанавливаться и переопределяться: в исследовании – в зависимости от научного подхода, в реальной вузовской практике – либо конвенционально (в результате стереотипизации возраста), либо административно (в зависимости от институциональных установок). В нашем исследовании мы придерживаемся следующих представлений о границах поколений НПП и АУР: молодое поколение – до 35 лет, среднее поколение – от 35 до 55 лет, старшее поколение – от 55 лет. Что касается студенчества, то границы его поколений специфичны и могут быть определены

для молодого поколения – до 25 лет, для среднего – от 25 до 35 лет, для старшего – от 35 лет [21].

Предваряя анализ поколенческих различий, поколенческой неоднородности и поколенческого неравенства в вузе, хотелось бы раскрыть исходное понимание перечисленных терминов в контексте вуза, без привязки к феномену поколения.

Несмотря на то, что общностно-образующим признаком студенчества, НПР и АУР является схожесть целей, задач, образа жизни, социокультурных характеристик, вузовские образовательные общности различаются не только между собой. В силу своей массовости они подвержены внутренним процессам социальной дифференциации. Социальные различия в вузе складываются именно как результат этих процессов, происходящих между и внутри образовательных общностей. В основе социальных различий может быть функциональный характер тех видов академической деятельности, в которые вовлечены НПР, АУР или студенты. Другими основаниями социальной дифференциации выступают социокультурные, темпоральные, ресурсные, этнические, демографические особенности образовательных общностей и их групп.

*В итоге социальные различия в вузе отражают многообразие (разнообразие) социальных свойств, признаков вузовских образовательных общностей и их групп, свидетельствующих об их несовпадении (различении), уникальности, автономности друг от друга.*

Социальные различия образовательных общностей порождают социальную неоднородность университетского сообщества, в границах которого разворачивается их жизнедеятельность. Социальная неоднородность рассматривается уже не как признак отдельной образовательной общности, а как характеристика всего университетского сообщества в качестве социальной общности более высокого порядка. То есть *социальная неоднородность указывает на системные свойства университетского сообщества, отражающие условно отрицательный модус его целостности и связанности.*

Если социальные различия вузовских образовательных общностей, свидетельствующие лишь об их несхожести, формируют своеобразный горизонтальный порядок университетского сообщества, то социальная неоднородность может указывать на *предпосылки* формирования его вертикального (иерархического) порядка. По сути, появление и усиление социальной неоднородности могут спровоцировать тенденцию к стратификации университетского сообщества и возникновению в нём социального неравенства в разных его проявлениях и масштабах.

Соответственно, исходя из общесоциологической трактовки неравенства, *социальное неравенство в вузе означает неравный доступ образовательных общностей (отдельных их групп) к значимым благам, неравные возможности их использования для удовлетворения своих потребностей, неравное положение в системе социальной стратификации вуза.*

Для нас важна взаимосвязь рассмотренных понятий (социальных различий, социальной неоднородности и социального неравенства в вузе), которая

отражает и взаимосвязанность феноменов, стоящих за ними. Мы полагаем, что социальное неравенство в вузе является следствием возникновения и усиления социальных различий и социальной неоднородности на индивидуальном и общностно-групповом уровнях. Анализируя все три феномена (социальные различия, социальную неоднородность и социальное неравенство) на общностно-групповом уровне, следует рассматривать их существование как внутри образовательных общностей, так и между ними. При этом социальные различия и социальная неоднородность характеризуют все три вузовские общности (студентов, НПР и АУР), сказываясь на их внутри- и межобщностном взаимодействии. Вопрос заключается в том, при каких условиях эти различия и неоднородность становятся фактором, способствующим появлению социального неравенства в межпоколенческих отношениях в каждой образовательной общности.

На наш взгляд, в исследовании социального неравенства в вузе важно понимание его этических оснований, которые позволяют говорить о возможности существования справедливого и несправедливого неравенства. Справедливость как этический принцип означает соразмерность вознаграждения вкладу, который вносит индивид или социальная общность в общее дело, а также признание ценности каждого социального субъекта и объективности его оценивания [22; 23]. Соответственно, справедливое неравенство будет означать признание возможности вузовских образовательных общностей получать разный набор и объём благ, иметь более высокий или более низкий социальный статус – в зависимости от их вклада и объективной ценности [24; 25]. Несправедливое неравенство будет означать ситуацию, противоречащую обозначенному принципу социальной справедливости.

Подчеркнём, что такое разделение социального неравенства на справедливое и несправедливое имеет существенное значение для исследования феномена поколенческого неравенства в вузе (как и для любых иных видов социального неравенства в нём), поскольку вузовская среда до сих пор базируется на ценностях и этических представлениях о справедливости, связанных с традиционной академической культурой. Поэтому понимание идеи справедливости/несправедливости, заданное академическим контекстом, может сказываться на восприятии справедливого/несправедливого неравенства, вызывать определённые эмоции, влиять на уровень доверия, конфликтности и нестабильности в университетском сообществе.

## Результаты

***Поколенческие различия и поколенческая неоднородность как предпосылки поколенческого неравенства в высшей школе.*** В силу объективно существующих социальных различий между студентами, НПР и АУР рассматривать поколенческие различия и поколенческую неоднородность в вузе следует в разрезе трёх вузовских общностей.

Начнём с поколенческих различий в студенчестве, выступающих маркерами многообразия несовпадающих социальных качеств молодого, среднего и старшего поколений этой ключевой образовательной общности. К таким социальным качествам поколений традиционно относят ценности (ценностные ориентации), интересы, потребности, мотивы, убеждения, модели поведения. Перечень таких качеств определяется целями сравнения: исследователями – в зависимости от целей сравнительного поколенческого анализа, в реальной практике – в зависимости от целей социального сравнения [26]. Согласно закону социального сравнения, межпоколенческие сравнения могут способствовать как лучшему пониманию представителей других поколений, так и непониманию, негативной стереотипизации и конфликтам между разными поколениями.

Что касается различий между молодым, средним и старшим поколениями студентов, то возможности реального социального сравнения в студенческой общности ограничены тем обстоятельством, что разные поколения студентов мало взаимодействуют между собой. Молодое поколение представлено в основном студентами-очниками, среднее и старшее поколения – заочниками. В реальном учебном процессе молодое поколение мало пересекается со средним и старшим и редко взаимодействует с ними «лицом к лицу». Что касается старшего поколения студентов, то в силу его чрезвычайной малочисленности (8% от числа студентов вузов), его отличия «растворяются», нивелируются в обыденном сознании.

Тем не менее наше исследование, посвящённое «серебряным» студентам российских вузов (2018 г.), показало наличие значимых особенностей среднего и старшего поколений студентов. Так, приоритетная цель студентов «серебряного» поколения (55 лет и больше) при получении высшего образования – повышение качества жизни, самореализация. Образование как ресурс трудовой и профессиональной деятельности имеет для них второстепенное значение. Несколько больший вес ему в таком качестве придают люди предпенсионного возраста и «молодые» пенсионеры, но в целом иерархия целей «серебряного» образования не меняется от одной возрастной группы «серебряных» студентов к другой. Такая ситуация объясняется слабой включённостью россиян старшего возраста в рынок труда, предъявляющий высокие и постоянно обновляющиеся требования к профессии и квалификации [27, с. 118–119]. Обучение в университете как стратегию продолжения трудовой и профессиональной жизни выбирают представители среднего поколения студентов, сознательно планирующие в дальнейшем вести активную трудовую и профессиональную деятельность [27, с. 120].

Молодое, среднее и старшее поколения студентов, конечно, различаются по финансовому обеспечению получения высшего образования. Старшее поколение имеет существенные ограничения (не случайно его доля в структуре студенчества столь мала). В отличие от молодого поколения оно не получает в таком же объёме государственных гарантий и субсидий на образование. На денежные инвестиции со стороны родных «серебряные» студенты

не рассчитывают. В то же время подавляющее большинство из них не может самостоятельно финансировать своё образование. Напротив, молодое поколение студентов имеет среди инвесторов родителей (не случайно последних иронично называют «кошельки на ножках») [28] и организации, оплачивающие целевое обучение [29]. Наиболее состоятельным в плане самостоятельного финансирования высшего образования является среднее поколение студентов. Это подтверждается их спросом на заочные программы, которые в большинстве российских вузов реализуются на внебюджетной основе [30; 31; 32].

Важно отметить, что поколения студентов различаются по функциональным ролям в поколенческой структуре вуза. Молодое поколение выступает носителем новых идей-вызовов университету и участвует в кадровом воспроизводстве вуза. Среднее поколение студентов транслирует вузам требования рынка труда, нередко выступает партнёром вуза в его социальных проектах. В силу дифференцированности своего образовательного, профессионального, трудового опыта это поколение расширяет социально-профессиональную базу высшего образования. Старшее поколение помогает вузу реализовывать его «третью» (социальную) миссию.

Наличие поколенческих различий в общности студентов свидетельствует о её поколенческой неоднородности. Ещё одно доказательство этой неоднородности – сама возможность выделить в студенчестве разные поколения, а внутри поколений – разные возрастные группы. При этом, как мы отмечали выше, молодое поколение студентов мало взаимодействует со средним и старшим. Исключение составляют те академические группы студентов-заочников, которые включают в себя представителей либо двух (молодого и среднего), либо всех трёх поколений. Между тем такая поколенческая неоднородность студенчества вовсе не служит предпосылкой поколенческого неравенства. Об этом свидетельствуют данные упомянутого исследования «серебряного» высшего образования.

В этом исследовании мы установили, что смешанная (гетерогенная) «поколенческая» модель обучения способствует межпоколенческой интеграции студентов [33]. Благодаря ей «нормализуется» взаимодействие между различными возрастными и поколенческими группами: старшее поколение, например, выводится из социальной изоляции. Так, одно из интервью с молодыми студентами УрФУ показало, что студенческая молодёжь не только не возражает против присутствия в их группах возрастных студентов, но и признаёт их высокий статус: *«Это даже интересно – учиться с опытными людьми, знающими жизнь не по книжкам и учебникам, как мы. Они даже могли бы быть старостами в наших группах»*.

Особого рассмотрения заслуживают поколенческие различия в общности НПР. Они могут быть выявлены в сравнительном анализе молодого, среднего и старшего поколений НПР по таким характеристикам, как ресурсность, ценности (в том числе отношение к ценностям академической культуры и академического труда), восприятие институциональных трансформаций высшей школы, функциональные роли в поколенческой структуре вуза и др.

Так, зависимость от поколенческого фактора восприятия НПР новых институциональных «правил игры» в высшей школе убедительно показало исследование И. Г. Дежиной и Г. З. Ефимовой на примере оценки рисков Проекта «5-100» [34]. С одной стороны, очевидно, что молодое поколение НПР, по сравнению со средним и старшим, быстрее и легче адаптируется к новым показателям эффективности и более нейтрально воспринимает перекосы и несправедливости новой системы академической продуктивности. С другой стороны, в этом исследовании были выявлены и зоны поколенческой солидарности (в отношении принципов использования государственного финансирования и адекватности показателей эффективности). Отметим, что названное исследование показало такое отличие старшего поколения НПР от молодого, как присутствие в нём большого числа инбридов и высокий уровень лояльности вузу.

Интервью с НПР, проведённые в 2025 году, показали функциональные различия между их поколениями. По мнению информантов, молодое поколение НПР выполняет, помимо функции кадрового резерва, роль создателей и проводников вузовских инноваций, которые к тому же способны адаптировать эти инновации к особенностям вузовской среды и конкретной ситуации. Среднее поколение НПР несёт на себе основную нагрузку по выполнению ключевых задач вуза (что соответствует роли «рабочих лошадок» академического труда). Его представители наиболее активно участвуют в кадровом воспроизводстве, а во взаимодействии с молодым поколением производят селекцию инноваций. Особые функции выполняет старшее поколение НПР, выступающее хранителем академических традиций, опыта, морали, носителем символического академического капитала. Важнейшей функцией старшего поколения является наставничество (в педагогической и научной сферах).

Практически неизученными до последнего времени были межпоколенческие различия в административно-управленческом сообществе вузов. В нашем исследовании 2026 года (метод стандартизированного интервью), посвящённом межпоколенческим отношениям в университетском сообществе, они были зафиксированы по ряду параметров. Одним из них выступало поколенческое самосознание и такой его элемент, как образ поколения. Методом самоописания были сконструированы образы трёх поколений АУР и выделены доминирующие их черты (табл. 1).

Таблица 1  
*Доминирующие черты трёх поколений АУР, доля от числа ответивших, 2026 г., %*

| Молодое поколение                 | Среднее поколение                             | Старшее поколение                             |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Креативность (54,4)               | Ответственность (59,6)                        | Забота о своей академической репутации (61,4) |
| Активность, инициативность (47,4) | Высокая работоспособность (57,9)              | Чувство гордости за университет (50,9)        |
| Адаптивность (45,6)               | Забота о своей академической репутации (50,9) | Ответственность (47,4)                        |

Примечательно, что у среднего поколения АУР креативность стоит на 11-м месте, у старшего поколения – только на 17-м (из 20 позиций). Активность, инициативность стоит у среднего поколения АУР на 6-м месте, у старшего поколения – на 11-м. Адаптивность занимает у среднего поколения 4-е место, у старшего – 12-е. Таким образом, мы видим, что среднее и старшее поколения АУР в целом сильно отличаются от молодого по доминирующим характеристикам.

Что же касается молодого поколения, то черты, доминирующие у среднего и старшего поколений, занимают у молодёжи средние позиции (ответственность – на 6-м месте, высокая работоспособность – на 7-м, забота об академической репутации – на 8-м). Однако существенное отличие молодого поколения от старшего связано с чувством гордости за университет: у молодого поколения оно стоит только на 19-м месте (из 20).

Так же, как и в общности НПР, у представителей АУР наблюдаются и зоны поколенческой солидарности. Так, все три поколения АУР демонстрируют высокую степень согласованности представлений о принципах, на которых строится взаимодействие с представителями разных поколений (табл. 2). Единственное (и весьма незначительное) отличие молодого поколения в том, что в ответах его представителей толерантность стоит на 4-м месте, уступая 3-е место информационной открытости.

Таблица 2

*Принципы, на которых строятся межпоколенческие взаимодействия в общности АУР, доля от числа ответивших, 2026 г., %*

| Взаимодействие с молодым поколением                  | Взаимодействие со средним поколением                 | Взаимодействие со старшим поколением                 |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Взаимопонимание, взаимопомощь, взаимоуважение (68,4) | Взаимопонимание, взаимопомощь, взаимоуважение (75,4) | Взаимопонимание, взаимопомощь, взаимоуважение (66,7) |
| Доверие, партнёрские отношения (64,9)                | Доверие, партнёрские отношения (68,4)                | Доверие, партнёрские отношения (49,1)                |
| Информационная открытость (61,4)                     | Информационная открытость (56,1)                     | Толерантность (47,4)                                 |

Мы не можем уверенно говорить о том, насколько декларативны или реальны эти принципы. Однако даже простое артикулирование и согласованность этих принципов свидетельствуют о том, что в управленческом сообществе существуют чёткие нормативные представления о характере межпоколенческого взаимодействия.

Рассмотренные аспекты межпоколенческих различий в разрезе трёх вузовских общностей (студентов, НПР и АУР), безусловно, не отражают всей сложной картины поколенческого многообразия (и на уровне самосознания, и на уровне поведения поколенческих общностей). Мы только в самых общих чертах показали наличие и характер некоторых наиболее заметных различий. Однако, следуя логике, заданной теоретико-методологической рамкой статьи,

мы можем теперь перейти к анализу проблемы поколенческого неравенства в университетском сообществе.

**Признаки поколенческого неравенства в университетском сообществе.** В отличие от межпоколенческих различий вопрос поколенческого неравенства в вузе можно отнести к сензитивной тематике, поскольку он напрямую выводит исследование в область межпоколенческих конфликтов и поколенческой дискриминации. В целом в России не сложилась традиция системного исследования поколенческого неравенства и связанной с ним возрастной или поколенческой дискриминации. Соответственно, на сегодняшний день отсутствуют основания и для масштабной публичной дискуссии вокруг этой проблематики, тем более в сфере высшего образования.

Тем не менее некоторые российские исследователи высшего образования обращают внимание на проявления эйджизма [16]<sup>1</sup>, в том числе янгизма<sup>2</sup>, в академической среде. Зарубежные исследователи уделяют этой проблематике больше внимания [35; 36; 37], чем отечественные. Но они также отмечают стремление обойти её стороной в публичном обсуждении и завуалировать в вузовской практике, вместо того чтобы использовать потенциал разных поколений преподавателей, администраторов [38], вспомогательного персонала [39]. Так, по мнению Дж. Монтепаре, эйджизм пронизывает академическую среду как на системном, так и на неявном уровне, препятствуя расширению внимания к проблемам старения в высшем образовании [40]. Особое направление составляют исследования стереотипов и дискриминации студентов старшего возраста (т. н. «нетрадиционных» студентов) [41].

Отличительной чертой зарубежных исследований поколенческого неравенства можно назвать включение в их орбиту всех образовательных общностей, в том числе студентов. В силу специфичности поколенческой структуры российского студенчества, о которой мы писали выше, разные поколения вузовской молодёжи практически разведены по разным сегментам высшего образования, что создаёт «естественный» барьер для возникновения отношений неравенства между их поколениями. В связи с этим в нашем исследовании мы уделили внимание признакам поколенческого неравенства в двух вузовских общностях – НПР и АУР.

Неявный характер поколенческого неравенства затрудняет не только его публичное обсуждение, но и эмпирическое исследование, которое в этом случае требует сложной методической стратегии. В качестве признаков поколенческого неравенства в образовательных общностях могут выступать следующие показатели:

<sup>1</sup> «Целому поколению учёных перекрывают кислород» // Indicator : сайт. 24.08.2020. URL: <https://indicator.ru/humanitarian-science/celomu-pokoleniyu-uchenykh-perekryvayut-kislorod.htm> (дата обращения: 27.04.2026); Назайкинская О. Указ. соч.

<sup>2</sup> Назайкинская О. Бесконечный экзамен: как выглядит янгизм в университетской среде и чем он опасен // Forbes : сайт. 06.03.2026. URL: <https://www.forbes.ru/young/556664-beskonechnyj-ekzamen-kak-vygladit-angizm-v-universitetskoj-srede-i-chem-on-opasen> (дата обращения: 27.04.2026).

- неравный доступ к организационным и институциональным ресурсам, необходимым для профессиональной деятельности;
- оценка значимости поколения, неадекватная его вкладу в общее дело;
- поколенческая (возрастная) дискриминация (эйджизм, янгизм).

В соответствии с этими признаками в инструментарий опроса НПР и АУР были включены такие индикаторы, как: 1) несправедливое распределение профессиональных задач между разными поколениями; 2) недооценка вклада разных поколенческих групп в достижение общей цели; 3) переоценка роли того или иного поколения (молодого, среднего, старшего); 4) наличие и частота фактов дискриминации по возрасту.

Среди различных проблем, с которыми столкнулись за последний год НПР и АУР, были обозначены те, которые указывали на поколенческое неравенство (п. 3–5 в табл. 3). Обращают на себя внимание два обстоятельства. Первое: среди НПР, по сравнению с АУР, оказалось в 2,5 раза меньше тех, кто сталкивался в целом с какими-либо проблемами. Второе: проблемы поколенческого неравенства у НПР отнюдь не доминируют среди других, а в равной степени проявляются наряду с разными поколенческими противоречиями (не связанными с неравенством).

Таблица 3

*Проблемные ситуации, с которыми приходилось сталкиваться НПР, АУР  
за последний год, 2026 г., в % от числа ответивших<sup>1</sup>*

| №№<br>п/п | Проблемы                                                                                  | НПР         | АУР         |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| 1         | Таких ситуаций не возникало                                                               | <b>46,7</b> | 17,5        |
| 2         | Нежелание сотрудничать                                                                    | 20,4        | <b>45,6</b> |
| 3         | Несправедливое распределение профессиональных задач между разными поколениями             | 18,8        | 15,8        |
| 4         | Недооценка вклада разных поколенческих групп в достижение общей цели                      | 17,1        | <b>42,1</b> |
| 5         | Переоценка роли того или иного поколения (молодого, среднего, старшего)                   | 16,8        | <b>40,4</b> |
| 6         | Отсутствие уважительного отношения представителей разных поколенческих групп друг к другу | 16,1        | 26,3        |
| 7         | Недоверие между представителями разных поколений                                          | 12,4        | 17,5        |
| 8         | Неконструктивная критика старшего поколения                                               | 12,3        | 12,3        |
| 9         | Неконструктивная критика молодого поколения                                               | 11,8        | 29,8        |
| 10        | Пассивное сопротивление межпоколенческому сотрудничеству                                  | 10,0        | 21,1        |
| 11        | Неконструктивная критика среднего поколения                                               | 6,2         | 15,8        |
| 12        | Конфронтация межпоколенческих групп в открытой форме                                      | 2,7         | 8,8         |
| Итого     |                                                                                           | 191,3       | 293,0       |

<sup>1</sup> Сумма ответов превышает 100%, поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.

С ситуацией в среде НПР контрастирует оценка АУР. Среди них оказалось примерно в 2,5 раза больше респондентов, отметивших несправедливость оценки вклада разных поколений в общее дело (п. 4 и 5 в табл. 3). Несправедливое распределение профессиональных задач между поколениями среди АУР отметило примерно такое же число опрошенных, что и среди НПР. В целом административно-управленческое сообщество в вузах более критично оценивает поколенческую ситуацию. Возможно, это служит фоновым фактором, усиливающим восприятие поколенческих отношений в вузе (в общности АУР) как ситуацию неравенства.

Для определения фактов и масштабов поколенческой дискриминации как проявления поколенческого неравенства в вузе мы апеллировали к личному опыту НПР и АУР (через прямой вопрос «Приходилось ли Вам лично сталкиваться в вузе с дискриминацией по возрасту?»). Сравнительный анализ показал, что опять же меньшее число НПР сталкивались с дискриминацией по возрасту, хотя с той или иной частотой эти ситуации известны 30% НПР и 40% АУР (табл. 4). Последнее обстоятельство можно трактовать как тревожный симптом, даже если бо́льшая часть случаев дискриминации наблюдалась не так часто (раз в год и раз в полгода).

Таблица 4

*Частота случаев дискриминации по возрасту в общности НПР и АУР,  
2026 г., в % от числа опрошенных*

| Частота случаев                      | НПР   | АУР   |
|--------------------------------------|-------|-------|
| Отсутствие дискриминирующих ситуаций | 70,0  | 59,6  |
| Несколько раз в год                  | 17,1  | 15,8  |
| Несколько раз в полгода              | 8,0   | 12,3  |
| Несколько раз в месяц                | 3,1   | 7,0   |
| Несколько раз в неделю               | 1,8   | 5,3   |
| Итого                                | 100,0 | 100,0 |

В силу познавательной ограниченности количественной методики при изучении такой сензитивной проблемы, как поколенческое неравенство в академической среде, данные опроса мы дополнили результатами полуструктурированных интервью с НПР и АУР, проведённых в 2025 году (на первом этапе исследования). Эти данные подтвердили, прежде всего, существование изучаемой проблемы на латентном (неявном) уровне (о чём писала Дж. Монтепаре). Приведём типичное высказывание одного из наших информантов: «...с межпоколенческими конфликтами я столкнулась сразу, как только меня... назначили деканом факультета... Было предвзятое отношение, исключительно в силу возраста. Мне никто никогда не говорил о том, что сомневаются в моих профессиональных качествах, но очень часто мне говорят: «ты нам в дочери годишься, да что ты можешь понимать?» Мне пришлось несколько лет доказывать, что

*даже в силу своего возраста я могу профессионально выполнять свои функции...»* (жен., канд. наук, представитель молодого поколения АУР).

Неравенство поколений в общности НПР проявляется в условиях ресурсных дефицитов вуза. Так, оптимизация кадрового состава НПР (по численности и возрастной структуре), вызванная требованиями макрорегулятора<sup>1</sup>, особенно к вузам – участникам программы «Приоритет-2030», происходит за счёт представителей старшего поколения. Ставки, необходимые для молодых НПР, высвобождаются за счёт увольнения работников старшего поколения: *«В некоторых институтах... вообще принимают [на работу] только молодёжь. То есть они, получается, выдавливают старое поколение. Ну, не старое, а вообще следующие поколения, даже тех, кому за 50–60»* (жен., канд. наук, представитель среднего поколения НПР).

Примечательно, что данная ситуация воспринимается старшим поколением амбивалентно – одновременно и как допустимая, и как несправедливая: *«Меня заведующий пригласил на разговор о том, что он вынужден принимать на кафедру молодёжь, а ставок нет. Ну, и предложил «поделиться»... Я же понимаю, что на него давят, он вынужден это делать. Да и молодёжи, конечно, нужно давать дорогу. Я это тоже понимаю. Приходится уходить, я согласен, но какое-то чувство несправедливости всё равно остаётся...»* (муж., канд. наук, представитель старшего поколения НПР).

Приведённый скрипт, с одной стороны, отражает то, как видится ситуация поколенческого неравенства изнутри академического сообщества. Позиция информанта свидетельствует о готовности идти на компромисс, заключая своеобразный межпоколенческий контракт, когда дефицитные ресурсы (в данном случае – ставки) передаются в пользу молодого поколения, потому что заведующий кафедрой апеллирует к общей пользе и необходимости быть лояльным вузу, учитывать его актуальные потребности. С другой стороны, чувство несправедливости такого ресурсного неравенства связывается в сознании информанта с действиями руководства вуза и требованиями макрорегулятора (Министерства науки и высшего образования РФ). Таким образом, предпосылки и источники поколенческого неравенства видятся не в самой общности НПР, а во внешних институциональных преобразованиях высшего образования и их агентах.

Особый аспект ресурсного неравенства – перераспределение возможностей финансовой поддержки профессиональной активности в пользу молодого поколения НПР. Не сомневаясь в необходимости мер поддержки академической

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.07.2024 № 441 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений» (Зарегистрирован 08.08.2024 № 79057) // Официальное опубликование правовых актов : сайт. 08.08.2024. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202408080151?ysclid=mkwgn3bbb28612077> (дата обращения: 28.04.2026).

молодёжи, представители иных поколений отмечают несправедливость реализации этих мер за счёт среднего и старшего поколения: *«Вот, например, на кафедре и в ПФУ стали говорить, что молодёжи будем доплачивать больше. Раз она у нас не держится, давайте мы ей зарплату добавим, будем платить в полтора раза больше, чем, например, у доцента. После этого все доценты стали возмущаться: а чем они лучше и почему за наш счёт?»* (муж., канд. наук, представитель среднего поколения НПР).

Представители среднего поколения особенно остро воспринимают как факт несправедливого поколенческого неравенства перераспределение трудовой нагрузки. В массовом опросе эта проблема была отмечена одной из первых (см. табл. 3), а в интервью получила более развёрнутое обоснование: *«У нас сейчас много молодёжи привлекли на кафедру, в связи с требованиями увеличить число молодёжи. Но это создало одни проблемы. У них нет не только нужного уровня педагогических компетенций, но и некоторых профессиональных компетенций нет вообще... И теперь получается, что мы своей нагрузкой и всеми наработками должны поделиться с молодым ассистентом, а сами взять себе, как опытные, новые курсы. Мы ещё должны научить этого молодого коллегу, а где-то и за него поработать, если он «не тянет». Вот у меня и вопрос: это почему? на каком основании? за какие коврижки? Я понимаю, что молодых надо привлекать, им надо помогать, но ведь не за наш счёт»* (жен., д-р наук, представитель среднего поколения НПР).

Проведённое исследование выявило такую особенность вузовского поколенческого «уклада», как его неравномерность. Наряду с рассмотренными выше проявлениями поколенческого неравенства, характеризующими положение прежде всего старшего и – отчасти – среднего поколений, в некоторых случаях в вузах наблюдается так называемое традиционное неравенство между молодым и старшим поколениями НПР, поддерживаемое традиционной статусной иерархией академического сообщества. Приведём отрывок из интервью с НПР: *«Старшему поколению все всегда должны, особенно молодые. Если ты ассистент, молодой преподаватель, значит, ты помоги мне завести электронный курс, оценки в журналы, оформить что-то, создать форму и пятое-десятое, чуть ли не «помоги мне такси вызвать». Это какое-то такое потребительское отношение в плане вот этой традиционной иерархии, которая выстраивается. Мол, я – выдающийся учёный, а ты – молодой ещё такой... Вот, и давай...»* (муж., ст. преп., представитель молодого поколения НПР).

По сути, информант описывает феномен «академической дедовщины», который является «привычной» аномалией традиционной вузовской культуры, основанной на неформальной профессиональной иерархии. Однако современное молодое поколение НПР воспринимает такой вид поколенческого неравенства негативно и активно сопротивляется ему: *«Буду уходить из вуза, потому что не нравится отношение ко мне как [к] молодому сотруднику. Более старшие коллеги критикуют, не стесняясь, за любые ошибки. На кафедре нагружают всякими обязанностями, за которые больше никто не берётся»* (жен., без степени, представитель молодого поколения НПР).

Результаты нашего исследования поколенческого неравенства в образовательных общностях, безусловно, не охватывают всех признаков и проявлений этого феномена. Особого исследовательского внимания и экспертизы требуют, например, практики конкурсного отбора НПР и прохождения на должность АУР, включающие, помимо нормативно закреплённых критериев академической и управленческой продуктивности, возрастной критерий. В перспективе возможен и необходим их социологический анализ в контексте общей картины поколенческого неравенства вузовских общностей. В то же время наша попытка очертить хотя бы в первом приближении границы этой проблемы и верифицировать её эмпирические признаки в университетском сообществе состоялась. Она позволила сделать некоторые заключения и наметить перспективы дальнейшего развития тематики.

## Заключение

Современные российские социологи, занимающиеся проблемами неравенства в сфере высшего образования, постоянно показывают, что тенденции, раскрывающие развитие этого феномена, носят противоречивый характер. С одной стороны, наблюдаются позитивные сдвиги, например – вызванные функциональностью института ЕГЭ или развитием образовательной инклюзии. С другой стороны, усиливаются другие виды неравенства или возникают новые, проявляющиеся в усилении сословности высшего образования, цифровом разрыве между образовательными общностями и группами.

Наше исследование, проведённое в русле поколенческого подхода к изучению высшей школы, показало наличие в ней признаков ещё одного вида неравенства – поколенческого. Несмотря на то, что оно не имеет глобального характера и зачастую принимает латентные формы, тем не менее оно способствует сохранению остроты проблемы образовательного неравенства. В этом смысле сохраняет свою актуальность высказывание П. Сорокина о неизбежности и неизбежности этого социального феномена.

Поколенческая ситуация в российском высшем образовании в общих своих контурах отражает основные проблемы межпоколенческих отношений в российском обществе в целом. Среди них – усиление межпоколенческих различий, изменение социальных ролей поколенческих общностей, понижение статуса старшего поколения, стремление институтов управления оказать усиленную поддержку молодому поколению, искусственноотрегулировать поколенческую структуру и поколенческие отношения. В то же время университетское сообщество в силу своей относительной автономности по-особому преломляет и решает возникающие поколенческие проблемы.

Проведённое нами исследование показало, что для вузовских образовательных общностей – основных субъектов высшего образования – характерна ситуация многочисленных поколенческих различий, порождающих поколенческое разнообразие и поколенческую неоднородность. В то же время эти различия свидетельствуют не только о поколенческом многообразии, но и о предпосылках

поколенческого неравенства. При этом триггер перерастания первого (различий и неоднородности) во второе (неравенство) кроется не внутри вузовских общностей, а в системе внешнего регулирования их жизнедеятельности.

Мы видим, что традиционное поколенческое неравенство (так называемый янгизм), выступающее производным от традиционной профессиональной академической иерархии, не является доминирующей практикой выстраивания неравных поколенческих отношений в вузе. Тем более, молодое поколение не склонно нормализовать янгизм и сопротивляется ему. Между тем представители НПР и АУР рассматривают неравный доступ разных поколений к различным ресурсам, необходимым для их профессиональной деятельности, как несправедливое и аномальное проявление неравенства. Особенно остро университетское сообщество реагирует на разную оценку значимости разных поколений образовательных общностей (тем более что она закрепляется в усилении институциональной поддержки молодёжи) и на несправедливое распределение трудовой нагрузки между поколениями.

Можно предположить, что сегодня внешние (институциональные и организационные) источники поколенческого неравенства в вузах доминируют над внутренними (общностными), порождая новые признаки и формы поколенческого неравенства и усиливая чувство несправедливости и социальной ущемлённости.

Как нам кажется, российское студенчество счастливо избегает ситуации поколенческого неравенства, но опять же – в силу институциональных обстоятельств, сегментирующих разные поколения по разным формам высшего образования. Однако если выйти за границы вузовской среды, в которой действительно пока наблюдаются только поколенческое многообразие и неоднородность студенчества, мы вполне можем обнаружить признаки поколенческого неравенства. Среди них – ограниченный доступ к высшему образованию студентов среднего и – особенно – старшего поколений, отсутствие для них бюджетных мест (которые рассчитываются исходя из численности молодёжи до 30 лет) и иных мер государственной поддержки.

В итоге мы можем заключить, что в обозначенной предметной зоне поколенческих исследований высшего образования формируется много научных и практических вопросов, ответы на которые пока могут быть сформулированы в виде гипотез. Однако эти ответы необходимы для прояснения перспектив преодоления в высшем образовании одной из самых острых и вечных социальных и нравственных проблем.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сорокин П. А. Проблема социального равенства. Петроград : Революционная мысль, 1917. 64 с. URL: <https://archive.org/details/problemasotsialnogoravenstva39> (дата обращения: 20.03.2026).
2. Бурдье П., Пассрон Ж.-К. Воспроизводство: элементы теории системы образования. М. : Просвещение, 2007. 267 с. ISBN 5-09-014104-5. EDN **TZRPN**.

3. Константиновский Д. Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодёжи (1960-е годы – начало 2000-х.). М. : ЦСО, 2008. 551 с. ISBN 978-5-98201-029-2. EDN [QOIYTX](#).
4. Константиновский Д. Л. Неравенство в российском образовании: XX – начало XXI вв. // Образование и социальная дифференциация / Отв. ред. М. Карной, И. Д. Фруммин, Н. Н. Кармаева. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. С. 203–225. ISBN 978-5-7598-1734-5. EDN [MHFRBR](#).
5. Langthaler M., Malik J. Inequalities in Education from a Global Perspective. Theoretical Approaches, Dimensions and Policy Discussions (Briefing Paper, February 2023). Austrian Foundation for Development Research – ÖFSE. DOI [10.60637/2023-bp34](#).
6. Routledge Handbook of the Sociology of Higher Education / Ed. by J. E. Cote, A. Furlong. London, New York : Taylor and Francis Group, 2016. 396 p.
7. Матвеев В. В., Большаков А. Ю. Воспроизводство неравенства в российском образовании: состояние и перспективы исследований // Вестник Института социологии. 2024. Т. 15, № 1. С. 215–235. DOI [10.19181/vis.2024.15.1.11](#). EDN [ZFTZUH](#).
8. Equity Policies in Global Higher Education: Reducing Inequality and Increasing Participation and Attainment / Ed. by O. Tavares, C. Sá C. Sin, A. Amaral. Cham : Palgrave Macmillan, 2023. 245 p. ISBN 978-3-030-69691-7. DOI [10.1007/978-3-030-69691-7](#).
9. Малиновский С. С., Шибанова Е. Ю. Доступность высшего образования в России: как превратить экспансию в равенство. М. : НИУ ВШЭ, 2022. 78 с. (Современная аналитика образования. № 7 (67)).
10. Чередниченко Г. А. Переход «школа-вуз»: человеческий капитал vs социальное неравенство // Власть. 2022. Т. 30, № 5. С. 133–144. DOI [10.31171/vlast.v30i5.9253](#). EDN [ZWAOGA](#).
11. Малиновский С. С., Шибанова Е. Ю. Региональная дифференциация доступности высшего образования в России. М. : НИУ ВШЭ, 2020. 68 с. (Современная аналитика образования. № 13 (43)).
12. Лукина А. А. Образовательные траектории студентов первого поколения как кейс неравенства в высшем образовании // Вопросы образования. 2023. № 2. С. 133–160. DOI [10.17323/1814-9545-2023-2-133-160](#). EDN [CUUPQW](#).
13. Попова О. И., Тимохина Г. С., Изакова Н. Б. Ценностные установки представителей разных поколений в процессе принятия решений о выборе вуза и образовательной программы // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2023. Т. 14, № 4. С. 636–653. DOI [10.18184/2079-4665.2023.14.4.636-653](#). EDN [ECXOUG](#).
14. Попов Д. С., Шестакова Д. А. Высшее образование в зрелом возрасте в России: барьеры и модели // Социологические исследования. 2022. № 2. С. 34–44. DOI [10.31857/S013216250016092-4](#). EDN [HUEFPO](#).
15. Университеты на перепутье: Высшее образование в России / Д. П. Платонова, Е. С. Абалмасова, С. К. Бекова [и др.]. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 318 с. ISBN 978-5-7598-2139-7.
16. Литвинюк А. А. Эйджизм и его последствия для российского высшего образования и науки // Лидерство и менеджмент. 2023. Т. 10, № 4. С. 1465–1484. DOI [10.18334/lim.10.4.118901](#). EDN [MXFUWA](#).
17. Оценка масштабов неравенства пожилых людей в России / Е. А. Фролова, В. А. Маланина, Е. И. Клемашева [и др.] // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. № 11 (109). С. 268–275. DOI [10.26726/1812-7096-2019-11-268-275](#). EDN [FYDCZI](#).
18. Лебедева Л. Г. К проблеме рисков цифрового неравенства в поколенческом аспекте // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия:

- Социальные науки. 2023. № 1 (69). С. 165–173. DOI [10.52452/18115942\\_2023\\_1\\_165](https://doi.org/10.52452/18115942_2023_1_165). EDN [PPLQIL](#).
19. Расторгуев С. В. Стратегия преодоления межпоколенческих разрывов в современной России // Власть. 2021. Т. 29, № 6. С. 146–150. DOI [10.31171/vlast.v29i6.8707](https://doi.org/10.31171/vlast.v29i6.8707). EDN [QYMWGI](#).
  20. Зборовский Г. Е. Теория социальной общности. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2009. 304 с. ISBN 5-7741-0119-1. EDN [QOKBWV](#).
  21. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Функции поколений образовательных общностей в вузе // Высшее образование в России. 2025. Т. 34, № 7. С. 9–26. DOI [10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26). EDN [ILILAI](#).
  22. Канарш Г. Ю. Социальная справедливость: философские концепции и российская ситуация. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2011. 236 с. ISBN 978-5-98079-689-1. EDN [QOMPVL](#).
  23. Lerner M. The Belief in a Just World: Fundamental Delusion. N. Y. : Plenum Press, 1980. 210 p. ISBN 978-0-306-40495-5. DOI [10.1007/978-1-4899-0448-5](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0448-5).
  24. Ефимова Г. З. Восприятие справедливости оплаты труда научно-педагогическими работниками // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14, № 4. С. 297–317. DOI [10.21638/spbu12.2021.401](https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.401). EDN [CDATCO](#).
  25. Каргаполова Е. В., Давыдова Ю. А. Справедливость в системе высшего образования: исследовательские дискурсы // Социологический альманах. 2020. № 11. С. 36–46. EDN [WLHNAG](#).
  26. Зборовский Г. Е. Социальное сравнение как повседневное явление и социологическая проблема // Социологические исследования. 2005. № 12. С. 13–22. EDN [OPCWFB](#).
  27. Образование как ресурс сохранения и развития людей «третьего возраста» / П. А. Амбарова, Г. Е. Зборовский [и др.]. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2021. 226 с. ISBN 978-5-7741-0413-0. EDN [HDKDKM](#).
  28. Шаброва Н. В. Взаимодействие студентов и их родителей как фактор минимизации образовательных рисков // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 4. С. 29–41. DOI [10.31992/0869-3617-2022-31-4-29-41](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-4-29-41). EDN [WAYALZ](#).
  29. Заляев А. Р., Шаммазова Е. Ю. Целевое обучение в оценках студентов-медиков: опыт эмпирического исследования // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2021. № 1. С. 97–102. DOI [10.52452/18115942\\_2021\\_1\\_97](https://doi.org/10.52452/18115942_2021_1_97). EDN [LBJQXQ](#).
  30. Чередниченко Г. А. «Заочник» высшей школы: учёба и после выпуска // Социологическая наука и социальная практика 2019. Т. 7, № 2 (26). С. 46–64. DOI [10.19181/snsp.2019.7.2.6409](https://doi.org/10.19181/snsp.2019.7.2.6409). EDN [SXYVLU](#).
  31. Чередниченко Г. А. Пути к заочному обучению в вузе и его использование // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9, № 4 (36). С. 112–126. DOI [10.19181/snsp.2021.9.4.8610](https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.4.8610). EDN [JLXZJA](#).
  32. Рожкова К. В., Роцин С. Ю., Травкин П. В. Судьба заочника: выпускники российских вузов заочной формы обучения на рынке труда // Вопросы образования. 2025. № 1. С. 233–268. DOI [10.17323/vo-2025-19898](https://doi.org/10.17323/vo-2025-19898). EDN [EMJWSK](#).
  33. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. «Взросление» студенчества как феномен меняющегося высшего образования // Высшее образование в России. 2017. № 4 (211). С. 38–49. EDN [YKOSXF](#).
  34. Дежина И. Г., Ефимова Г. З. Риски Проекта 5-100: оценки научно-педагогических работников различных поколений // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 3. С. 28–39. DOI [10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39). EDN [NLEMEK](#).

35. *Schroots J. J. F.* Ageisme in Science: Fair-Play between Generations // *Science and Engineering Ethics*. 2003. Vol. 9. P. 445–451. DOI [10.1007/s11948-003-0043-8](https://doi.org/10.1007/s11948-003-0043-8).
36. *Simi D., Matusitz J.* Ageism Against Older U.S. College Students: A View from Social Closure Theory // *Interchange*. 2016. Vol. 47. P. 391–408. DOI [10.1007/s10780-016-9286-6](https://doi.org/10.1007/s10780-016-9286-6).
37. *Allgood S.* Age Discrimination and Academic Labor Markets // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2020. Vol. 169. P. 70–78. DOI [10.1016/j.jebo.2019.10.024](https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.10.024). EDN [ULXIRR](https://www.edn.ru/ULXIRR).
38. *Chun E., Evans A.* Leveraging Multigenerational Workforce Strategies in Higher Education. N. Y. : Routledge, 2021. 176 p. ISBN 978-1-003-15038-1. DOI [10.4324/9781003150381](https://doi.org/10.4324/9781003150381).
39. *Chu M.* Ageism in Academic Librarianship // *Electronic Journal of Academic and Special Librarianship*. 2009. Vol. 10, № 2. P. 1–4. URL: [https://southernlibrarianship.icaap.org/content/v10n02/chu\\_m01.html](https://southernlibrarianship.icaap.org/content/v10n02/chu_m01.html) (дата обращения: 30.04.2026).
40. *Montepare J.* Ageism in Higher Education: Historical Reasons and Contemporary Age-Friendly Solutions // *Innovation in Aging*. 2020. Т. 4, № S1. P. 533–534. DOI [10.1093/geroni/igaa057.1725](https://doi.org/10.1093/geroni/igaa057.1725).
41. *Kinyon L. L. K.* Ageism in Higher Education: Age-Based Stereotyping and Attitudes Toward Nontraditional Students at Fort Hays State University. Master's Theses or Doctor of Nursing Practice. 1994. DOI [10.58809/LWHT7791](https://doi.org/10.58809/LWHT7791).

## Сведения об авторах

### Г. Е. Зборовский

доктор философских наук  
профессор-исследователь  
SPIN-код: [9068-9732](https://www.elibrary.ru/90689732)

### П. А. Амбарова

доктор социологических наук  
профессор  
SPIN-код: [1351-6671](https://www.elibrary.ru/13516671)

#### Вклад авторов:

Г. Е. Зборовский – разработка концепции исследования, анализ эмпирических данных, научное редактирование.

П. А. Амбарова – теоретический анализ проблемы, анализ эмпирических данных, оформление текста и библиографического аппарата.

Статья поступила в редакцию 30.04.2026; одобрена после рецензирования 10.05.2026; принята к публикации 13.07.2026.

Original article

DOI: [10.19181/snsp.2026.14.3.10](https://doi.org/10.19181/snsp.2026.14.3.10)

## GENERATIONAL INEQUALITY IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AS A SOCIOLOGICAL PROBLEM

**Garold Efimovich Zborovsky<sup>1</sup>**  
**Polina Anatolyevna Ambarova<sup>2</sup>**

<sup>1, 2</sup> Ural Federal University  
named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,  
Ekaterinburg, Russia

<sup>1</sup>[garoldzborovsky@gmail.com](mailto:garoldzborovsky@gmail.com),  
ORCID 0000-0001-8153-0561  
<sup>2</sup>[borges75@mail.ru](mailto:borges75@mail.ru),  
ORCID 0000-0003-3613-4003

**For citation:** Zborovsky G. E., Ambarova P. A. Generational inequality in higher education institutions as a sociological problem. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2026;14(3):202–226. (In Russ.). DOI [10.19181/snsp.2026.14.3.10](https://doi.org/10.19181/snsp.2026.14.3.10).

**Abstract.** In the context of the problem of social inequality in higher education, the issue of generational inequality in university educational communities is considered. The prerequisites for this type of inequality may be increased generational differences and generational heterogeneity within the students, academic and administrative staff in the university, and triggers may be changes in institutional requirements for generational and age parameters. As a theoretical basis for the analysis of generational relations of educational communities, a system of interrelated concepts is proposed – generational differences, generational heterogeneity and generational inequality. Its ethical dimension is important for the study of social inequality in the university community; it determines the perception of generational inequality by university communities as fair or unfair. Based on the results of the author's research on higher education, implemented within the framework of the generational approach in 2019 and 2025–2026, the differences and heterogeneity of the generational communities of students, scientific, pedagogical and administrative staff are considered. It has been established that generational diversity, which has a horizontal character, reflects the basic state of the generational structure of modern universities, however, signs of generational inequality began to appear in academic and administrative staff. Based on empirical data, it is shown that representatives of the university community perceive unequal access of different generations to organizational and institutional resources necessary for professional activity. The management assessment of the different significance of generations, inadequate to their contribution to the overall performance of the university, also acts as a marker of inequality. Ageism and its variant youngism are argued as a special manifestation of generational inequality. Most manifestations of generational inequality in higher education institutions are assessed by representatives of the university community as unfair and conditioned by institutional policies in higher education. The results of the study confirm the latent nature of generational inequality in educational communities. It has been established that, unlike foreign universities, for which the problem of generational inequality is also relevant, generational inequality is not typical for Russian students, whose generations are divided into different segments of higher education. In conclusion, it is proved that the generational inequality of educational communities represents a new, poorly developed subject area of the sociology of higher education and contributes to the generational research of Russian higher education.

**Keywords:** higher education, students, academic staff, administrative staff of universities, generational communities, generational differences, generational heterogeneity, generational inequality in higher education, ageism, youngism

**Acknowledgement.** The research was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation № 25-18-00206, URL: <https://rscf.ru/project/25-18-00206/>. The authors also thank their colleagues who participated in the discussion of the ideas of this article.

## REFERENCES

1. Sorokin P. A. The problem of social equality [Problema sotsial'nogo ravenstva]. Petrograd : Revolyucionnaya mysl'; 1917. 64 p. (In Russ.). Available at: <https://archive.org/details/problemsotsialnogoravenstva39> (accessed: 20.03.2026).
2. Bourdieu P., Passron J.-K. Reproduction: elements of the theory of the education system [Vosproizvodstvo: e'lementy' teorii sistemy' obrazovaniya]. Moscow : Prosveshhenie; 2007. 265 p. (In Russ.). ISBN 5-09-014104-5.
3. Konstantinovskiy D. L. Inequality and education. The experience of sociological research on the life beginnings of Russian youth (1960s – early 2000s) [Neravenstvo i obrazovanie. Opy't sociologicheskix issledovaniy zhiznennogo starta rossijskoj molodyozhi (1960-e gody' – nachalo 2000-x.)]. Moscow: CSO; 2008. 551 p. (In Russ.). ISBN 978-5-98201-029-2.
4. Konstantinovskiy D. L. Inequality in Russian education: XX – early XXI centuries. In: Karnoy M., Frumin I. D., Karmaeva N. N., eds. Education and social differentiation. Moscow: Izdatel'stvo Vysshaya shkola ekonomiki; 2018. P. 203–225. (In Russ.).
5. Langthaler M., Malik J. Inequalities in education from a global perspective. Theoretical approaches, dimensions and policy discussions (Briefing paper, February 2023). Austrian Foundation for Development Research – ÖFSE. DOI [10.60637/2023-bp34](https://doi.org/10.60637/2023-bp34).
6. Cote J. E., Furlong A., eds. Routledge handbook of the sociology of higher education. London, New York: Taylor and Francis Group; 2016. 396 p. ISBN 978-1-317-67778-9.
7. Matveev V. V., Bolshakov A. Yu. Reproduction of inequality in Russian education: state and prospects of research. *Bulletin of the institute of sociology=Vestnik instituta sotziologii*. 2024;15(1):215–235. (In Russ.). DOI [10.19181/vis.2024.15.1.11](https://doi.org/10.19181/vis.2024.15.1.11).
8. Tavares O., S6 C. Sin C., Amaral A., eds. Equity policies in global higher education: Reducing inequality and increasing participation and attainment. Cham: Palgrave Macmillan; 2023. 245 p. ISBN 978-3-030-69691-7. DOI [10.1007/978-3-030-69691-7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-69691-7).
9. Malinovsky S. S., Shibanova E. Y. Accessibility of higher education in Russia: how to turn expansion into equality. Moscow: Izdatel'stvo Vysshaya shkola ekonomiki; 2022. 72 p. (In Russ.). [(Modern educational analytics;(7)]].
10. Cherednichenko G. A. School-university transition: human capital vs social inequality. *The authority=Vlast'*. 2022;30(5):133–144. (In Russ.). DOI [10.31171/vlast.v30i5.9253](https://doi.org/10.31171/vlast.v30i5.9253).
11. Malinovsky S. S., Shibanova E. Yu. Regional differentiation of higher education accessibility in Russia. Moscow: Izdatel'stvo Vysshaya shkola ekonomiki; 2020. 68 p. (In Russ.). [(Modern educational analytics;(13)]].
12. Lukina A. A. Educational trajectories of first-generation students as a case of inequality in higher education. *Educational studies. Moscow=Voprosy obrazovaniya*. 2023;(2):133–160. (In Russ.). DOI [10.17323/1814-9545-2023-2-133-160](https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-2-133-160).
13. Popova O. I., Timokhina G. S., Izakova N. B. Value systems of representatives of different generations in the process of decisionmaking on choosing a university and educational program. *MIR (Modernization. Innovation. Research)=MIR (Modernizatsiia. Innovatsii. Razvitie)*. 2023;14(4):636–653. (In Russ.). DOI [10.18184/2079-4665.2023.14.4.636-653](https://doi.org/10.18184/2079-4665.2023.14.4.636-653).
14. Popov D. S., Shestakova D. A. Higher education for adults in Russia: barriers and models. *Sociological studies=Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2022;(2):34–44. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250016092-4](https://doi.org/10.31857/S013216250016092-4).
15. Platonov D. P., Abalmasov E. S., Bekova S. K., [et al.] Universities at a crossroads: higher education in Russia. Moscow: Izdatel'stvo Vysshaya shkola ekonomiki; 2019. 318 p. (In Russ.). ISBN 978-5-7598-2139-7.
16. Litvinyuk A. A. Ageism and its consequences for Russian higher education and science. *Leadership and management=Liderstvo i menedzhment*. 2023;10(4):1465–1484. (In Russ.). DOI [10.18334/lim.10.4.118901](https://doi.org/10.18334/lim.10.4.118901).

17. Frolova E. A., Malanina V. A., [et al.] Assessing the extent of inequality among older people in Russia. *Regional problems of economic transformation=Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki*. 2019;(11):268–275. (In Russ.). DOI [10.26726/1812-7096-2019-11-268-275](https://doi.org/10.26726/1812-7096-2019-11-268-275).
18. Lebedeva L. G. On the problem of risks of digital inequality in the generational aspect. *Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N. I. Lobachevsky. Series: social sciences=Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Seriya: social'nye nauki*. 2023;(1):165–173. (In Russ.). DOI [10.52452/18115942\\_2023\\_1\\_165](https://doi.org/10.52452/18115942_2023_1_165).
19. Rastorguev S. V. Strategy for overcoming intergenerational gaps in modern Russia. *The authority=Vlast'*. 2021;29(6):146–150. (In Russ.). DOI [10.31171/vlast.v29i6.8707](https://doi.org/10.31171/vlast.v29i6.8707).
20. Zborovsky G. E. Theory of social community [Teoriya social'noj obshhnosti]. Ekaterinburg: Gumanitarnyj universitet; 2009. 304 p. (In Russ.). ISBN 5-7741-0119-1.
21. Zborovsky G. E., Ambarova P. A. The functions of generations of educational communities at the university. *Higher education in Russia=Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2025;34(7):9–26. (In Russ.). DOI [10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26).
22. Kanarsh G. Yu. Social justice: philosophical concepts and the Russian situation. Moscow: Izdatel'skii dom Moskovskogo humanitarnogo universiteta; 2011. 236 p. (In Russ.). ISBN 978-5-98079-689-1.
23. Lerner M. The belief in a just world: fundamental delusion. N. Y.: Plenum Press; 1980. 210 p. DOI [10.1007/978-1-4899-0448-5](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0448-5). ISBN 978-0-306-40495-5.
24. Efimova G. Z. Perception of fairness in pay by academic and teaching staff. *Bulletin of St. Petersburg University. Sociology=Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sociologiya*. 2021;14(4):297–317. (In Russ.). DOI [10.21638/spbu12.2021.401](https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.401).
25. Kargapolova E. V., Davydova Yu. A. Justice in the higher education system: research discourses. *Sociological almanac=Sociologicheskij al'manah*. 2020;(11):36–46. (In Russ.).
26. Zborovsky G. E. Social comparison as a behavioral phenomenon and a sociological problem. *Sociological studies=Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2005;(12):13–22. (In Russ.).
27. Ambarova P. A., Zborovsky G. E. [et al.] Education as a resource for the saving and development of people of the “third age”. Ekaterinburg: Gumanitarnyj universitet; 2021. 226 p. (In Russ.). ISBN 978-5-7741-0413-0.
28. Shabrova N. V. Interaction of university students and their parents as a factor of minimizing educational risks. *Higher education in Russia=Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2022;31(4):29–41. (In Russ.). DOI [10.31992/0869-3617-2022-31-4-29-41](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-4-29-41).
29. Zalyaev A. R., Shammazova E. Yu. Targeted training in the assessments of medical students: the experience of empirical research. *Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N. I. Lobachevsky. Series: social sciences=Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Seriya: social'nye nauki*. 2021;(1):97–102. (In Russ.). DOI [10.52452/18115942\\_2021\\_1\\_97](https://doi.org/10.52452/18115942_2021_1_97).
30. Cherednichenko G. A. Part-time learners of higher education: Training and after graduation. *Sociological science and social practice=Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2019;7(2):46–64. (In Russ.). DOI [10.19181/snsp.2019.7.2.6409](https://doi.org/10.19181/snsp.2019.7.2.6409).
31. Cherednichenko G. A. Paths to distance learning at a university and its application. *Sociological science and social practice=Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2021;9(4):112–126. (In Russ.). DOI [10.19181/snsp.2021.9.4.8610](https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.4.8610).
32. Rozhkova K. V., Roshchin S. Yu., Travkin P. V. The fate of a part-time learner: Russian graduates of part-time higher education programmes in the labour market. *Educational studies=Voprosy obrazovaniya*. 2025;(1):233–268. (In Russ.). DOI [10.17323/vo-2025-19898](https://doi.org/10.17323/vo-2025-19898).

33. Zborovsky G. E., Ambarova P. A. «Growing up» of students as a phenomenon of changing higher education. *Higher education in Russia= Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2017;4(211):38–49. (In Russ.).
34. Dezhina I. G., Efimova G. Z. Risks of 5-100 project: perceptions of academic staff of different ages. *Higher education in Russia= Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2022;31(3):28–39. (In Russ.). DOI [10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39).
35. Schroots J. J. F. Ageisme in science: fair-play between generations. *Science and Engineering Ethics*. 2003;(9):445–451. DOI [10.1007/s11948-003-0043-8](https://doi.org/10.1007/s11948-003-0043-8).
36. Simi D., Matusitz J. Ageism against older U.S. college students: a view from social closure theory. *Interchange*. 2016;(47):391–408. DOI [10.1007/s10780-016-9286-6](https://doi.org/10.1007/s10780-016-9286-6).
37. Allgood S. Age discrimination and academic labor markets. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2020;(169):70–78. DOI [10.1016/j.jebo.2019.10.024](https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.10.024).
38. Chun E., Evans A. Leveraging multigenerational workforce strategies in higher education. New York: Routledge; 2021. 176 p. ISBN 978-1-003-15038-1. DOI [10.4324/9781003150381](https://doi.org/10.4324/9781003150381).
39. Chu M. Ageism in academic librarianship. *Electronic Journal of Academic and Special Librarianship*. 2009;10(2):1–4. Available at: [https://southernlibrarianship.icaap.org/content/v10n02/chu\\_m01.html](https://southernlibrarianship.icaap.org/content/v10n02/chu_m01.html) (accessed: 30.04.2026).
40. Montepare J. Ageism in higher education: historical reasons and contemporary age-friendly solutions. *Innovation in Aging*. 2020;4(S1):533–534. DOI [10.1093/geroni/igaa057.1725](https://doi.org/10.1093/geroni/igaa057.1725).
41. Kinyon L. L. K. Ageism in higher education: age-based stereotyping and attitudes toward nontraditional students at Fort Hays State University. Master's theses or doctor of nursing practice. 1994. DOI [10.58809/LWHT7791](https://doi.org/10.58809/LWHT7791).

## Information about the Authors

### G. E. Zborovsky

Doctor of Philosophy  
Research-Professor

### P. A. Ambarova

Doctor of Sociological Sciences  
Professor

Contribution of the authors:

Zborovsky G. E. – development of the research conception,  
analysis of empirical data, academic editing.

Ambarova P. A. – theoretical analysis of the problem, analysis of empirical data,  
design of the text and bibliography.

The article was submitted 30.04.2026; approved after reviewing 10.05.2026; accepted for publication 13.07.2026.