

УДК 331.1

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ В КОНЦЕПЦИИ НОВОЙ НОРМАЛЬНОСТИ<sup>1</sup>**

**Дуракова И.Б.**, д.э.н., профессор  
зав. каф. «Управление персоналом»  
Воронежский государственный университет  
г. Воронеж, Российская Федерация

«New normal», или новая нормальность – концепция, сформулированная для объяснения нового состояния и динамики мировой посткризисной экономики. По своему замыслу она имеет продолжение, в том числе в наднациональной идее замедления кадровой старости, сохранения успешности работников старших возрастов.

Структурная модель трудовых изменений работников старших возрастов включает три элемента. Биолого-физиологический – подразумевает способность к восприятию, предрасположенность к болезням, подвижность нервной системы, отмирание клеток головного мозга. Социокультурный – нагрузки, связанные с семьей, свободным временем; ценностные установки. Профессиональный – интенсивность труда, монотонность, степень подвижности, нагрузка на глаза, рабочее время. Взаимовлияние этих элементов определяет возможность занятости работника физическим или умственным трудом, его социальное поведение.

Профессиональный успех работников старших возрастов – это однократно достигнутый существенный результат, характеризуемый, во-первых, «перешагиванием» в определенной степени ранее установленных или существующих норм в представлении сценария или методов решения конкретной задачи; во-вторых, эмоциональным ощущением (удовлетворенность, гордость); в-третьих, сохранением потенциала и мотива повторения достигнутого в перспективе.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00263

Acknowledgments: The reported study was funded by RFBR, project number 20-010-00263

Результативные составляющие профессионального успеха: полностью выполненная работа, инновационность и новизна в содержании или методах (завоевания, творчества), сроки и качество исполнения, трудозатраты, соблюдение инструкций и предписаний, сфера и продолжительность использования достигнутого результата, эмоциональные ощущения, формирующие профессиональную перспективу в достижениях. Из-за ролевой многослойности (по «луковице» Нойбергера [1] – это эго, семья, работа, общество, экономика, культура) достижение успеха возрастным сотрудникам сложнее, чем их молодым коллегам. В портрете «поколения сети»: приоритет совмещения работы и частной жизни, установка на реализм; решение, основанное на советах друзей, доминанта он-лайн в получении информации (табл.1, составлено по [2]).

Таблица 1. Использование коммуникационных сервисов молодыми людьми «чаще, чем ежедневно»,%

Коммуникационный сервис	WhatsApp	Facebook	Instagram	ShapChat	Jodel	Google plus
	88,7	41,7	25,4	16,4	10,1	2,7

Возможность профессионального успеха возрастных сотрудников становится нормальностью из-за владения ими компетенциями, возрастающими в рамках профессии, умения справляться с проблемными ситуациями и разрешать конфликты, знания распространенных подходов к решению проблем, позитивной установки на работу, осознанной обязательности, ответственности, жизненного и профессионального опыта, социальной компетентности.

### Список литературы

1. Neuberger, O. Führen und geführt werden. – Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, 1990. – 319 s.
2. Kreidl, Ch., Dittler U. Hochschule der Zukunft. Beiträge zur zukunftsorientierten Gestaltung von Hochschulen. // Kreidl Ch., Dittler U. (Hrgs.) – Springer Fachmedien, Wiesbaden GmbH, 2018. – 307 s.
3. Дуракова, И.Б. Актуальные проблемы управления персоналом: работники старших возрастов: учеб.пособ. / И.Б. Дуракова, С. М. Талтынов, Е.В. Майер. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 191 с.