

ВЛИЯНИЕ ВОЗРАСТНОГО ЦЕНЗА НА УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РУКОВОДИТЕЛЯ

В настоящее время одной из главных характеристик, касающихся личности руководителя, является его возраст. Проблема возраста и его значимости для человека актуальна в различных сферах социальной жизни. В связи с этим встают вопросы, связанные с возрастным цензом руководителя: является ли возраст основным критерием при выборе кандидата на должность руководителя, где черта между «плохим» и «хорошим» возрастом. В данной работе представлен анализ влияния возрастного ценза на уровень профессионализма руководителя в российских и зарубежных компаниях.

Ключевые слова: возраст, руководитель, менеджер.

INFLUENCE OF THE AGE QUALIFICATION ON LEVEL OF PROFESSIONALISM OF THE HEAD

Now, one of the main characteristics concerning the personality of the leader is his age. The problem of age and its meaning for the person is actual in various spheres of social life. In this connection there are questions connected with the age qualification of the head: whether the age is the basic criterion while choosing the candidate for this position, where the line between "bad" and "good" age is. In the work the analysis of the age qualification influence on the professionalism level of the head in Russian and foreign companies is presented.

Keywords: age, head, manager.

Проблема возраста и его значимости для человека всегда актуальна в различных сферах социальной жизни. В какой-то момент каждый из нас понимает, что именно наш нынешний возраст позволяет заниматься любимым делом, а через какое-то время это уже будет невозможно. Так, еще в детстве ребенка могут не взять на тот или иной вид спорта, в 20 лет он уже не станет балериной, в 40 не пойдет в армию. Но это то, что касается личной сферы каждого человека, а если говорить о профессии, то возрастные ограничения следует воспринимать как обусловленную необходимость.

Так каков же оптимальный возраст для руководящей должности? Существует много различных мнений по этому вопросу. С одной стороны, существует немало аргументов в пользу того, что возраст (а значит, и опыт) позитивно влияет на качество управления. Назовем их аргументами в пользу старости. Судите сами: средний возраст президентов крупных японских компаний 63,5 года, вице-президентов - 56 лет. Это достаточно много, даже если учесть высокую продолжительность жизни в Стране восходящего солнца. Что же касается США, то там средний возраст президентов крупных компаний составляет 59 лет. С другой стороны, было бы ошибочно думать, что только зрелый возраст и опыт дают основания рассчитывать на высокий пост и управленческий успех. Есть немало аргументов и в пользу молодости. Например, А. Морита основал всемирно известную фирму «Sony Corrogation» в возрасте 25 лет. А. Хаммер, глава фирмы «Occidental Petroleum», свой первый миллион долларов заработал в 21 год, будучи студентом [6]. А. Лебедев в свои 20 лет основал студию WebDesign (в 1998 году переименованна в «Студию Артемия Лебедева»), которая является одной из первых и крупнейших студий веб-дизайна в Рунете. Наиболее известен П. Дуров, который в 21 год создал всем известную социальную сеть «ВКонтакте». В 27 лет старшим вице-президентом ВТБ стал Д. Патрушев, а в 33 года он возглавил Россельхозбанк. В 35-летнем возрасте главой Транскредитбанка стал Ю. Новожилов [5]. Таким образом, есть основания считать, что возраст не оказывает существенного влияния на лидерство и эффективность руководителя. Это означает, что хорошим управленцем (так же, как и плохим) можно быть в любом возрасте.

Также следует упомянуть об Р. Стогдилле, который провел специальное исследование о влиянии возраста на качество управления. Он, обобщив большой фактический и статистический материал, пришел к выводу, что возраст все же оказывает прямое влияние на качество управления. Само понятие «возраст» может быть истолковано двояко. Есть возраст биологический, т.е. число прожитых лет и социально-психологический, т.е. социальная зрелость и активность человека. Говоря о возрасте руководителя и о его влиянии на качество работы, в первую очередь имеют в виду социально-психологический возраст. Но согласитесь, что социально зрелым человек может быть и в молодости, все зависит исключительно от самого человека [6].

Условно выделяют три основных возрастных рубежа:

- без опыта работы, т.е. начинающие (до 25 лет);
- молодые специалисты (25 - 35 лет);
- зрелые специалисты (от 35 лет).

Существует также ряд важных критериев анализа человека, которые в определенный момент становятся более или менее значимыми и так или иначе связаны с возрастом кандидата:

- опыт;

- образование;
- материальное и семейное положение;
- личные качества (коммуникабельность, целеустремленность, самоорганизация);
- профессиональные качества (адаптация, способность к постоянному развитию, обучаемость);
- коммуникативные навыки (адаптация в коллективе, умение работать в команде или индивидуально);
- организаторские способности (навыки управления, организации, лидерство);
- стрессоустойчивость [1].

Однако данные показатели не зависят напрямую от возраста, поскольку они являются приобретенными социальными навыками. Например, в человеке может быть предрасположенность к умению общаться с клиентами, проводить переговоры, но профессионализма в этой сфере можно добиться только в процессе работы и начиная с определенного возраста. В свою очередь, полученный опыт тоже постепенно устаревает. Требуются новые навыки, знания, умение держать руку на пульсе, а это уже «камень в огород» профессионально зрелых людей.

Независимо от эпохи потенциал человека может раскрываться по-разному: одни делают скачок в зрелом возрасте, другие в самом начале, ставя высокие планки и рекорды, и, конечно, рыночные отношения и здоровая конкуренция этому только способствуют.

На сегодняшний день очень ярко проявляется тенденция, когда компании на должность руководителя ищут в основном более зрелых профессионалов, с хорошим послужным списком. Но бывает, что энергия, желание работать и уже полученный практический опыт иногда превышают регалии и вес резюме, поэтому молодые менеджеры становятся управляющими. Более востребованными становятся люди, склонные выполнять трудные, подчас неразрешимые задачи, играть не по правилам.

Молодые специалисты стали находить выход своей энергии именно в работе, в профессиональном развитии, а это уже напрямую связано с развитием общества, когда карьерный рост приветствуется и желанен. Иногда достаточно самого желания специалиста, его заинтересованности, потенциала. Компании готовы доверять молодым и перспективным сотрудникам, хотят их обучать, вкладывать в них свои силы.

Но нельзя рассматривать работника только через призму профессиональной сферы. Всегда есть личная составляющая, биологический и социальный возраст. В молодом работнике дальновидная компания оценит собранность и целеустремленность, а в зрелом - мультизадачность и энергичность.

Причиной тому, что молодые руководители на сегодняшний день в цене, послужили тенденции, связанные с особенностями постиндустриального общества. Дело в том, что за последние 20 лет ситуация на рынке труда претерпела существенные изменения.

Во-первых, принципиально снизилась занятость в обществе в целом и в бизнесе, в частности. Бизнес может занять эффективно только 20–25% населения.

Во-вторых, существенно изменился трудовой период специалиста в бизнесе. Карьерное развитие начинается очень рано - как правило, уже к 3–5 курсу студенты активно работают или совмещают стажировку с учебой в вузе. В современном обществе существует только четыре карьерные ступени (стажер, исполнитель, супервайзер, эксперт), причем, как показывает практика, все эти ступени человек проходит с 16–18 лет до 40–45. При этом зона наиболее активного карьерного роста и продвижения находится в промежутке между 28–32 годами. Такая ситуация ведет к омоложению менеджерского состава, а также к росту значимости квалифицированного отбора и развития сотрудников для компаний [4].

Как показал опрос службы исследований рекрутингового агентства HeadHunter, в 49 % российских компаниях руководящие должности занимают молодые люди в возрасте до 25 лет. В большинстве случаев (63%) молодые руководители достигли этой должности внутри компании, постепенно продвигаясь по карьерной лестнице. И лишь 14% сразу стали руководителями.

Возраст при поиске руководителей различного уровня имеет значение для 79% менеджеров HR-отделов. Минимально допустимым возрастом для молодого руководителя HR-специалисты назвали 26–28 лет. Выбирая между молодым руководителем и более возрастным при сопоставимом уровне компетенции, HR-ы отдадут предпочтение скорее более опытному (более 30 лет), нежели молодому.

По мнению представителей компаний, лучше всего молодые руководители могут проявить себя в IT-сфере, сфере маркетинга и в спорте [1].

Немوتря на это, существуют профессиональные области, в которых именно богатый, развернутый опыт является ведущей характеристикой, который непосредственно влияет на успешность работника. К таким сферам относятся производство, консалтинг, управление, медицина. Как уже отмечалось ранее, нельзя проводить прямую и однозначную зависимость между такими факторами, как возраст и опыт.

Другими словами, можно ошибиться, если в условиях приема на работу зрелый специалист будет оцениваться обязательно как опытный. Следует учитывать, что профессиональным и управленческим опытом руководитель начинает обладать только тогда, когда он анализирует результаты своей деятельности и делает правильные выводы. Опытom становятся только те жизненные и профессиональные содержания, которые осмыслены, проработаны человеком и стали частью его внутреннего мира.

Такие выводы совсем не свидетельствуют о том, что молодой руководитель - всегда неэффективный, а зрелый начальник - всегда эффективный. Молодой руководитель может компенсировать отсутствие у себя развнутого опыта, например, высокой креативностью, современными знаниями, интуицией и умением правильно рисковать.

Если проанализировать основные причины и особенности уменьшения возраста наиболее активных руководителей, можно прийти к следующим выводам:

1. Рыночная ситуация в стране. Экономические процессы пришли к единым стандартам, управлять ко-

торами могут специалисты независимо от их возраста. Все зависит от квалификации работника, его объема знаний и способностей;

2. Постоянное появление новых технологий, научно-технический прогресс;
3. Новое мышление (бизнес-теории, исследования, постоянно обновляющиеся варианты обучения);
4. Увеличение скорости передачи информации и соответственно необходимость в быстрой ее обработке и применении [6].

В целом получается, что мужчины в возрасте 25 лет в настоящий момент являются наиболее активной частью работающего населения. Однако приведенные выше причины достаточно быстротечны, и через какое-то время произойдут новые изменения, возникнет потребность в людях другой возрастной категории.

Мир разделился на тех, кто живет в ритме «большого города», и тех, кто предпочитает «тихую заводь». На активность поведения людей влияет множество факторов - будь то территория проживания или отрасль, в которой человек работает. Более взрослые люди не могут и не хотят все время быть на «пике формы». В качестве прогноза можно представить ситуацию, когда возраст руководителей с каждым годом будет уменьшаться и дойдет до критического уровня. Так, уже сейчас известны случаи, когда успешными бизнесменами становятся подростки. В качестве примера можно привести Эшли Куоллс, которая увлекаясь графикой, решила заработать на этом. В 2004 году, когда Эшли было 14 лет, она создала вебсайт whateverlife.com, где занималась созданием различных фонов для страниц блогов в MySpace. Но это скорее исключения. А пока молодыми начальниками становятся прежде всего выпускники вузов с 3-5-летним опытом работы, большую часть которого они получили еще в студенческие годы.

Судя по результатам исследования, предоставленного кадровым холдингом «Анкор», в первом полугодии 2011 года уже 22% руководителей высшего звена составляли люди в возрасте до 30 лет, тогда как в аналогичном периоде 2005 года их было всего 5%. Параллельно наблюдается тенденция снижения доли представителей поколения от 40 лет и выше в общем числе соискателей на топовые позиции. Если в первом полугодии 2005 года таких кандидатов было 45%, то в 2011 году только 32%. Можно отметить и некоторое уменьшение числа претендентов на позиции руководителей возрастной категории от 30 до 40 лет. Если в 2005 году количество топ-менеджеров не старше 40 лет составляло 50% от общего числа соискателей, то в первом полугодии 2011 года только 46% [4].

Средний возраст руководителей компаний в настоящее время составляет примерно 38 лет. Менеджеры среднего звена на два года младше своих начальников, их средний возраст составляет примерно 36 лет. В России средний возраст рядовых сотрудников 33 года, сотрудников отдела продаж – 32 года. Как отмечают эксперты «со временем российский бизнес стал мудрее. Сегодня уже нет предрассудков насчет руководителей старше 50 лет, которых ранее нередко считали наследниками советских привычек».

В странах Западной Европы средний возраст находится примерно на том же уровне - примерно 40-42 года для мужчин и женщин. Средний возраст для таких профессий, как директор по персоналу или директор по производству, составляет около 35-36 лет, а руководители финансовых служб или преподавательский состав значительно старше – 42-45 лет. Административный сектор, как и в России, предполагает более юный возраст, в Латинской Америке это от 25 лет, в Европе же – от 30-32 лет.

В России наблюдается самая большая разница в возрасте между топ-менеджерами и рядовым персоналом в секторе ИТ/Телеком, где максимальный возраст руководителей составляет 50 лет, тогда как рядовых сотрудников – 38 лет. Высокий возраст руководителей в этой сфере эксперты объясняют тем, что «из вузов России последние 10 лет выпускаются все меньше специалистов с соответствующим образованием, достаточно невысокий уровень зарплат и устаревшее оборудование и технологии российских фирм и компаний». В качестве сравнения можно привести, соотношение возрастов начальства и сотрудников в сфере продажи товаров народного потребления – 41 года и 38 лет соответственно, а в производственной сфере практически равны — 44 года.

Иная картина в индустриальных компаниях: руководители среднего звена могут быть старше, чем первые лица. Специалисты связывают это с отсутствием реальных производителей среди более молодых людей, что объясняется ситуацией в стране в начале 1990-х, непрестижностью рабочих профессий, низкой заработной платой на производстве и так далее [8].

Эти цифры лишь отчасти дают представление о ситуации. Большинство специалистов действительно высокого уровня не занимаются открытым поиском работы, не размещают свои резюме в интернете, не обращаются в кадровые агентства. Молодые ищут свой путь и соответственно набираются опыта, зрелые люди тоже хотят поддерживать себя «в тонусе». Есть большая прослойка людей, которые в силу определенных причин еще не нашли своего места, не открыли своих сильных сторон, возможно, даже не определились с профессией, но при этом могут работать, и даже очень успешно.

Можно ли утверждать, что практически у любой компании есть определенный образ руководителя? А может быть, модные тенденции на конкретный «типаж» топ-менеджера формируют запросы работодателя? Безусловно, существуют определенные требования, которые в большинстве случаев будут очень похожи: возраст, образование, необходимый опыт. На протяжении нескольких лет в отдельной компании может сложиться желаемый образ руководителя. Иногда именно под влиянием моды появляется заявка на определенного специалиста. Но при этом зачастую желаемый образ работника остается только на бумаге или в мысленных представлениях работодателя. В реальности предпочтения отдаются профессионализму, опыту и командной совместимости. Все зависит от потребностей, задач и целей, которые ставит перед собой компания, нанимая молодого либо зрелого руководителя.

Если организации необходимо быстрое развитие и продвижение, то для нее ценны молодость и харизма руководителя. А если же компания стремится к постепенному и стабильному развитию, то ей необходим опытный, взрослый руководитель, более расчетливый, подверженный наименьшим рискам. Есть и весьма обосно-

ванные причины того, что в настоящий момент кандидаты более зрелого возраста не занимают активную позицию на рынке труда. Во-первых, за последнее время не отмечено радикальных скачков в объеме заработных плат, следовательно, поиск более выгодного места может оказаться не оправданным. Во-вторых, в связи со стабильной и устоявшейся ситуацией на рынке, у взрослого специалиста как минимум с 10-летним стажем работы требования к компании, условиям работы, и дополнительным льготам гораздо выше. И в-третьих, стабильная размеренная работа, без стрессов и дополнительного напряжения.

Встречаются случаи, когда сами организации не заинтересованы в зрелых руководителях, поскольку они, как правило, задают слишком много вопросов. Опытный руководитель сначала попробует разобраться во внутренних процессах компании, чтобы на основе своих исследований начать строить стратегию дальнейшего развития. Есть примеры, когда опытный менеджер, оценивая реальную ситуацию в компании, может вовсе не взяться за предложенную работу, видя несоответствие объемов, обязанностей и поставленных задач. А более молодой будет действовать, не вдаваясь в подробности, в том числе и потому, что ему не с чем сравнивать, а если у него и есть теоретические знания, то они сложно применимы. Для 25-30-летних руководителей динамика рабочего процесса - это основной момент, их привлекают новые задачи, цели, планки.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что если в компанию приходит новый руководитель, будь он молодой или зрелый, ему необходимо дать время на раскрытие своих способностей. Безусловно, еще на собеседовании работодатель составляет свое мнение о сотруднике и примерно представляет, как он будет работать в дальнейшем. Обеим сторонам требуется не один день для более тщательного знакомства. Следует помнить, что характер и личные качества управленца выходят для компании на первый план, возраст же не является решающим аспектом, на который следует ориентироваться. Когда организации необходим руководитель, при его поиске желательно проводить в каждом конкретном случае исследовательскую работу, делая как бы профиль желаемого управленца.

Конечно, если коллектив молодой, то и руководителя стараются подбирать «в тон» общему возрастному фону. Тот же принцип действует и в отношении возрастных команд. Но это не совсем правильно. Чем больше различий в команде, тем больше люди взаимно дополняют друг друга. Молодой руководитель будет заряжать энергией и оптимизмом, а взрослый - опытом и рассудительностью.

Однако, как показывает практика, в разновозрастных командах порой возникает проблема непонимания поколениями друг друга. Лояльность и взаимопонимание могут отсутствовать как со стороны молодых, так и у взрослых руководителей. И тем и другим будет тяжело делать первый шаг в новой команде. И тут важно понимать, что руководитель, более склонный к компромиссам и взаимопониманию, окажется в выгодном положении. А эти качества не зависят от возраста управленца.

Список литературы:

1. Божченко, Е. Работе возрасты покорны. [Электронный ресурс] / Е. Божченко, Е. Грива, О. Новикова, Режим доступа: <http://www.sekretarskoe-delo.ru>. Дата обращения 17.03.2012.
2. В России постарели начальники [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.uraljob.ru>. Дата обращения 17.03.2012.
3. Горбунов, В. Организация и молодой руководитель. Любовь и взаимопонимание. [Электронный ресурс] / В. Горбунов. Режим доступа: <http://www.rabotakuzbass.ru>. Дата обращения 17.03.2012.
4. Магура, М. Личность руководителя и стили руководства. [Электронный ресурс] / М. Магура. - Режим доступа: <http://www.vashakomanda.ru>. Дата обращения 17.03.2012.
5. Малыхин, М. Эпоха юных руководителей в России завершилась [Электронный ресурс] / М. Малыхин. - Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru>. Дата обращения 17.03.2012.
6. Сычева, А. Средний возраст: карьера до и после. [Электронный ресурс] / А. Сычева. - Режим доступа: <http://www.ogenfinance.ru>. Дата обращения 17.03.2012.
7. Сычева, А. Руководитель: взгляд снизу. [Электронный ресурс] / А. Сычева. - Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru>. Дата обращения 17.03.2012.
8. Терновская, Т. «Молодых да ранних» руководителей в банковской системе пока немного [Электронный ресурс] / Т. Терновская. - Режим доступа: <http://digest-finance.ru>. Дата обращения 17.03.2012.
9. Юткина, Ю. Подчиненные старше руководителя. [Электронный ресурс] / Ю. Юткина. - Режим доступа: <http://www.nastol.ru>. Дата обращения 17.03.2012.

*Свидовская Юлия Алексеевна
студентка 3 курса, финансово-экономического факультета
Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail: yuliya-alex-sv@yandex.ru*

*Научный руководитель:
Захаркина Наталья Владимировна
к.э.н., доцент кафедры менеджмента
Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail: natashazaharkina@mail.ru*