

40% кандидатов на руководящие посты не подходят собственникам по возрасту

Эксперты подсчитали, что 40% кандидатов на руководящие посты «не подходят» собственникам по возрасту, и советуют претендентам выяснять, сколько лет их потенциальному работодателю

Римма Авшалумова
Vedomosti.ru

16.01.2014



Фото: А. Таранин

Возрастные ограничения в вакансиях под запретом уже полгода, и работодатели дружно утверждают, что не считают возраст важным критерием при выборе претендента на руководящие позиции в своих компаниях. В действительности же не думать о возрасте потенциального руководителя удается единицам. К такому выводу пришли эксперты кадрового центра «Юнити», опросившие работодателей и изучившие резюме соискателей на портале hh.ru.

15% соискателей старше, а 25% — младше негласных возрастных пожеланий работодателей. Средний возраст российского топ-менеджера — 35-55 лет.

«Многие до сих пор с опаской относятся к подбору управленцев младше 35 лет и отказываются даже встречаться с кандидатом, если он не подходит по возрасту. У менеджера, не подходящего работодателю по возрасту, нет возможности доказать свои компетенции такому работодателю», — говорит [Ольга Горюнова](#), руководитель департамента по работе с клиентами кадрового агентства «Юнити».

Отраслевые стереотипы

С предубеждением относятся к претендентам в возрасте до 35 лет на руководящие позиции в производственных, строительных и добывающих компаниях. У человека за 40 мало шансов занять топ-позиции в маркетинге и PR, отмечают исследователи.

«Это действительно так, — соглашается президент ГК «Корпорация Газэнергострой» [Сергей Чернин](#). Мы обращаем внимание на возраст. И в технологическом, и в строительном направлении молодые кандидаты на руководящие посты у нас не приветствуются. А вот верхней возрастной планки, наоборот, нет. У нас работает много специалистов-энергетиков с 30-40- и даже 50-летним стажем работы».

Сам Чернин свою первую руководящую должность занял в 27 лет и признается, что сам не раз в то время сталкивался с предубеждением по отношению к себе со стороны работодателей. Но, уверяет Чернин, быстро доказывал делами, что их опасения напрасны.

Возрастные предпочтения отчасти продиктованы клиентом, отмечает он. Представители крупных предприятий и администраций регионов больше доверяют людям среднего возраста.

«В нашем бизнесе тоже на руководящих позициях клиенты ожидают увидеть людей старше 35 лет, — подтверждает Мишел Мертенс, генеральный директор компании Teleperformance Russia & Ukraine. — К тому же кандидат младше 35 лет, вероятнее всего, просто не будет обладать достаточным опытом, чтобы занять должность топ-менеджера нашей компании».

Подгонят под себя

«Я сам начал бизнес в 25 лет и уверен, что в этом возрасте специалист может обладать достаточным опытом и багажом знаний, чтобы быть руководителем высшего звена», — убежден [Андрей Медведев](#), гендиректор ГК «Промышленные силовые машины». Топ-менеджеры компании Медведева на сегодняшний день все моложе 50. Ему комфортно работать с людьми, которые на 10-15 лет старше или младше.

В 90% случаев собственники предпочитают не нанимать топ-менеджера старше себя, считает Юлия Садовская, руководитель группы подбора персонала «Юнити». Причина очевидна: собственники хотят вести и развивать бизнес с людьми похожей формации, с теми, кто их будет понимать, прислушиваться к их мнению, кто по личным и профессиональным знаниям, навыкам и опыту, возрасту и даже внешнему виду соответствует самому собственнику. «Я иногда задумываюсь о том, чтобы взять на работу более «возрастных» руководителей — в первую очередь потому, что нужен опыт, которого нет у меня самого, — говорит Медведев. — И у нас такой опыт был. Не могу назвать его отрицательным, просто человек привык работать в другой системе и по другим правилам, и адаптироваться к нашему формату ему было сложно».

Недавно и в практике Садовской был подобный случай, когда для собственника (сфера строительства) возраст кандидата оказался решающим. Хотя первоначально никаких возрастных рамок он не устанавливал. Из двух кандидатов 46 и 50 лет он отказал в итоге 50-летнему с формулировкой, что тот выглядит на 10 лет старше своего возраста: нет блеска в глазах, активности в переговорах, целеустремленности. Хотя он был более опытен, считает Садовская.

На самом деле нередки случаи, когда 50-летние гораздо более энергичны, чем 30-летние, отмечает [Марина Гетманская](#), руководитель PR-направления AG Loyalty. Так что необходим индивидуальный подход.

Подросли и передумали

70% работодателей всегда уточняют возрастные рамки комфортного для них кандидата, отмечает [Рустам Бостанов](#), консультант WardHowell. За последние 7-10 лет предпочтения действительно изменились. Если 10 лет назад гендиректором крупной компании мог стать 30-летний, то сейчас такое практически невозможно. Сейчас на этой позиции работодатели хотят видеть человека в возрасте от 40 лет.

«Я поймал себя на том, что с возрастом подходы к подбору топ-менеджеров меняются, — признается гендиректор УК «Элади» [Сергей Громак](#). — В 22 года я считал всех, кому за сорок, ретроградами». Теперь подход у Громака более взвешенный. Одному из его замов, отвечающему за управление офисом, исполнилось 70 лет. «С работой он справляется идеально. И персонал, и техника работают как часы, отмечает Громак. — Но мне сложно представить, как, например, от имени нашей компании в суд отправился бы семидесятилетний юрист. На должности юристов или финансистов я предпочитаю нанимать ребят в возрасте 25-35 лет. Их еще переполняет энтузиазм. Но есть позиции, где как раз важен здоровый консерватизм и многолетний выстраданный опыт».

Собственники бизнеса более лояльны, чем наемные гендиректора, и чаще готовы нанимать успешного кандидата, который по возрасту отличается от первоначально определенных параметров, отмечает Бостанов. Как раз сейчас он ищет гендиректора в компанию нефтегазового сектора. Собственникам компании по 37 лет, и они с опаской относятся к кандидатам старше 40. Приходится их убеждать, что такой человек не будет тормозить их бизнес, он не закостенел и не будет их зажимать.

Бывает, что по возрастному цензу срезают очень успешных кандидатов, признается Бостанов. Ему так и не удалось убедить заказчика нанять руководителем добывающего подразделения в нефтяную компанию 33-летнего кандидата. К его профессиональным качествам вопросов не было, смущал только возраст.



Эта публикация основана на статье «Топы повзрослели» из газеты «Ведомости» от 16.01.2014, №4 (3508).