

<https://pro.rbc.ru/news/6177b7a19a7947074d7db1cc>

РБК Pro

Почему управленцы остаются не у дел после 45. И как этого избежать

Многие управленцы тешат себя иллюзией, что в 45 лет легко уйдут в преподавание или консалтинг. На самом же деле это отдельные профессии и начинать осваивать их стоит уже сейчас, считает Наталья Красноперова, управляющий партнер Boyden Россия.

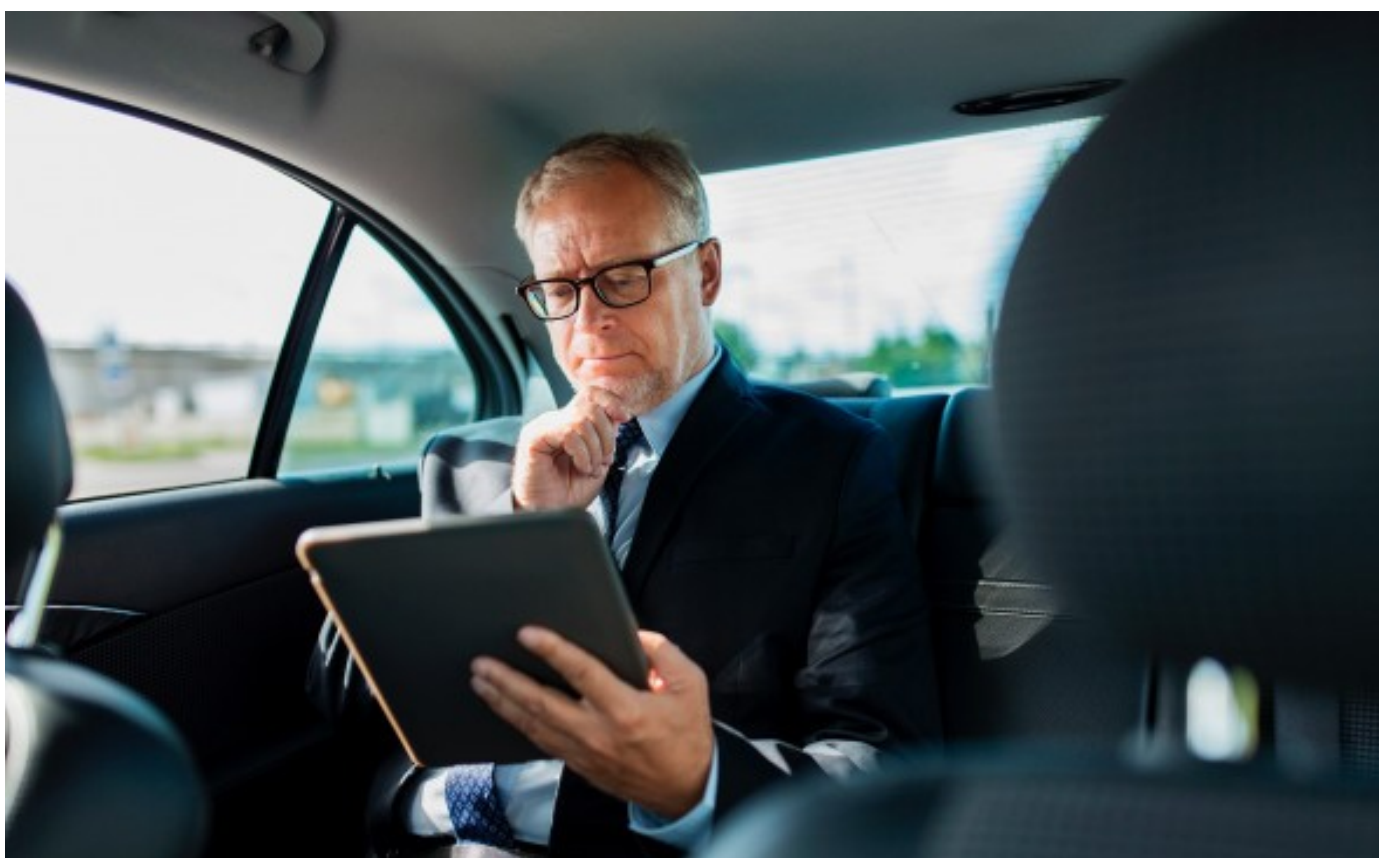


Фото: Shutterstock

Питер Друкер написал свою книгу «Менеджмент. Вызовы XXI века» десять лет назад. Отдельную главу этой книги он посвятил карьере второй половины жизни. Но в той российской действительности над этим значимым вопросом мало кто задумывался. Все были заняты тем, чтобы разобраться хотя бы с первой половиной управленческой жизни.

Кроме того, на тот момент в России попросту не существовало практики управленческой карьеры в несколько поколений. Многие считали, что главное — это заработать денег, чтобы с определенного возраста жить себе припеваючи, ни о чем не заботясь. Менеджеры не предполагали, что их мировоззрение может измениться, когда они этого возраста достигнут. И что деньги вкупе с ничегонеделанием вдруг перестанут их концептуально радовать.

Вопрос «где работать после 45» будет все острее

Современные тенденции указывают на то, что профессиональная деятельность во второй половине жизни все чаще будет становиться вызовом, особенно

для руководителей высокого уровня. Если, конечно, не начать готовиться к ней заранее. Почему?

1. Современный среднестатистический управленец молодеет.

В не слишком консервативных компаниях возраст менеджера высокого звена может быть всего около 35 лет.

2. Расцвет карьеры топ-менеджера с точки зрения баланса знаний, опыта и жизненной мудрости сегодня наступает в возрасте +/-45 лет.

3. Срок активной трудовой жизни людей умственного труда удлиняется с каждым годом.

Ведь все мы все лучше заботимся о своем здоровье, как физическом, так и интеллектуальном. Топ-менеджеры, которые к 45–55 годам достигли пика карьеры, могут и хотят работать еще лет 20–30 лет. Не только ради материального благополучия, но и для удовлетворения потребности в статусе, признании, востребованности, самореализации, общении с интересными людьми.

4. Руководителю в возрасте 45+, уходящему по той или иной причине с текущего места работы, сложно найти себе должность и уровень компенсации, эквивалентные прежним.

Спрос на топ-менеджмент на рынке труда в целом не столь велик, а многие организации еще и предпочитают выращивать кандидатов на топовые позиции внутри, а не нанимать извне. Поэтому даже профессионалу высокого уровня с большим опытом оказывается нелегко подобрать себе позицию для перехода.

5. Многие управленцы, «выпавшие» из корпоративной карьеры в возрасте 45+, находятся в плену иллюзии, что они смогут легко найти себе проектную работу.

Они рассчитывают работать в качестве советника-консультанта, стать преподавателем в высшей школе, заняться коучингом или войти в совет директоров. Реальность оказывается совсем другой. В чем же дело?

Консалтинг — это отдельная и непростая профессия, не у всех есть понимание этого. Просто перенос своего опыта из бывшей организации в другую — это не консалтинг. Консалтинг нужно уметь продавать и уметь делать. А большинство управленцев в своем опыте лишь покупали услуги. Ценность хорошего консультанта основывается на понимании многих организаций и лучших практик и умении предложить клиенту наилучший вариант, не пребывая в плену убеждения, что то или иное решение, которое использовалось в родной организации, — единственно возможное.

Преподаватель — это тоже отдельная профессия. Много знать — не значит быть хорошим преподавателем. Нужно уметь быть интересным взыскательной аудитории, уметь увлекать аудиторию, обобщать и концептуализировать знания. Этому навыку нужно учиться. Большая часть обучения — это, конечно, практика, но и без теории не обойтись.

Еще одно заблуждение — легко стать коучем и конвертировать свой опыт в развитие других людей. Здесь нужно отметить, что подход — «делай, как я» — это вообще не про коучинг. И стать инструментом развития других людей в коучинговом стиле бывшему управленцу, пожалуй, сложнее даже, чем стать консультантом или преподавателем. Мешает собственное эго.

Что касается работы в советах директоров, то предложение здесь пока превышает спрос. Строить карьеру профессионально независимого директора нужно уметь, вкладывая в это время и энергию. Ну и обладать той или иной компетенцией, востребованной в советах. Кроме того, часто в советы хотят привлечь людей, все еще работающих в крупном корпоративном или собственном бизнесе.

Как строить параллельную карьеру

Тем не менее есть и хорошие новости. Чтобы не остаться не у дел, нужно просто довольно рано начинать параллельную карьеру. Например, уже с 35–40 лет преподавать и стать ментором/советником для молодых предпринимателей/быстрорастущих компаний. Войти в экспертные советы/советы директоров.

Приведу пример. У меня есть бизнес-друг — в прошлом очень известный CFO. Он поставил себе цель — уйти с корпоративной карьеры в 50 лет, поэтому уже с 40 лет стал преподавать в известной высшей школе финансы и экономику. В 50 лет он реально ушел с поста CFO и последовательно в течение двух лет, пока работала инерция позиции, отказывался от выгодных предложений. Сегодня он преподает в двух известных вузах, помогает как ментор паре стартапов, работает в двух советах директоров. Повторюсь, строить этот путь он начал в 40 лет. И это был путь длиною в десять лет.

Рекомендации просты:

1. Идите работать в экспертный совет.

Налаживайте контакты и демонстрируйте свою экспертность для вхождения в советы директоров.

2. Если есть силы и время, создавайте собственный бизнес в неожиданной нише.

Предпринимательское мышление и в корпоративном бизнесе поможет. И опыт партнерства не повредит.

3. Учитесь «правильно» рассказывать о своем опыте.

Делайте это во время выступлений в вузах и на конференциях.

4. Учитесь коучинговому стилю.

Тренируйтесь применять его в управленческой практике.

5. Выстраивайте свою сеть контактов для того, чтобы не оказаться в один прекрасный момент на необитаемом острове.

На старте и даже в расцвете карьеры мало кого из нас заботит, чем он будет заниматься, когда жизнь перевалит через экватор. И часто, когда это происходит, мы оказываемся не готовы к тому, что карьерная траектория может зайти в тупик или вообще пойти на спад. А завершив основную корпоративную карьеру в возрасте 55–65 лет, вы наверняка захотите все еще быть востребованным, даже если у вас достаточно сбережений, чтобы обеспечить все свои желания. Кроме того, ваш мозг привык трудиться, и лучше не лишать его такой возможности. Как и тело, его нужно постоянно тренировать, чтобы он не атрофировался за ненадобностью. Поэтому не задумываться о карьере второй половины жизни сегодня просто неразумно.

Об авторах



Наталья Красноперова, управляющий партнер Boyden Россия, компании по подбору руководящих кадров и развитию лидерских команд, консультант и коуч, специализирующийся на развитии руководителей и лидерских команд.

Точка зрения авторов, статьи которых публикуются в разделе «Мнения», может не совпадать с мнением редакции.

Дата публикации: 08.11.2021