

ВОЗРАСТНЫЕ ПИКИ КАРЬЕРЫ

**А.А. Полозов, Е.С. Набойченко, Г.И. Мехович,
С.Д. Кунышева, С.В. Михряков**

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

За последние 85 лет были опубликованы более 1450 научных статей, сообщений, книг, посвященных управленческой карьере. Анализ литературных источников показал, что основная часть работ посвящена возрастному аспекту карьеры. Карьера большинством исследователей представляется как поступательное движение по ступенькам вверх. Однако весьма похоже на то, что на этой лестнице всего две ступеньки – в 25 и 39 лет. Первый отрезок начинается с момента получения высшего образования (около 22 лет) и заканчивается в возрасте 27 лет. В этот возрастной период человек максимально конкурентно способен в качестве работника. На этот период приходятся точки максимума для индекса интеллекта (IQ), физических и коммуникативных способностей.

После 27 лет, как правило, человек переходит на управленческую должность, где достигает максимума в 39 лет. Это может быть связано с ростом адаптации к условиям работы, накопленному опыту, взаимодействию с надежными партнерами и т. п. Однако существует нисходящий тренд физических, коммуникативных характеристик, инновационным изменением условий труда и т. д. Наилучшие результаты работник показывает через 6 лет после начала работы по своему профилю.

В связи с большим числом взаимодействующих факторов, первоначально модель была опробована в сфере спорта высших достижений. Мы увидели закономерность на примере футбольных судей, тренеров топ-уровня в хоккее и футболе. Далее увидели аналогичные закономерности в работе изыскательских компаний строительного комплекса России и ввели соответствующую оценку в рейтинг компаний.

Ключевые слова: возраст, карьера, успешность.

Цель работы – определить точки наиболее высоких карьерных достижений в зависимости от возраста в различных сферах деятельности.

Предыстория работы. На французском языке «саггере» имеет следующие значения: поприще; профессия; каменоломня. В испанском «саггера» означает: беговая дорожка; движение звезд; путь следования; гонки; поприще; профессия и т. д. Карьера в узком смысле – восхождение в служебной иерархии; в широком – восхождение в иерархии социальной. Карьерой в широком смысле следует считать не только повышение в должности, но также обогащение и получение известности.

За последние 85 лет [1] были опубликованы более 1450 научных статей, сообщений, книг, посвященных управленческой карьере. Анализ литературных источников показал, что основная часть работ посвящена возрастному аспекту карьеры. Около 47 % работ в той или иной степени касаются возрастного развития в рамках карьеры, 12 % – связаны с планированием карьеры. В два раза большее количество работ делают акцент на особенности карьеры женщин (16,7 %), чем освещающих специфические вопросы, касающиеся карьеры мужчин (7 %). Мотивационным аспектам карьеры посвящены 5 % работ. Плохо изученным является регресс, который рассматривается в 1 % всех работ.

Предварительное исследование проблемы

«Логистика восхождения и логистика деградации» для IQ. По мнению Н.Н. Обозова [2], способность к обучению нарастает примерно до 25-летнего возраста, а затем снижается ежегодно

на один процент. В динамике развитие психических функций у взрослых характеризуются следующими данными: 18–25 лет – подъем уровня развития памяти, внимания и мышления; 26–29 лет – некоторый спад уровня памяти и мышления, подъем уровня внимания; 30–33 года – опять высокий уровень памяти, мышления и внимания; 34–40 лет – спад и затем незначительный подъем уровня памяти, мышления, внимания [2]. Согласно этим и другим исследованиям [9], пик индекса интеллекта IQ достигается в возрасте 25 лет. Причем в зарубежной литературе часто дают значение 26 лет. Это связано с тем, что в одних странах возраст 23,5 «округляют» до 23, а в других до 24. Сам по себе график изменения IQ от возраста, по нашему мнению, представляет собой две совмещенные в возрасте 25 лет логистические кривые. Одна из них, называемая нами «логистика восхождения» достаточно бурно развивается с 16 лет и заканчивается на отметке в 25 лет. Другая кривая, названная нами как «логистика деградации» очень медленно постепенно убывает начиная с 26 лет. В ходе исследований был сделан вывод, что мужчины и женщины по заданным параметрам одинаково эффективны [13].

«Логистика восхождения и логистика деградации» для коммуникативности. Недавнее исследование британских ученых показало, что пик наших социальных контактов приходится на 29 лет. Опрос 1500 британцев показал, что на пороге 30-летия они имели около 80 друзей и приятелей, тогда как в среднем у каждого респондента оказалось 64 друга... Кстати, в США возрастом

наибольшей популярности оказались 23 года. Именно к этому возрасту большинство молодых американцев получают образование и вступают в самостоятельную жизнь... На наш взгляд, более достоверной выглядит цифра 23 года. Это можно объяснить тем обстоятельством, что молодой человек поддерживает отношения со своими друзьями по школе и вузу, но уже трудоустроился на работу. Вызывает сомнения методика измерения таких контактов через число «друзей» в социальных сетях. Мы хорошо себе представляем, как много «друзей» у звезд спорта или шоу-бизнеса.

Есть исследование, которое доказывает, что люди, имеющие семью, более успешны в карьере [12], так как более мотивированы на успех.

Еще одно исследование провели голландские ученые. Суть их работы свелась к тому, что они попросили через 7 лет оценить круг своих друзей 1500 испытуемых. Результаты показали, что за 7 лет число друзей, с которыми поддерживаются устойчивые отношения, сократилось в 2 раза.

Из двух последних исследований следует то, что общее число коммуникаций достигает пика в 22 года по логистическому «сценарию» и также плавно убывает после этого возраста.

Большое значение при продвижении по карьерной лестнице и достижения успеха в своей профессии имеют выбранные человеком наставники [10, 14, 15].

Так же некоторые исследования [8, 11] показывают, что социально активные люди достигают больших успехов за счет того, что они перенимают опыт от социальных партнеров.

«Логистика восхождения и логистика деградации» для физических способностей. Следующее исследование было сделано одним из авторов в сфере игровых видов спорта. Согласно ему, в спортивных играх результаты логистически возрастают у девушек к 21-летнему возрасту, а у юношей – к 25 годам. «Логистика восхождения» сменяется на «логистику деградации» в 21 год у девушек и 25 лет у молодых людей [6].

Если мы условно выделим три фактора: интеллектуальные возможности, коммуникативность и комплексные физические возможности, оценим каждый из них условным коэффициентом в интервале от 0 до 1, затем умножим, то очевидно, что интегральная оценка окажется максимальной в точке 25 лет.

Гипотеза исследования

По мнению авторов, карьера условно может быть поделена на два отрезка. Первый отрезок начинается с момента получения высшего образования (около 22 лет) и заканчивается в возрасте 27 лет. В этот возрастной период человек максимально конкурентно способен в качестве работника. На этот период приходится точки максимума для индекса интеллекта, физических и интеллектуальных способностей. В этот возрастной период успеш-

ность карьеры может быть описана через совмещенные в возрасте 25 лет логистические кривые «восхождения» и «деградации».

После 27 лет, как правило, человек переходит на управленческую должность. Здесь авторы ожидали также увидеть совмещенные в определенном возрасте логистические кривые «восхождения» и «деградации». Связано это с ростом адаптации к условиям работы, накопленному опыту, взаимодействию с надежными партнерами и т. п. Однако существует нисходящий тренд физических, коммуникативных характеристик, инновационным изменением условий труда и т. д. Осталось только найти значение «управленческого» пика.

Первые попытки были сделаны в книге [8], где было описано исследование с известнейшим психологом Р.М. Загайновым. Суть работы свелась к оценке максимально возможного уровня достижений подопечных Рудольфа Максимовича от его возраста. Мы получили пик в возрасте 42 лет, однако результат очень сильно зависел не только от возможностей психолога, но и в большей степени, от самих подопечных, их конкурентоспособности.

В 2014 году Научная группа нейрофизиологов калифорнийского университета UCLA (США), возглавляемая доктором Джорджем Барцокисом, выдвинула гипотезу о том, что в 39-летнем возрасте уже могут быть зафиксированы первые симптомы старения мозга за счет менее активной выработки миелина, вещества, из которого формируется оболочка нервных волокон. Снижение выработки миелина означает, что нервные клетки оказываются более уязвимы перед риском повреждения. Дефицит миелинового покрытия нейронов вызывает ослабление двигательных и умственных возможностей человека. Их исследование показало, что после 39 лет уже наблюдается недостаточно полный уровень миелина, что ведет к негативным изменениям в работе нервной системы. Причем на этот уровень не могут влиять ни здоровый образ жизни, ни правильное питание.

Ход дальнейших исследований

В бизнесе трудно делать определенные исследования из-за сложного характера взаимосвязей различных параметров. Трудно связывать успешность работы фирмы с возрастом директора, поскольку существуют сотни других факторов: кризис, санкции, спад в самой отрасли и т. д. Поэтому предварительный эксперимент был проведен нами в сфере спорта, где нет такого нагромождения факторов среды.

Как оказалось, 7-летний стаж судейства приходится на возраст максимальных спортивных достижений – 25 лет. После прохождения физиологического и интеллектуального пика в 25 лет уровень оценки судей падает, что стимулирует большой отток кадров. При этом средняя оценка судей в возрасте 25–28 лет падает. С 29 лет доми-

нирует другая тенденция. Продолжается отток кадров из числа судей, но остается наиболее квалифицированная часть, средний уровень которой выше других. Это приводит к росту среднего значения оценок таких высококвалифицированных, оставшихся судей. Пик развития таких судей приходится на возраст 39 лет и стаж судейской работы 16 лет. Далее наступает спад в оценках (рис. 1).

Нам понравилась тема спорта своей доступностью для решения поставленных задач. И мы продолжили исследование, но уже на примере тренерского состава. Рамки статьи не позволяют подробно излагать технологию определения рейтинга. Она изложена в работах [3–6]. В рамках магистратуры «Информационное управление в ФКиС» был создан сайт www.ra-first.ru. Суть его работы сводится к тому, чтобы считывать информацию по результатам сыгранных матчей в игровых видах спорта и автоматически пересчитывать рейтинг команды в режиме online. Чтобы доказать

состоятельность полученных рейтингов приводятся рассчитанные на их основе прогнозируемые, ожидаемые результаты предстоящих, ближайших матчей каждой профессиональной команды из списка рейтинга.

Получив рейтинг каждой команды по итогам ее выступления за год, авторы стали искать сведения по бюджету каждого клуба. Эта информация в большинстве случаев закрыта, однако для двухсот футбольных клубов и всех хоккейных клубов КХЛ она открыта. Далее мы построили линейную зависимость между рейтингом клуба и его бюджетом. На основании этой зависимости рассчитали ожидаемое значение рейтинга каждого клуба, исходя из его бюджета. И сравнили его с фактическим. Более квалифицированный тренер продвигал свой клуб на более высокие рейтинговые позиции. Вот эти значения сопоставили с возрастом наставников. Даже без процедуры сглаживания тренд просматривается отчетливо (рис. 2).

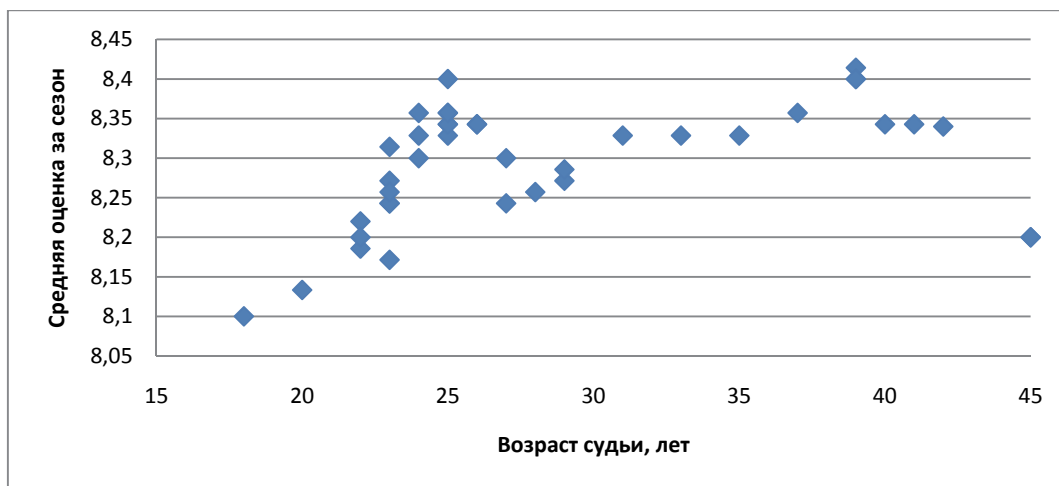


Рис. 1. Возраст наибольших оценок для судей



Рис. 2. Возраст и уровень работы для хоккейных тренеров КХЛ

Управление социально-экономическими системами

К сожалению, среди хоккейных наставников практически нет людей моложе 40 лет. Поэтому мы видим нисходящий тренд и не видим самого пика (табл. 1).

Футбольных клубов топ-уровня оказалось намного больше и пришлось проводить процедуру сглаживания по 5 соседним точкам (рис. 3).

На этом графике мы уже видим признаки пика в 39 лет (табл. 2).

Рейтинговое агентство строительного комплекса было создано в 2013 Н.А. Алексеенко. В рамках работы в этом агентстве перед авторами была поставлена задача получения рейтингов предприятий строительной отрасли. Методические аспекты работы изложены в [7]. Здесь изложим

аспект работы, касающийся оценки персонала.

Исследование проводили на изыскательских компаниях строительного комплекса России. При общем их числе свыше 7000 доступны были некоторые данные по половине из них. В частности, оборот фирмы за последние 3 года, возраст ее директора, оценочная численность персонала. Мы решили оценить все имеющиеся изыскательские компании, численность которых менее 20 человек. У таких компаний, как правило, сопоставимый годовой оборот. Вот его мы сопоставляли с возрастом директора компании. Мы, разумеется, искали перелом на возрасте директора в 39 лет. Мы увидели весьма размытый пик и ввели этот параметр в рейтинговую оценку. На основании уви-

Таблица 1

Лидеры среди хоккейных тренеров

Эффект	Тренер КХЛ	Клуб	Год рождения
166	Петерис Скудра	Торпедо	1973
155	Артис Аболс	Динамо Р	1973
139	Андрей Назаров	Донбасс	1974
126	Марк Френч	Медвешчак	1971
125	Кари Ялонен	Лев	1960
123	Анатолий Емелин	Автомобилист	1964
117	Олег Знарок	Динамо Мск	1963
109	Сергей Светлов	Адмирал	1961
98	Ари-Пекка Селин	Барыс	1963
78	Дмитрий Квартальнов	Сибирь	1966
67	Майк Кинан	Металлург Мг	1949
55	Юкка Ялонен	СКА	1962

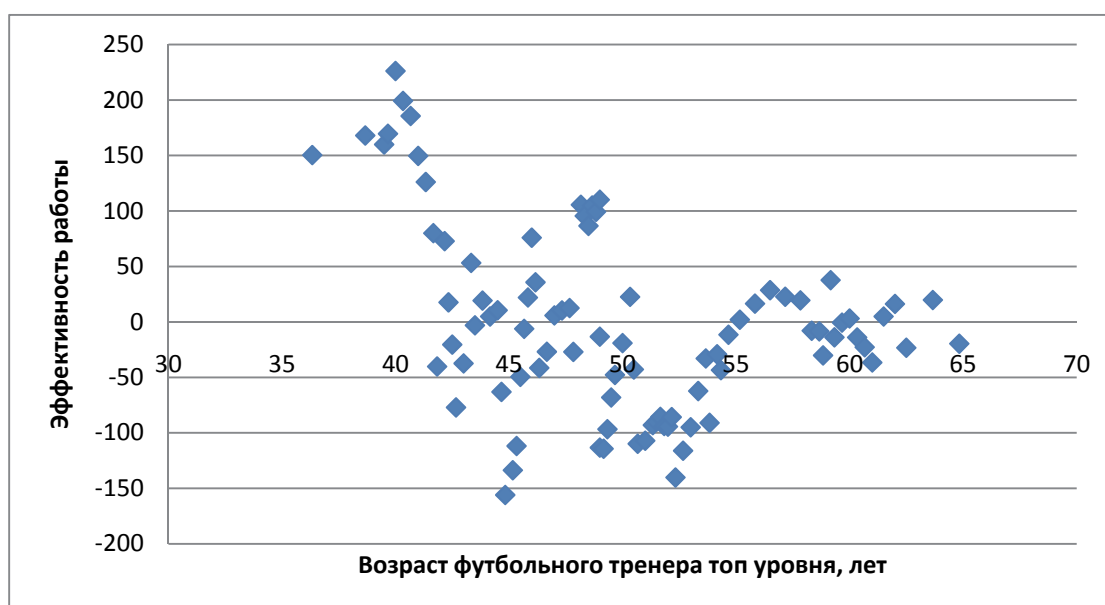


Рис. 3. Возраст и уровень работы для футбольных тренеров топ-уровня

Таблица 2

Лидеры среди футбольных тренеров

Эффект раб тренера	Тренер 2013	Клуб
541	Эрнесто Вальверде Техедор	Атлетик Бильбао
443	Диэго Симеоне	Атлетико Мадрид
357	Роберто Мартинес Монтолиу	Эвертон (Ливерпуль)
327	Сами Туомас Хююпия	Байер 04 Леверкузен
299	Маурисио Роберто Почеттино Троссеро	Саутгемптон
289	Ягоба Аррасате Элустондо	Реал Сосьедад
275	Жузеп (Пеп) Гуардиола-и-Сала	Бавария
258	Марселино Гарсия Тораль	Вильярреал
250	Лоран Робер Блан	Пари Сен-Жермен
241	Брэндан Роджерс	Ливерпуль
239	Роджер Шмидт	Ред Булл Зальцбург
237	Мануэль Луис Пеллегрини Рипамонти	Манчестер Сити
221	Марсело Оливейра	Крузейро
209	Антонио Конте	Ювентус
207	Паулу Фонсека	Порту
198	Руди Гарсия	Рома
196	Дитер Хеккинг	Вольфсбург

денного мы сформулировали правило по рейтинговой оценке двух факторов – опыта работы и возраста директора.

Если директор работал в этой должности:

5, 6, 7 лет, то присваивался коэффициент 1;

8–10 лет или 3–4 – коэффициент был равен 0,8;

11–15 лет или 1,2 года – коэффициент был 0,6;

> 15 лет или 0 лет работы в стаже оценивалось коэффициентом 0.

Если возраст директора был:

38–42 года, то присваивался коэффициент 1;

34–37 года или 43–47 – коэффициент был равен 0,8;

28–33 года или 48–52 – коэффициент был 0,6;

< 28 лет или > 52 – работы в стаже оценивалось коэффициентом 0.

Заключение

Карьера условно может быть поделена на два отрезка, на которых он выступает в качестве работника и управленца. Для каждого отрезка успешность карьеры может быть описана двумя совмещенными логистическими кривыми «восхождения» и «деградации». На первом отрезке они совмещаются в возрасте 25 лет, на втором – 39 лет.

Первый отрезок начинается с момента получения высшего образования (около 22 лет) и заканчивается в возрасте 27 лет. В этот возрастной период человек максимально конкурентоспособен

в качестве работника. На этот период приходится точки максимума для индекса интеллекта (IQ), физических и коммуникативных способностей.

После 27 лет, как правило, человек переходит на управленческую должность, где достигает максимума в 39 лет. Это может быть связано с ростом адаптации к условиям работы, накопленному опыту, взаимодействию с надежными партнерами и т. п. Однако существует нисходящий тренд физических, коммуникативных характеристик, инновационным изменением условий труда и т. д.

В связи с большим числом взаимодействующих факторов первоначально модель была опробована в сфере спорта высших достижений. Мы увидели закономерность на примере футбольных судей, тренеров топ-уровня в хоккее и футболе. Далее увидели аналогичные закономерности в работе изыскательских компаний строительного комплекса России и ввели соответствующую оценку в рейтинг компаний.

Литература/References

1. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. 352 с. [Moll E.G. *Upravlenie kar'erom menedzhera* [Manager's career management]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 352 p.]

2. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. 2008. № 3. С. 92–98. [Bogatyreva O.O. *Psikhologicheskie predposylki kar'ernogo rosta* [Psychological

preconditions for career growth]. *Voprosy psikhologii* [Issues of psychology], 2008, no. 3, pp. 92–98.]

3. Филиппкин А.С., Полозов А.А., Шурманов Е.Г. Успешность судейской работы в футболе представителей с различной структурой личности // Теория и практика физической культуры. 2013. № 5. С. 29–34. [Filipkin A.S., Polozov A.A., Shurmanov E.G. [Success in Football Refereeing Work of People with Different Personality Structures]. *Teoriya i praktika fizicheskoy kul'tury* [Theory and Practice of Physical Culture], 2013, no. 5, pp. 29–34. (in Russ.)]

4. Карминский А.М., Полозов А.А., Ермаков С.П. Энциклопедия рейтинга: экономика, спорт, общество. М.: ЗАО ИД «Экономическая газета», 2011. 349 с. [Karminskiy A.M., Polozov A.A., Ermakov S.P. *Entsiklopediya reytinga: ekonomika, sport, obshchestvo* [Ranking encyclopedia: economy, sport and the society]. Moscow, Ekonomicheskaya gazeta, 2011. 349 p.]

5. Полозов А.А. Рейтинг в спорте: вчера, сегодня, завтра. М.: Советский спорт, 2007. 316 с. [Polozov A.A. *Reyting v sporte: vchera, segodnya, zavtra* [Ranking in sport: yesterday, today, tomorrow]. Moscow, Sovetskiy sport, 2007. 316 p.]

6. Karminskiy A.M., Alekseenko N.N., Polozov A.A. Business ratings: methodology of Russian construction sector. In: *11th EBES Conference Proceedings*. Istanbul, EBES, 2013, pp. 62–70.

7. Полозов А.А., Шурманов Е.Г. Создай свою команду в спорте, в жизни, в бизнесе. М.: Советский спорт, 2013. 434 с. [Polozov A.A., Shurmanov E.G. *Sozday svoyu komandu v sporte, v zhizni, v biznese* [Create your team in the sport, in life and in business]. Moscow, Sovetskiy sport Publ., 2013. 434 p.]

8. Seibert Scott E., Crant, J. Michael, Kraimer Maria L. Proactive personality and career success.

Journal of Applied Psychology, Jun 1999, vol. 84(3), pp. 416–427. DOI: 10.1037//0021-9010.84.3.416

9. Beatrice I.J.M. Van der Heijden, Annet H. de Lange, Evangelia Demerouti, Claudia M. Van der Heijde. Age effects on the employability – career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, April 2009, vol. 74, iss. 2, pp. 156–164. DOI: 10.1016/j.jvb.2008.12.009

10. Daniel B. Turban and Thomas W. Dougherty. Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success. *Academy of Management Journal*, June 1994, vol. 37, no. 3, 688–702.

11. Seibert Scott E., Robert C. Liden, Kraimer Maria L. A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, April 2001, vol. 44, no. 2, pp. 219–237. DOI: 10.2307/256706

12. Joy Van Eck Peluchette. Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables. *Journal of Vocational Behavior*, October 1993, vol. 43, iss. 2, pp. 198–208. DOI: 10.2307/3069452

13. Taylor H. Cox, Celia V. Harquail. Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, August 1991, vol. 39, iss. 1, pp. 54–75. DOI: 10.1016/0001-8791(91)90004-6

14. Dean Keith Simonton. The Social Context of Career Success and Course for 2,026 Scientists and Inventors. *Personality and Social Psychology Bulletin*, August 1992, vol. 18, no. 4, pp. 452–463. DOI: 10.1177/0146167292184009

15. Thomas W. H. NG, Lillian T. EBY, Kelly L. Sorensen and Daniel C. Feldman. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, June 2005, vol. 58, iss. 2, pp. 367–408. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x

Полозов Андрей Анатольевич. Доктор педагогических наук, доцент, Уральский федеральный университет (Екатеринбург), a.a.polozov@mail.ru

Набойченко Евгений Станиславович. Кандидат экономических наук, доцент, Уральский федеральный университет (Екатеринбург), ivs_13@mail.ru

Мехович Галина Ивановна. Профессор, Уральский федеральный университет (Екатеринбург), ivs_13@mail.com

Кунышева Светлана Викторовна. Профессор, Уральский федеральный университет (Екатеринбург), ivs_13@mail.com

Михряков Сергей Вячеславович. Магистр, Уральский федеральный университет (Екатеринбург), mihryakovsv@gmail.com

Поступила в редакцию 14 августа 2015 г.

AGE CAREER PEAKS

**A.A. Polozov, E.S. Naboichenko, G.I. Mekhovich,
S.D. Kunysheva, S.V. Mhrjakov**

Ural Federal University, Ekaterinburg, Russian Federation

Over the past 85 years it has been published over 1,450 scientific articles, reports, books dedicated to the management career. The analysis of literary sources has showed that the majority of works deals with an age aspect of the career. Many researchers consider the career as a forward motion on the stairs to the top. However, these stairs supposedly have only two steps – at 25 and 39 years old. The first segment starts from the moment of studying at higher educational institutions (about 22 years) and ends at the age of 27. At this age a person is goal-oriented as an employee. This period happen to have a maximum point for the index of intelligence (IQ), physical and communication abilities.

After 27 years, as a rule, a person moves to an administrative position, where he reaches a maximum at 39 years. This may be connected with the increase in adaptation to working conditions, accumulated experience, cooperation with reliable partners, etc. However, there is a downward trend in physical, communicative characteristics by innovative changes of working conditions, etc. The worker shows his best results in 6 years after he starts working within the specialty.

Due to a large number of interacting factors, the model has originally been tested in the field of high performance sport. We have encountered a regular occurrence through the example of football referees, top-level coaches in hockey and soccer. Also, there is regularity in the activity of survey companies in the Russian building complex. The authors have introduced an appropriate assessment in the companies rating.

Keywords: age, career, success.

Polozov Andrey Anatolievich. Doctor of Science (Pedagogy), associate professor, Ural Federal University, Ekaterinburg, a.a.polozov@mail.ru

Naboichenko Evgeny Stanislavovich. Candidate of Science (Economics), associate professor, Ural Federal University, Ekaterinburg, ivs_13@mail.ru

Mekhovich Galina Ivanovna, professor, Ural Federal University, Ekaterinburg, ivs_13@mail.com

Kunysheva Svetlana Viktorovna, professor, Ural Federal University, Ekaterinburg, ivs_13@mail.com

Mhrjakov Sergey Vyacheslavovich, graduate student, Ural Federal University, Ekaterinburg, mhrjakovsv@gmail.com.

Received 14 August 2015

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Возрастные пики карьеры / А.А. Полозов, Е.С. Набойченко, Г.И. Мехович и др. // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2015. – Т. 9, № 4. – С. 89–95. DOI: 10.14529/em090412

FOR CITATION

Polozov A.A., Naboichenko E.S., Mekhovich G.I., Kunysheva S.D., Mhrjakov S.V. Age Career Peaks. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2015, vol. 9, no. 4, pp. 89–95. (in Russ.). DOI: 10.14529/em090412